

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Bank Muamalat Yogyakarta

1. Sejarah Berdirinya Bank Muamalat Yogyakarta

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (“Bank Muamalat Indonesia”) memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi’us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI). Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H.

Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah.

Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Pada tahun 2011 Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash management.

Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya

yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS).

2. Letak Geografis Bank Muamalat Yogyakarta

Bank Muamalat Yogyakarta merupakan kantor pusat yang terletak di Jl. Margo Utomo No.50, Gowongan, Jetis, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55232. Bank Muamalat memiliki beberapa kantor Yogyakarta yaitu :

- a. Bank Muamalat Yogyakarta Jl. Laksda Adisucipto No. 130/03, Ambarukmo Blok I Caturtunggal Depok, Papringan, Caturtunggal, Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55221
- b. Bank Muamalat Masjid Kampus UGM, Jl. Tevisia No. 1, Bulaksumur, Karang Malang, Caturtunggal, Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281
- c. Bank Muamalat Jl. Godean, Kwarasan, Nogotirto, Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55293
- d. Bank Muamalat Jl. Kapten Piere Tendean No.56A, Wirobrajan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55252

3. Visi dan Misi Bank Muamalat Yogyakarta

a. Visi Bank Muamalat

Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.

b. Misi Bank Muamalat

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian,

keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

4. Susunan Pimpinan Bank Muamalat Yogyakarta

a. Dewan Pengawas Syariah

1. K.H. Ma'ruf Amin
2. Sholahudin Al-Aiyub
3. Oni Sahroni

b. Dewan Komisaris

1. Ilham A. Habibie
2. Iggi H. Achsien
3. Abdul Mohammad Joher Al-Saleh
4. Mohamed Hedi Mejai
5. Edi Setiadi

c. Dewan Direksi

1. Achmad Kusna Permana
2. Purnomo B. Soetadi
3. Hery Syafril
4. Awaldi
5. Andri Donny

d. Komite Audit

1. Iggi H. Achsien
2. Achmad Arifin
3. Herbudhi Setio Tomo

e. Komite Nominasi dan Remunerasi

1. Iggi H. Achsien
2. Mohamed Hedi Mejai
3. Edi Setiadi
4. Sri Juni Kuntari
5. Riksa Prakoso

f. Komite Tata Kelola Perusahaan

1. Edi Setiadi
2. Iggi H. Achsien
3. Mohamed Hedi Mejai
4. Sri Hartini Rahayu

g. Komite Tata Kelola Terintegrasi

1. Iggi H. Achesien
2. Oni Sahroni
3. Sri Hartini Rahayu
4. Maulana Ibrahim

h. Komite Pemantau Risiko

1. Edi Setiadi
2. Iggi H. Achesien
3. Abdul Mohammad Joher Al-Saleh
4. Abdulwahhab Abed

B. Analisis Karakteristik Responden

1. Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan jumlah reponden sebanyak 60 responden yang diambil dari karyarwan Bank Muamalat Yogyakarta. Dalam penelitian ini kuesioner yang tersebar sebanyak 60 kuesioner kemudian kuesioner yang kembali yang sebanyak 60 kuesioner dan kueioner yang dapat diolah sebanyak 60 kuesioner. Responden akan dikelompokan ke dalam beberapa kategori berdasarkan jenis kelamin, umur, lama kerja dan tingkat pendidikan karyawan di Bank Muamalat Yogyakarta.

2. Jenis Kelamin Responden

Hasil dari penelitian ini menunjukkan jenis kelamin responden yang dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Reponden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	42	63.3	63.3	63.3
	perempuan	18	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan jenis kelamin responden bahwa mayoritas karyawan di Bank Muamalat Yogyakarta adalah laki-laki sebanyak 42 orang (63.3%) dan perempuan yang berjumlah 18 orang (36.7%).

3. Umur Responden

Hasil dari penelitian ini menunjukkan umur responden yang dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4.2 Umur Responden

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	< 25 Tahun	13	21.7	21.7	21.7
Valid	25-40 Tahun	43	71.7	71.7	93.3
	> 40 Tahun	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan umur responden karyawan di Bank Muamalat Yogyakarta adalah untuk yang berumur dibawah 25 tahun sebanyak 13 orang (21,7%) kemudian untuk berumur 25-40 tahun sebanyak 43 orang (71,6%) dan untuk berumur diatas 40 tahun sebanyak 4 orang (6,7%) saja.

4. Lama Bekerja Responden

Hasil dari penelitian ini menunjukkan lama bekerja responden yang dikelompokan sebagai berikut :

Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 5 Tahun	19	31.7	31.7	31.7
5-10 Tahun	28	46.7	46.7	78.3
> 10 Tahun	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

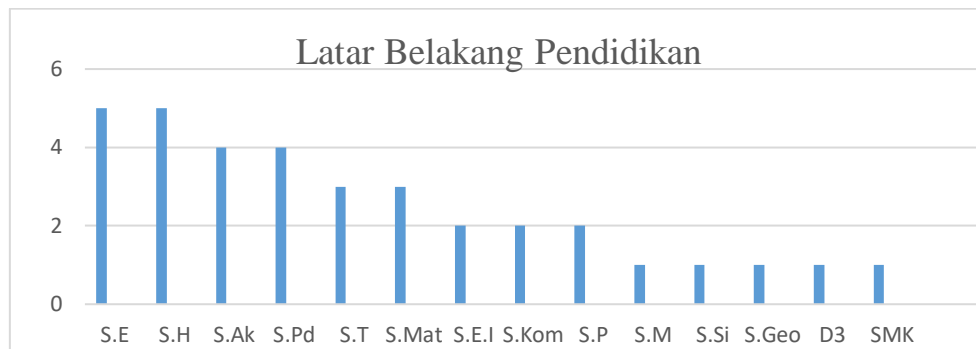
Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan lama bekerja responden karyawan di Bank Muamalat Yogyakarta adalah yang bekerja selama kurang dari 5 tahun sebanyak 19 orang (31,7%) kemudian yang bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 28 orang (46,7%) dan yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 13 orang (21,7%).

5. Tingkat Pendidikan Responden

Hasil dari penelitian ini menunjukkan tingkat pendidikan responden yang dikelompokkan sebagai berikut :

Gambar 4.1

Latar Belakang Pendidikan Pegawai Bank Muamalat Yogyakarta.



Gambar 4.1 Latar Belakang Pendidikan Pegawai Bank Muamalat Yogyakarta

Berdasarkan gambar 4.1 diatas menunjukkan latar belakang pendidikan responden karyawan di Bank Muamalat Yogyakarta yang diambil dari 60 karyawan di latar belakang pendidikan sarjana ekonomi sebanyak 5orang, sarjana hukum sebanyak 5orang, sarjana akuntansi sebanyak 4orang, sarjana pendidikan sebanyak 4orang, sarjana teknik sebanyak 3orang, sarjana matematika 3orang, sarjana ekonomi islam sebanyak 2orang, sarjana komunikasi sebanyak 2orang, sarjana pertanian sebanyak 2orang, sarjana manajemen 1orang, sarjana biologi sebanyak 1orang, sarjana geografi sebanyak 1orang, diploma 1orang SMK 1orang dan sisanya latar pendidikan yang tidak disebutkan sebanyak 25orang.

C. Analisis Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas merupakan pengujian instrumen yang menunjukkan tingkat valid atau tidaknya. Pengujian ini menggunakan korelasi person dengan cara menghitung nilai pada setiap pertanyaan. Jika R hitung lebih besar dari nilai R tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Table	Keterangan
Latar belakang pendidikan (X1)	X1.1	0.777	0.254	Valid
	X1.2	0.710	0.254	Valid
	X1.3	0.615	0.254	Valid
	X1.4	0.691	0.254	Valid
	X1.5	0.696	0.254	Valid
	X1.6	0.595	0.254	Valid
	X1.7	0.698	0.254	Valid
	X1.8	0.756	0.254	Valid
	X1.9	0.785	0.254	Valid
	X1.10	0.686	0.254	Valid
Person-job fit (X2)	X2.1	0.799	0.254	Valid
	X2.2	0.757	0.254	Valid
	X2.3	0.589	0.254	Valid
	X2.4	0.736	0.254	Valid
	X2.5	0.805	0.254	Valid

	X2.6	0.760	0.254	Valid
	X2.7	0.792	0.254	Valid
	X2.8	0.851	0.254	Valid
	X2.9	0.682	0.254	Valid
	X2.10	0.768	0.254	Valid
	X2.11	0.858	0.254	Valid
Komitmen (Y)	Y1	0.573	0.254	Valid
	Y2	0.796	0.254	Valid
	Y3	0.668	0.254	Valid
	Y4	0.855	0.254	Valid
	Y5	0.740	0.254	Valid
	Y6	0.800	0.254	Valid
	Y7	0.718	0.254	Valid
	Y8	0.724	0.254	Valid
	Y9	0.783	0.254	Valid
	Y10	0.711	0.254	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa instrumen dari variabel latar belakang pendidikan, *person-job fit* dan komitmen dikatakan valid. Dapat dikatakan valid atau tidak. Jika R hitung lebih besar dari R tabel, maka pertanyaan tersebut valid.

2. Hasil Uji Realiabilitas

Pengujian instrumen untuk menunjukkan stabilitas dan konsistensi kuisioner jika pengukuran tersebut diulangi maka akan memberikan hasil yang konsisten. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai alpha cronbach lebih dari 0,6.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas Latar Belakang Pendidikan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	10

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas *Person-Job Fit* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	11

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas Komitmen (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	10

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

Dari hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel 4.6 latar belakang pendidikan sebesar 0,876 kemudian pada tabel 4.7 *person-job fit* sebesar 0,926 dan tabel 4.8 komitmen sebesar 0,901. Hasil dari cronbach's alpha secara keseluruhan variabel menunjukkan memiliki nilai lebih besar 0,6 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian model regresi untuk menunjukkan apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Mendeteksi model regresi terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance-inflating factor*) apabila nilai VIF kurang dari 1 maka tidak terjadi multikolinieritas atau tingkat kolinieritas dapat ditolerasi.

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Latar Belakang Pendidikan	.280	.130	.282	2.156	.035	.181	5.538
Person-Job Fit	.610	.124	.645	4.929	.000	.181	5.538

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

Dari hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada table 4.9 bagian analisis *collinearty statistics* bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas dilihat nilai *tolerance* yaitu sebesar 0,181 yang lebih dari 0,10 disetiap variabel kemudian nilai *variance inflation factor* (VIF) pada variabel latar belakang pendidikan dan *person-job fit* kurang dari 10 yaitu sebesar 5,538 ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi pada setiap variabel.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan pengujian model regresi untuk menunjukkan apakah terjadi ketidaksamaan varian pada residual satu pengamatan terhadap pengamatan yang lain. Mendeteksi heteroskedastisitas menggunakan uji Gletser jika nilai signifikansi variabel independen kurang dari 0,05 maka model regresi terjadi heteroskedastisitas dan apabila nilai signifikansi variabel independen lebih dari 0,05 maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.791	1.114		1.607	.114
Latar Belakang Pendidikan	-.042	.082	-.161	-.519	.606
Person-Job Fit	.027	.078	.107	.343	.733

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

Dari hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10 bagian signifikansi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dilihat pada nilai sig yang memiliki nilai lebih dari 0,05. Pada latar belakang pendidikan sebesar 0,606 kemudian pada *person-job fit* sebesar 0,733 ini menunjukkan bahwa terjadi heteroskedastisitas pada setiap variabel *independent*.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian model regresi untuk menunjukkan variabel dependen, dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Mendektesi distribusi normal atau tidak model regresi diuji menggunakan Kolmogrov Sminov. Dikatakan model regresi normal jika nilai Asymp Sig lebih dari 0,05.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87943715
	Absolute	.085
Most Extreme Differences	Positive	.066
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.659
Asymp. Sig. (2-tailed)		.777

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.11 bahwa nilai Asym Sig (2-tailed) sebesar 0,777 ini menunjukkan lebih dari 0,05 dapat dikatakan bahwa data berdistribusi dengan normal.

E. Uji Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini akan digunakan analisis regresi linier berganda karena variabel yang dihitung lebih dari satu. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan beberapa variabel independen dan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

Model persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.11 Hasil Uji Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig.
Latar belakang pendidikan	0.280	2.156	0.035
<i>Person-job fit</i>	0.610	4.929	0.000
Konstanta	2.700	1.519	0.134
F Hitung	133.441		
R	0.908		
R square	0.824		
Adjust R Square	0,818		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel di atas dapat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = (2700) + 0.280X_1 + 0.610X_2 + e$$

Untuk mengetahui hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan dengan pengujian pada masing-masing Hipotesis, sebagai berikut:

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel latar belakang pendidikan dan *person-job fit* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen karyawan.

H0: latar belakang pendidikan dan *person-job fit* tidak berpengaruh secara simultan terhadap komitmen Karyawan

H3: latar belakang pendidikan dan *person-job fit* berpengaruh secara simultan terhadap komitmen Karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 kita dapat menentukan untuk diterima atau ditolak suatu hipotesis. H0 akan diterima jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan H0 akan ditolak jika nilai signifikasinya kurang 0,05. Pada variabel latar belakang pendidikan dan *person-job fit* nilai F sebesar $3,15 > 133,441$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 Hasil dari uji F dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan latar belakang pendidikan dan *person-job fit* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasil uji F dapat pada table berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	975.779	2	487.889	133.441	.000 ^b
Residual	208.405	57	3.656		
Total	1184.183	59			

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

b. Predictors: (Constant), Person-Job Fit, Latar Belakang Pendidikan

b. Uji Regresi secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan jika t hitung lebih besar t tabel dan probabilitas (nilai signifikan) lebih kecil tingkat signifikansi 5% maka H0 ditolak , kemudian H1 dan H2

diterima berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.700	1.778		1.519	.134
Latar Belakang Pendidikan	.280	.130	.282	2.156	.035
Person-Job Fit	.610	.124	.645	4.929	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

Berdasarkan tabel diatas kita bisa melakukan pengeujian terhadap hipotesis sebagai berikut :

a. Variabel Latar Belakang Pendidikan

H0: latar belakang pendidikan tidak pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Karyawan

H1: latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Karyawan

Kriteria pengeujian yaitu H_0 akan diterima jika t hitung lebih kecil dari t tabel atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan H_0 akan ditolak jika t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat pada variabel latar belakang pendidikan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $2,156 > 1,67155$ dan pada nilai signifikan sebesar 0.035 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap komitmen karyawan.

b. Variable *Person-job fit*

H_0 : *person-job fit* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Karyawan.

H_2 : *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Karyawan.

Kriteria pengeujian yaitu H_0 akan diterima jika t hitung lebih kecil dari t tabel atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan H_0 akan ditolak jika t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat variabel *person-job fit* bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $4,929 > 1,67155$ dan pada nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *person-job fit* terhadap komitmen karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi *Adjusted* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar 0,818 yang artinya bahwa latar belakang pendidikan, person-job fit dan komitmen karyawan berpengaruh sebesar 81,8% dan sisanya 18,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table.

Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.824	.818	1.912

a. Predictors: (Constant), Person-Job Fit, Latar Belakang Pendidikan

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka penelitian ini sudah sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang ingin diteliti untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh latar belakang pendidikan dan *person-job fit* terhadap komitmen karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Berikut penjelesan dari hipotesis penelitian :

1. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap komitmen karyawan

Hasil dari uji t diketahui nilai t hitung sebesar 2,156 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan H_1 diterima. Hasil dari penelitian ini diketahui ada pengaruh latar belakang pendidikan terhadap komitmen karyawan. Artinya latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan Bank Muamalat Yogyakarta mempengaruhi komitmen karyawan. Dengan demikian latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan Bank Muamalat Yogyakarta berpengaruh terhadap Komitmen karyawan.

Hipotesis ini didukung dengan wawancara secara langsung terhadap karyawan Bank Muamalat Yogyakarta yang menyatakan “Latar belakang pendidikan yang

dimiliki karyawan Bank Muamalat Yogyakarta didominasi dari latar belakang yang berbeda namun karyawan Bank Muamalat Yogyakarta berusaha untuk bekerja secara optimal dan profesional. Kemampuan Karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta juga dipengaruhi terhadap latar belakang pendidikan yang dimiliki, untuk itu karyawan mempelajari pekerjaan yang nantinya sebagai tanggung jawab yang diberikan perusahaan agar lebih mudah saat memasuki dalam dunia pekerjaan. Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai menjadi kendala dan menghambat pekerjaan untuk mencapai kinerja yang maksimal tetapi untuk hal ini pihak Bank Muamalat Yogyakarta memberi pelatihan berupa praktik dan teori diharapkan nantinya karyawan Bank Muamalat Yogyakarta untuk lebih memahami dan mempermudah saat bekerja agar nantinya karyawan dapat lebih berkomitmen terhadap Bank Muamalat Yogyakarta”.

Latar belakang pendidikan karyawan Bank Muamalat Yogyakarta memberi pengaruh terhadap komitmen karyawan. Setiap karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai akan mendapat pelatihan terlebih dahulu selain itu setiap karyawan harus mempelajari lagi mengenai pekerjaan yang kelak nantinya akan menjadi tanggung jawab bagi setiap karyawan. Dalam hal ini komitmen karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan secara formal saja namun karyawan Bank Muamalat Yogyakarta juga berkomitmen dipengaruhi dari pendidikan non formal yang diberikan oleh Bank Muamalat Yogyakarta sehingga semua karyawan bank muamalat Yogyakarta dapat berkomitmen oleh perusahaan. Tidak dipungkiri semua jurusan dapat menjadi karyawan pada lembaga keuangan seperti Bank, karena untuk pasar perbankan sendiri memiliki cakupan yang cukup luas sehingga diperlukan sumber daya manusia yang kemampuan pada bidangnya. Dalam dunia perbankan sendiri memiliki posisi atau jabatan tertentu yang memperhatikan latar belakang pendidikan seperti bagian pembukuan yang mengharuskan dari lulusan akuntansi, hal ini menjadi suatu kendala bagi karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang

pendidikan. Dan diharapkan pula bagi karyawan yang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan untuk lebih bertanggung jawab sebagai bentuk komitmen terhadap perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Dies Pra Ayura Pada jurnal yang berjudul “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP),(Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat)*”. Hasil dari penelitian ini adalah pengalaman kerja akan mempengaruhi tingkat pengetahuan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Semakin banyak pengalaman yang Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dapati maka akan semakin tinggi pengetahuan mereka tentang bidang tersebut sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen karyawan.

Hasil dari uji t diketahui nilai t hitung sebesar 4,929 dengan nilai signifikansi besar dari 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan H1 diterima. Hasil dari penelitian ini diketahui ada pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen karyawan. Artinya *person-job fit* yang dimiliki karyawan Bank Muamlat Yogyakarta mempengaruhi komitmen karyawan.

Hipotesis ini didukung dengan wawancara secara langsung terhadap karyawan Bank Muamalat Yogyakarta yang menyatakan “*Person-job fit* juga sangat berpengaruh terhadap pekerjaan. Salah satu kepuasan dalam berkerja minat dan kemampuan karyawan seperti pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan akan memperkuat ikatan karyawan terhadap

pekerjaannya, seperti pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaan yang dia tekuni. Ketidaksamaan pekerjaan dengan apa yang diharapkan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan dalam bekerja karyawan harus beradaptasi dengan posisi yang diberikan oleh Bank Muamalat”.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh teori Cable dan Deru'e menyatakan bahwa *person-job fit* dimensi *need-supplies fit* adalah terpenuhinya kebutuhan seorang karyawan dan tercapainya harapan yang diberikan perusahaan saat pekerjaan atau kepuasan tersendiri atas pekerjaan tersebut. Sekiguchi (2004) menyatakan dimensi *need-supplies* merupakan kecocokan karyawan terhadap karakteristik dan atribut pekerjaan sehingga mampu untuk memenuhi keinginannya. Keinginan tersebut mencakup kebutuhan atas psikologis, nilai dan kepentingan dan mencapai tujuan sedangkan *job supplies* mencakup karakteristik dan gaji serta atribut pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Ollani Vabiola, Bangun I Wayan Gede Supartha dan Made Subudi. Pada jurnal yang berjudul “*Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*” Hasil dari penelitian ini adalah *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *person-job fit* maka komitmen pegawai akan semakin tinggi terhadap organisasi. *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.