

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BPRS BDW (Bangun Drajat Warga)

1. Sejarah Berdirinya BPRS BDW.

Berawalkan dari usulan Majelis Ekonomi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta, yang mengharapkan adanya sebuah Lembaga Keuangan yang berlandaskan kepada Syari'at Islamiyah yang pada saat itu Muhammadiyah masih berasumsi bahwasannya Lembaga Keuangan (Bank) yang menggunakan sistem bunga dianggap sebagai perkara yang masih diragukan akan kejelasannya terkait halal dan haramnya (Musytabihat). Dengan adanya perkara terkait pemahanan tersebut, Majelis Ekonomi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta bertekad untuk melakukan perubahan terhadap perekonomian masyarakat yang berbasis Syari'at Islamiyah. Hal tersebut dijadikan sebagai tolak ukur dan alasan utama dirintisnya Lembaga Keuangan Syari'ah di Yogyakarta. Maka dari itu, dibentuklah tim pendiri yang merupakan aktivis Muhammadiyah yang terdiri dari 42 orang anggota dan memiliki tekad untuk mewujudkan usulan tersebut.

PT. BPRS BDW (Bangun Drajat Warga) merupakan salah satu Bank pembiayaan yang berbasis Syariah. Pada awal berdirinya yaitu tanggal 02 Februari 1994, PT. BPRS BDW dikenal sebagai PT. Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga yang beralamatkan di Ngipik,

Baturetno, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta. Namun, pada tahun 2009, sesuai dengan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-36165. AH. 01. 02 perubahan dilakukan yang pada awalnya bernama Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga. Hal ini dilakukan sesuai dengan perubahan Anggaran Dasar dan pendirian PT. BPRS BDW tersebut diresmikan oleh ketua pimpinan pusat Muhammadiyah pada sat itu Bapak KH. Akhmad Azhar Basyir, MA.

Pendirian PT. BPRS BDW ini didirikan berdasarkan Akte Notaris Muhammad Agus Hanafi, SH sesuai No.33 tanggal 24 februari 1993. Pendirian tersebut berdasarkan akte perubahan No. 18 tanggal 15 Mei 1993 dari notaris yang sama kemudian disahkan dengan SK Menteri Kehakiman No. C2-4457.HT.01.01.1993 tanggal 10 Juni 1993. Maka dari itu, tepatnya pada tanggal 7 Desember 1992 PT. BPRS BDW resmi mendapatkan ijin prinsip dari Menteri Keuangan kemudian dilanjutkan dengan perlengkapan persyaratan yang telah ditentukan, sehingga pada tanggal 30 November 1993 ijin operasional dikeluarkan dengan No. 275/KM17/1993.

2. Visi dan Misi.

a. Visi.

Adapun visi dari PT. BPRS BDW tersebut yaitu menjadikan BPR BDW (Bangun Drajat Warga) sebagai Lembaga Keuangan Syari'ah yang unggul dan terpercaya.

b. Misi

Adapun Misi dari PT. BPRS BDW yang dijadikan sebagai tujuan dan alasan berdirinya PT. BPRS BDW tersebut antara lain:

- 1) Mengembangkan dan mensosialisasikan pola, sistem dan konsep perbankan Syariah.
- 2) Memajukan BPRS BDW dengan prinsip bagi hasil yang saling menguntungkan antara nasabah dan BPRS BDW dalam kerangka amar ma'ruf nahi mungkar.
- 3) Mendapatkan profit sesuai dengan target yang ditetapkan.
- 4) Memberikan kesejahteraan kepada pengguna jasa, pemilik, pengurus dan pengelola BPRS BDW secara layak.

3. Produk-Produk yang Ditawarkan PT. BPRS BDW.

a. Produk pendanaan

Produk pendanaan ini adalah mencakup produk tabungan dan deposito. Adapun beberapa produk tabungan dan deposito yang ada di BPRS BDW sebagai berikut :

1) Tabungan iB Wadiah (ONH BDW)

Tabungan iB wadiah atau yang biasa disebut sebagai tabungan ongkos naik haji (ONH) merupakan produk tabungan yang dikhususkan untuk memenuhi kebutuhan atau keperluan nasabah yang ingin menunaikan ibadah haji yang dikelola secara aman dan bersih sesuai Syariah.

Keuntungan nasabah dalam menggunakan produk ini ialah :

- a) Bagi hasil berdasarkan fluktuasi pendapatan Bank

b) Saldo minimum tetap diberikan bagi hasil

c) Tidak dikenakan biaya administrasi

Adapun persyaratan umum yang perlu disediakan oleh nasabah antara lain:

a) Mengisi formulir permohonan pembukaan rekening tabungan

b) Foto copy KTP/SIM dan NPWP (bagi wajib bayar pajak)

c) Foto copy surat izin usaha perdagangan (SIUP) bagi yang punya

d) Foto copy akta pendirian yayasan

e) Foto copy tanda daftar perusahaan

2) Tabungan iB IQWAM BDW

Tabungan ini dirancang untuk kegiatan yang direncanakan untuk masa mendatang seperti idul Adha, idul Fitri atau walimahan.

Keuntungan nasabah ketika menggunakan produk ini ialah :

a) Bagi hasil yang kompetitif

b) Tidak dikenakan biaya administrasi

Adapun persyaratan yang perlu dipersiapkan oleh nasabah antara lain:

a) Mengisi formulir permohonan pembukaan rekening tabungan

b) Foto copy KTP/SIM dan NPWP (bagi yang wajib bayar pajak)

3) Tabungan iB Wadiah BDW

Tabungan iB Wadiah BDW merupakan simpanan pihak ketiga pada Bank yang penarikannya dapat dilakukan setiap waktu.

Keuntungan nasabah yang menggunakan produk ini ialah:

a) Bank akan mengembalikan titipan-titipan secara utuh (sebesar pokok yang dititipkan) dengan memberikan bonus setiap proses bagi hasil

b) Setoran awal minimum sebesar Rp.10.000,- (sepuluh ribu rupiah)

Adapun beberapa persyaratan yang perlu dipersiapkan oleh nasabah sebagai berikut:

a) Mengisi formulir permohonan pembukaan rekening tabungan

b) Foto copy KTP/SIM dan NPWP (bagi yang memiliki wajib pajak)

c) Foto copy surat ijin usaha perdagangan (SIUP)

d) Foto copy akta pendirian yayasan

e) Foto copy tanda daftar perusahaan

4) Deposito iB BDW 1 BULAN

Deposito iB BDW 1 Bulan ini ialah simpanan berjangka dengan menggunakan akad bagi hasil (Mudharabah) yang penarikannya dapat dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati dalam 1 bulan. Produk deposito ini memiliki persentase yaitu nisbah bagi hasil sebesar 45% untuk nasabah 55% untuk Bank. Keuntungan untuk nasabah ketika menggunakan produk tersebut ialah:

a) Aman karena adanya prinsip Syariah yang berlaku

b) Bagi hasil berdasarkan besar kecilnya pendapatan Bank

c) Tidak dikenakan biaya administrasi dan biaya materai

d) Pilihan jangka waktu yang fleksibel dan dapat diperpanjang secara otomatis setiap jatuh tempo

e) Dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan

Adapun beberapa persyaratan yang perlu disiapkan oleh nasabah sebagai berikut:

- a) Mengisi formulir permohonan pembukaan rekening tabungan dan pembukaan deposito
- b) Foto copy KTP/SIM dan NPWP (bagi yang memiliki wajib bayar pajak)
- c) Bagi yang memiliki badan usaha/yayasan perlu melampirkan foto copy surat izin usaha perdagangan (SIUM), foto copy akta pendirian yayasan, foto copy tanda daftar perusahaan.

5) Deposito iB BDW 3 BULAN

Deposito iB BDW 3 Bulan ini ialah simpanan berjangka dengan menggunakan akad bagi hasil (Mudharabah) yang penarikannya dapat dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati dalam 3 bulan. Produk deposito ini memiliki persentase yaitu nisbah bagi hasil sebesar 50% untuk nasabah 50% untuk Bank. Keuntungan untuk nasabah ketika menggunakan produk tersebut ialah:

- a) Aman karena adanya prinsip Syariah yang berlaku
- b) Bagi hasil berdasarkan besar kecilnya pendapatan Bank
- c) Tidak dikenakan biaya administrasi dan biaya materai
- d) Pilihan jangka waktu yang fleksibel dan dapat diperpanjang secara otomatis setiap jatuh tempo
- e) Dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan

Adapun beberapa persyaratan yang perlu disiapkan oleh nasabah sebagai berikut:

- a) Mengisi formulir permohonan pembukaan rekening tabungan dan pembukaan deposito
- b) Foto copy KTP/SIM dan NPWP (bagi yang memiliki wajib bayar pajak)
- c) Bagi yang memiliki badan usaha/yayasan perlu melampirkan foto copy surat izin usaha perdagangan (SIUM), foto copy akta pendirian yayasan, foto copy tanda daftar perusahaan.

6) Deposito iB BDW 6 BULAN

Deposito iB BDW 6 Bulan ini ialah simpanan berjangka dengan menggunakan akad bagi hasil (Mudharabah) yang penarikannya dapat dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati dalam 6 bulan. Produk deposito ini memiliki persentase yaitu nisbah bagi hasil sebesar 52% untuk nasabah 48% untuk Bank. Keuntungan untuk nasabah ketika menggunakan produk tersebut ialah:

- a) Aman karena adanya prinsip Syariah yang berlaku
- b) Bagi hasil berdasarkan besar kecilnya pendapatan Bank
- c) Tidak dikenakan biaya administrasi dan biaya materai
- d) Pilihan jangka waktu yang fleksibel dan dapat diperpanjang secara otomatis setiap jatuh tempo
- e) Dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan

Adapun beberapa persyaratan yang perlu disiapkan oleh nasabah sebagai berikut:

- a) Mengisi formulir permohonan pembukaan rekening tabungan dan pembukaan deposito
- b) Foto copy KTP/SIM dan NPWP (bagi yang memiliki wajib bayar pajak)
- c) Bagi yang memiliki badan usaha/yayasan perlu melampirkan foto copy surat izin usaha perdagangan (SIUM), foto copy akta pendirian yayasan, foto copy tanda daftar perusahaan.

7) Deposito iB BDW 12 BULAN

Deposito iB BDW 12 Bulan ini ialah simpanan berjangka dengan menggunakan akad bagi hasil (Mudharabah) yang penarikannya dapat dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati dalam 12 bulan. Produk deposito ini memiliki persentase yaitu nisbah bagi hasil sebesar 55% untuk nasabah 45% untuk Bank. Keuntungan untuk nasabah ketika menggunakan produk tersebut ialah:

- a) Aman karena adanya prinsip Syariah yang berlaku
- b) Bagi hasil berdasarkan besar kecilnya pendapatan Bank
- c) Tidak dikenakan biaya administrasi dan biaya materai
- d) Pilihan jangka waktu yang fleksibel dan dapat diperpanjang secara otomatis setiap jatuh tempo
- e) Dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan

Adapun beberapa persyaratan yang perlu disiapkan oleh nasabah sebagai berikut:

- a) Mengisi formulir permohonan pembukaan rekening tabungan dan pembukaan deposito
- b) Foto copy KTP/SIM dan NPWP (bagi yang memiliki wajib bayar pajak)
- c) Bagi yang memiliki badan usaha/yayasan perlu melampirkan foto copy surat ijin usaha perdagangan (SIUM), foto copy akta pendirian yayasan, foto copy tanda daftar perusahaan.

b. Produk pembiayaan.

1) Pembiayaan iB jual beli

Pembiayaan iB jual beli merupakan produk yang menawarkan kerjasama dengan mitra bagi yang membutuhkan fasilitas untuk kepemilikan maupun pembelian seperti: kendaraan, barang elektronik, perumahan, tanah, dan lain sebagainya. Fasilitas-fasilitas tersebut dapat digunakan sesuai keperluan yaitu secara perseorangan ataupun kolektif dengan margin yang kompetitif. Produk pembiayaan ini menggunakan akad murabahah, dimana sistem jual beli barang tersebut senilai harga pokok barang yang akan dijual kemudian ditambah dengan margin (keuntungan) yang telah disepakati pada awal perjanjian antara kedua belah pihak.

Diperuntukan kepada mitra BPRS BDW yang membutuhkan fasilitas tersebut, dapat mengajukan permohonan pembiayaan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Mengisi formulir permohonan pembiayaan
- b) Foto copy KTP pemohon
- c) Foto copy KTP suami/istri
- d) Foto copy kartu keluarga/C1
- e) Foto copy akta/surat nikah
- f) Foto copy slip gaji/data keuangan usaha
- g) Foto copy jaminan (BPKB kendaraan, sertifikat tanah, deposito, dll)

2) Pembiayaan iB BDW MULTI JASA

Produk pembiayaan iB BDW Multi Jasa merupakan salah satu produk yang menawarkan kerjasama dalam bentuk multi jasa dengan sistem sewa yang telah disepakati oleh bersama dengan pengembalian secara angsuran seperti: biaya sekolah, biaya rumah sakit dan sebagainya. Pembiayaan ini menggunakan akad ijarah multijasa, dimana sistem sewa sebesar biaya jasa kemudian ditambah dengan jasa yang telah disepakati bersama (ujrah) dalam kurun waktu yang telah disepakati bersama. Produk pembiayaan tersebut dapat digunakan jika sudah diaktifkan dengan mengajukan beberapa ketentuan sebagai berikut :

- a) Mengisi formulir permohonan pembiayaan

- b) Foto copy KTP pemohon
- c) Foto copy KTP suami/istri
- d) Foto copy kartu keluarga/C1
- e) Foto copy akta/surat nikah
- f) Foto copy slip gaji/data keuangan usaha
- g) Foto copy jaminan (BPKB kendaraan, sertifikat tanah, deposito, dll)

3) Pembiayaan iB BDW SEWA

Pembiayaan iB BDW Sewa merupakan produk pembiayaan yang menawarkan kerjasama dalam bentuk sewa-menyewa. Produk ini menggunakan akad ujarah, dimana barang atau jasa antara objek sewa dengan penyewa mendapatkan imbalan jasa bagi pemilik obyek sewa seperti sewa rumah, sewa ruko, dan sebagainya. Untuk mendapatkan fasilitas pembiayaan tersebut, nasabah dapat mengajukan permohonan dengan beberapa ketentuan sebagai berikut:

- a) Mengisi formulir permohonan pembiayaan
- b) Foto copy KTP pemohon
- c) Foto copy KTP suami/istri
- d) Foto copy kartu keluarga/C1
- e) Foto copy akta/surat nikah
- f) Foto copy slip gaji/data keuangan usaha
- g) Foto copy jaminan (BPKB kendaraan, sertifikat tanah, deposito, dll)

4) Pembiayaan iB BDW MODAL KERJA

Produk pembiayaan iB BDW Modal Kerja merupakan salah satu produk yang menawarkan kerjasama bagi yang membutuhkan suntikan modal untuk modal usaha dengan fasilitas modal 100% sesuai kebutuhan nasabah. Produk pembiayaan ini menggunakan akad mudharabah, dimana pembagian keuntungan sesuai dengan nisbah bagi hasil yang telah disepakati bersama. Adapun beberapa ketentuan dalam mengajukan pembiayaan tersebut sebagai berikut:

- a) Mengisi formulir permohonan pembiayaan
- b) Foto copy KTP pemohon
- c) Foto copy KTP suami/istri
- d) Foto copy kartu keluarga/C1
- e) Foto copy akta/surat nikah
- f) Foto copy slip gaji/data keuangan usaha
- g) Foto copy jaminan (BPKB kendaraan, sertifikat tanah, deposito, dll)
- h) Usaha yang dijalankan tidak menyimpang dari kaidah Syar'i

5) Pembiayaan iB BDW MODAL KERJA BERSAMA

Pembiayaan iB BDW Modal Kerja Bersama merupakan salah satu produk yang menawarkan kerjasama bagi mitra yang membutuhkan penambahan modal untuk menjalankan usaha dengan fasilitas modal sesuai dengan kesepakatan bersama. Produk ini menggunakan akad musyarakah, dimana pembagian keuntungan

berdasarkan nisbah bagi hasil yang telah disepakati bersama. Adapun beberapa persyaratan untuk nasabah yang membutuhkan fasilitas pembiayaan tersebut sebagai berikut:

- a) Mengisi formulir permohonan pembiayaan
- b) Foto copy KTP pemohon
- c) Foto copy KTP suami/istri
- d) Foto copy kartu keluarga/C1
- e) Foot copy akta/surat nikah
- f) Foto copy slip gaji/data keuangan usaha
- g) Foto copy jaminan (BPKB kendaraan, sertifikat tanah, deposito, dll)
- h) Usaha yang dijalankan tidak menyimpang dari kaidah Syar'i

4. Struktur Organisasi dan Susunan Kepengurusan BPRS BDW (Bangun Drajat Warga).

Adapun susunan kepengurusan PT. BPRS BDW dari tahun 1994 sampai dengan 2019 sebagai berikut:

NO	PERIODE (TAHUN)	DEWAN PENGURUS SYARIAH	DEWAN KOMINSARIS	DEWAN DIREKSI
1	1994-2009	<ul style="list-style-type: none"> ➤ H.A.R Fachrudin ➤ Prof. Drs.H. Husein Yusuf ➤ H.M.Suprpto Ibnu Djuraimi 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Drs.H.Ali Warsito ➤ H.Herry Zudiyanto,SE,Akt ➤ H.A.R. Iskandar ➤ H.Lanang Supriyadi ➤ Hartoyo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ H.Ramli Sabar ➤ HM.Murwah Hudi ➤ Muhammad Saleh
2	2010-014	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prof.Dr.Syamsul Anwar,MA ➤ Drs.H.zaini Murni,M.Ag 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gita Danupranata,S.E.,M .M 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dana Suswati, S.E ➤ Mardiyana,

		➤ Dr.Khairudin Hamsin,MA	➤ Muhammad Saleh,S.E. ➤ Muhammad Ridwan, S.E.,M.Ag.	S.Pd
3	2015-2019	➤ Prof.Dr.Syamsul Anwar, MA ➤ Dr.Khairudin Hamsin, MA	➤ Gita Danupranata, S.E.,M.M. ➤ Muhammad Ridwan, S.E.,M.Ag	➤ Dana Suswati, S.E ➤ Mardiyana,S.P d

Tabel 4. 1 Susunan Kepengurusan PT. BPRS BDW (Bangun Drajat Warga)

Sumber : BPRS BDW (2018)

B. Karakteristik Responden.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner yang disebarakan yaitu sebanyak 40 kuesioner sesuai banyaknya karyawan yang ada di Bank tersebut. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan tujuan agar penyampaian kuesioner bisa langsung kepada responden dan mendapatkan data dengan cepat. Setelah dilakukan pengisian kuesioner oleh responden, hasil dari isi kuesioner tersebut kemudian diolah dan menjadi sumber data dalam penelitian. Berikut ini disajikan karakteristik data responden yang dapat diklarifikasikan menurut jenis kelamin, usia, lama bekerja dan status kepegawaian.

1. Jenis Kelamin Responden.

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	25	62,5%
Perempuan	15	37,5%
Total	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah pada Maret 2018

Berdasarkan dari keterangan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa dari 40 orang yang dijadikan sebagai responden, dimana sebanyak 25 orangresponden yaitu berjenis kelamin laki-laki dengan besaran persentase sebesar 62,5% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang dengan besaran persentase sebesar 37,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada di PT. BPRS BDW mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia Responden

Tabel 4. 3 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 25 tahun	19	47,5%
26 – 31 tahun	10	25%
32 – 37 tahun	6	15%
>37 tahun	5	12,5%
Total	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah pada Maret 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa dari 40 orang yang dijadikan sebagai responden didominasi oleh karyawan yang memiliki usia antara 20-25 tahun dengan persentase sebesar 47,5% orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. BPRS BDW tidak ada yang berusia dibawah 20-25 tahun.

3. Lama Bekerja Responden.

Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	7	17,5%
1 - 3 tahun	17	42,5%
3 – 6 tahun	7	17,5%
6 – 10 tahun	5	12,5%
>10 tahun	4	10%
Total	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah pada Maret 2018

Berdasarkan keterangan tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa responden sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 42,5% telah bekerja selama 1-3 tahun, kemudian masing-masing 7 orang responden dengan persentase 17,5% telah bekerja selama kurang dari 1 tahun dan 3-6

tahun, dilanjutkan dengan 5 responden dengan persentase sebesar 12,5% telah bekerja selama 6-10 tahun dan responden yang bekerja > 10 tahun dengan persentase 10 % memiliki responden sebanyak 4 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan tersebut didominasi oleh 1-3 tahun lama bekerja.

4. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4. 5 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	0	0
SMA	6	15%
S1	34	85%
S2	0	0
Total	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah pada Maret 2018

Berdasarkan dari hasil tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden mayoritas lulusan terakhir S1 yaitu sebanyak 34 orang dengan persentase 85%. Selanjutnya sisa dari 34 orang tersebut merupakan lulusan pendidikan terakhirnya yaitu SMA dengan persentase 15%.

C. Uji Validitas.

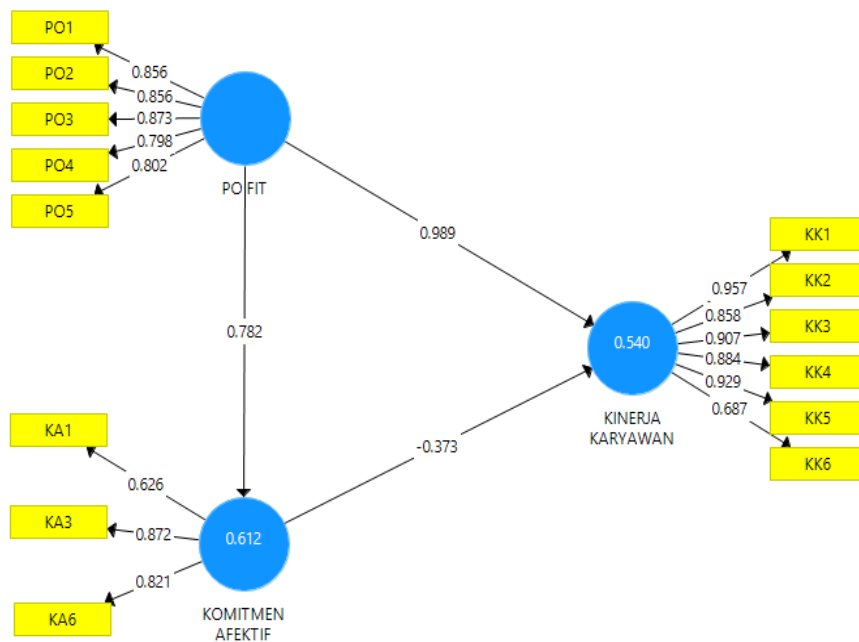
Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah dan Jogiyanto, 2014). Dalam penelitian ini, untuk melakukan uji validitas digunakan metode *convergent validity* dan *discriminant validity* dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0. Namun, sebelum melakukan analisis data, hal pertama yang

harus dilakukan adalah melakukan uji kualitas instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*).

Seperti yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya Bab 3, uji model pengukuran ini (*outer model*) bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel manifest dapat mempresentasi variabel laten untuk diukur. Adapun model pengukuran untuk uji validitas dapat dilihat pada gambar 4.1:

Gambar 4. 1 Tampilan Output Model Pengukuran



Sumber: Data primer yang diolah pada Maret 2018

a. *Convergent validity*.

Model ini bertujuan untuk melihat adanya model pengukuran dari suatu konstruk yang berkolerasi tinggi. *Convergen validity* terjadi apabila nilai dari kedua instrumen yang berbeda tersebut mempunyai korelasi tinggi. Pengujian model ini dilakukan dengan menggunakan PLS dan

dinilai dari *loading factor* (korelasi antara nilai item/nilai komponen dengan nilai konstruk).

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel dengan 17 indikator pernyataan, dimana PO-Fit memiliki indikator sebanyak 5 indikator, komitmen afektif sebanyak 6 indikator dan kinerja karyawan sebanyak 6 indikator pernyataan. Berdasarkan dari hasil pengujian model pada gambar 4.1, ada tiga pernyataan yang tidak terlihat pada gambar output model tersebut dikarenakan pernyataan tidak valid yaitu indikator pernyataan komitmen afektif KA2, KA4 dan KA5. Tidak adanya pernyataan tersebut dikarenakan ada beberapa pernyataan yang harus dievaluasi (drop) atau menghapus pernyataan yang dianggap tidak valid, kemudian melakukan kembali pengujian instrument penelitian dan hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.1 tersebut. Berdasarkan keterangan pada gambar 4.1 diatas, maka peneliti dapat menjelaskannya sebagai berikut:

- 1) Konstruk PO-Fit yang diukur dengan indikator pernyataan dari PO-Fit1 sampai dengan PO-Fit5 memiliki faktor loading diatas 0,5 dan AVE 0,5 yaitu 0,798.
- 2) Konstruk komitmen afektif yang diukur dengan indikator pernyataan dari KA1 sampai dengan KA6, akan tetapi terdapat 3 indikator yang memiliki nilai faktor loadingnya dibawah 0,5 sehingga harus di drop, kemudian dilakukan pengujian kembali dan semua indikator memiliki faktor loading diatas 0,5 dan AVE 0,5 yaitu 0,626.

3) Konstruksi kinerja karyawan yang diukur dengan indikator pernyataan dari KK1 sampai KK6 memiliki faktor loading di atas 0,5 dan AVE 0,5 yakni 0,884.

Selain melakukan uji konstruk dari setiap variabel, ada hal lain yang digunakan dalam melihat nilai *convergent validity* yaitu dengan melihat nilai AVE masing-masing variabel, dimana model tersebut dapat dikatakan baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk $> 0,5$. Pada tabel 4.6 ini, dapat dilihat bahwa nilai AVE dari seluruh variabel pada penelitian tersebut yakni $> 0,5$. Artinya variabel yang digunakan dianggap baik dan memenuhi syarat. PO-Fit memiliki nilai AVE sebesar 0,701, komitmen afektif 0,609 dan kinerja karyawan sebesar 0,765. Berikut adalah tabel AVE dari ketiga variabel tersebut antara lain:

Tabel 4. 6 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Person Organizational Fit</i>	0,701
Komitmen Afektif	0,609
Kinerja Karyawan	0,765

Sumber: Data primer yang diolah pada Maret 2018

b. Discriminant validity.

Dalam hal ini, *discriminant validity* dapat terjadi apabila kedua instrumen yang berbeda diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan nilai yang memang tidak berkorelasi. Model ini dapat dinilai berdasarkan pada

cross loading pengukuran dengan konstruksya atau dengan membandingkan akar AVE. Dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4. 7 Discriminant Validity

	Kinerja Karyawan	Komitmen Afektif	PO-Fit
Kinerja Karyawan	0,875		
Komitmen Afektif	0,401	0,780	
PO-Fit	0,697	0,782	0,837

Sumber: Data primer yang diolah pada Maret 2018

Berdasarkan hasil dari tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat dari AVE yaitu (0.875, 0.780, 0.837) dan lebih besar dari masing-masing konstruk atau dapat dikatakan nilai akar AVE lebih besar dari 0,5.

D. Uji Reliabilitas.

Selain melakukan pengujian uji validitas, peneliti juga harus melakukan uji reliabilitas untuk mengukur sejauh mana konsistensi internal dari alat ukur yang digunakan. Pengujian model ini menggunakan PLS 3.0 dengan melalui dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Dalam hal ini, untuk *cronbach's alpha* dan *composite reliability* nilainya harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih bisa diterima. Akan tetapi dalam pengujian ini tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi karena validitas konstruk merupakan konstruk yang reliabel, namun konstruk yang reliabel belum tentu valid (Abdillah dan Jogiyanto, 2014).

Hasil dari pengujian uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini valid, meskipun salah satu variabel tersebut memiliki nilai <0,7 yaitu variabel komitmen afektif dengan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dibawah 0,7 atau <0,7. Namun, hal tersebut masih bisa diterima karena hasil dari konstruk sebelumnya menunjukkan bahwa variabel tersebut valid yaitu diatas 0,5 dan AVE 0,5. Untuk itu variabel komitmen afektif masih dapat diterima, karena konstruk yang reliabel belum tentu valid dan sebaliknya konstruk yang valid adalah konstruk yang reliabel. Berikut adalah tabel 4.8 hasil *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang dapat kita dilihat antara lain:

Tabel 4. 8 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
PO-Fit	0,893	0,921
Komitmen Afektif	0,670	0,821
Kinerja Karyawan	0,937	0,951

Sumber: Data primer yang diolah pada Maret 2018

E. Hasil Pengujian Hipotesis.

1. Pengujian Model Struktural (Inner Model).

Dalam pengujian model ini, digunakan nilai R square (R^2) untuk mengevaluasi hasil dari model struktur yang didapatkan dari variabel tersebut. Nilai (R^2) untuk komitmen afektif sebesar 0,612 yang artinya 61,2% *variance* dari komitmen afektif dipengaruhi oleh variabel PO-Fit dan

sisanya 38,8% *variance* variabel komitmen afektif dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Selanjutnya untuk (R^2) variabel kinerja karyawan sebesar 0,540 yang artinya 54,0% *variance* kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel PO-Fit, sedangkan sisanya 46,0% *variance* variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian.

Selain itu, untuk mengukur keterdukungan hipotesis digunakan analisis lanjutan dari *path coefficients* untuk menilai dan mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel tersebut. Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat dikatakan signifikan apabila nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 atau P value lebih kecil dari 0,01/0,05. Berikut adalah tabel 4.9 hasil dari *path coefficients* dapat dilihat berikut ini:

Tabel 4. 9 Path Coefficients

	β	T	P
Komitmen afektif → kinerja karyawan	0,373	2,155	0,032**
PO-Fit → kineja karyawan	0,989	6,596	0,000***
PO-Fit → komitmen afekif	0,782	10,861	0,000***

* $P \leq 0,10$ ** $P \leq 0,05$ *** $P \leq 0,001$

Sumber: Data primer yang diolah pada Maret 2018

Berdasarkan dari hasil tabel 4.9 diatas yaitu nilai T-statistik, Beta dan nilai P *value*, maka hasil uji dari masing-masing hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa PO-Fit yang diberikan karyawan BPRS BDW berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hasil pengujian yang menggunakan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa PO-Fit berpengaruh positif terhadap komitmen afektif dengan melihat nilai koefisien pada tabel 4.9 yakni T-statistik 10,861 dan *P value* 0,000. Dengan kata lain, hipotesis pertama didukung.

Hipotesis selanjutnya yaitu hipotesis 2 menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan melihat nilai pada tabel 4.9 diatas yakni nilai koefisien T-statistik 2,155 dan *P value* 0,032. Dengan kata lain, hipotesis kedua didukung.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa PO-Fit yang diberikan karyawan BPRS BDW berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SmartPLS 3.0 yang menunjukkan bahwa PO-Fit berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan melihat nilai koefisien pada tabel 4.9 yakni T-statistik 6,596 dan *P value* sebesar 0,000. Dengan kata lain, hipotesis ketiga diterima.

Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2014), uji mediasi dapat dilakukan ketika adanya dugaan bahwa terdapat variabel *intervening* antara variabel independen dan dependen. Dengan kata lain, terjadinya pengaruh yang secara tidak langsung antara variabel independen dan dependen yang

mengharuskan adanya suatu proses transformasi yang diwakili oleh variabel mediasi. Model mediasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tergolong *partial mediation*, dimana efek mediasi dapat dilakukan jika efek utama (hubungan langsung antara variabel independen terhadap dependen) dikatakan signifikan dan memiliki pengaruh satu sama lain. Dalam pengujian ini, parameter uji signifikan dapat dilihat pada tabel 4.10 yaitu tabel *total effect* bukan pada tabel koefisien, karena tujuan dari pengujian ini bukan untuk pengujian efek secara langsung saja tetapi untuk melihat hubungan tidak langsung antara variabel independen dengan dependen melalui variabel mediasi. Jadi pengaruh mediasi komitmen afektif dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4. 10 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

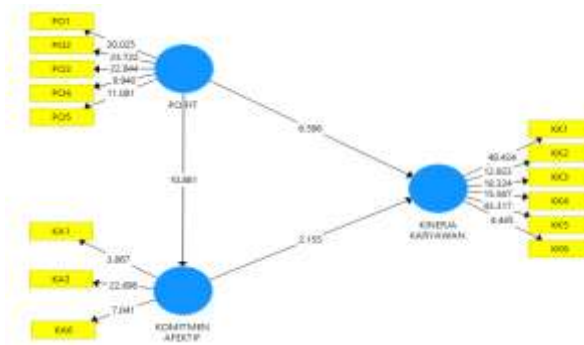
Path	<i>total affect</i> koefisien langsung/tidak langsung	Kesimpulan
PO-Fit → kinerja karyawan	0,700	
PO-Fit→komitmen afektif→kinerja karyawan	0,762	Hipotesis diterima

Sumber: Data primer yang diolah pada Maret 2018

Berdasarkan hasil dari tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien pengaruh langsung PO-Fit terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung PO-Fit terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif pada karyawan BPRS BDW. Dengan kata lain, komitmen afektif yang dijadikan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini merupakan intervening dalam hubungan PO-Fit terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian ketiga hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan tersebut diterima. Berikut adalah tampilan output inner model yang dapat dilihat dibawah ini:

Gambar 4.2 Tampilan Output Inner Model



Sumber : Data primer yang diolah pada Maret 2018

Tabel 4. 11 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

	Pernyataan Hipotesis	Keterangan
H1	PO-Fitberpengaruh positif terhadap komitmen afektif	Diterima
H2	komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Diterima
H3	PO-Fit berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah pada Maret 2018

F. Pembahasan Hasil Penelitian.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian serta melakukan analisis terhadap hubungan antara variabel independen dan dependen serta menguji peran mediasi, yaitu komitmen afektif.

1. Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Afektif

Hasil pengujian struktural dengan menggunakan SmartPLS 3.0 dalam hal ini mendukung hipotesis 1 yang menyatakan bahwa PO-Fit karyawan BPRS BDW berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Terdukungnya hipotesis 1 ini dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel 4.9 penelitian ini dengan nilai *P-value* sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dessy *et. al* (2016) yang menyatakan bahwa PO-Fit berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *affective commitment*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya kesesuaian antara nilai individu dengan organisasi, dimana apabila PO-Fit mengalami peningkatan maka komitmen afektif juga akan ikut berdampak (meningkat). Sebaliknya jika PO-Fit mengalami penurunan maka akan menurunkan komitmen afektif dari karyawan tersebut.

Person organization fit (PO-Fit) dapat diartikan sebagai kesesuaian nilai atau kesamaan tujuan antara individu dengan nilai yang dibangun oleh organisasi dan secara positif memiliki kaitan dengan komitmen afektif. Adanya kaitan tersebut membuat karyawan dan organisasi memiliki kesamaan nilai baik dari cara pandanganya maupun tujuan akhir yang dihasilkan, sehingga dalam menjalankan tugasnya karyawan dapat mengimbangi hal tersebut dengan rasa senang dan cintanya terhadap organisasi karena pada dasarnya karyawan tersebut dapat berkomitmen pada organisasi dikarenakan mereka nyaman bekerja diperusahaan tempat mereka

bekerja. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya nilai kesesuaian individu yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi di BPRS BDW Yogyakarta yang secara emosional berdampak pada kepribadian karyawan. Kepribadian karyawan yang dimaksud disini meliputi akal, jiwa, tingkah laku dan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam organisasi tersebut, dimana tidak bertentangan dengan Syariat Islam dan sesuai dengan SOP perusahaan.

Barrick dan Stevens (2005) dalam Dessy *et.,al* (2016), menyatakan bahwa hal yang perlu ditekankan dalam organisasi yaitu kesesuaian antara karyawan dengan organisasi. Kesesuaian yang dimaksud yaitu kesamaan antara kepribadian karyawan dengan karakteristik organisasi, tujuan yang sama dan ketetapan nilai karyawan dengan budaya organisasi yang dianggap telah memenuhi kebutuhan mereka meskipun keterlibatan tujuan dan budaya organisasi serta tingkah laku dan emosional terkadang masih dirasakan adanya perbedaan dari karyawan ataupun organisasi. Namun hal tersebut masih dikatakan wajar karena kontribusi mereka dalam organisasi membuat mereka tetap akan berkomitmen dan ingin bekerja lebih lama ditempat kerja mereka.

2. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian struktural dengan menggunakan SmartPLS 3.0 mendukung hipotesis 2 yang menyatakan bahwa komitmen afektif yang diberikan oleh karyawan BPRS BDW berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terdukungnya hipotesis 2 ini dapat dilihat dari hasil pengujian

inner model pada tabel 4.9 dengan nilai *P-value* sebesar 0,032 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dan T-statistik $>1,96$. Hal ini ditandai dengan semakin tinggi komitmen afektif maka kinerja karyawan semakin meningkat pada BPRS BDW di Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Murniasih dan Sudarma (2016), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara komitmen afektif dengan kinerja karyawan. Karyawan yang melibatkan unsur emosional dalam setiap pekerjaannya akan terasa lebih menantang dan mendapatkan umpan balik dari hasil kinerja yang dilakukan, sehingga apapun yang dikerjakan akan terasa penting untuk dikerjakan.

Adanya pengaruh antara komitmen afektif dengan kinerja karyawan dapat diinterpretasikan melalui teori utama yang dikemukakan oleh Locke (1960) tentang penetapan tujuan (*goal setting*) yang digunakan oleh peneliti. Teori ini menyatakan bahwa karyawan dapat berkomitmen terhadap organisasi apabila tujuan yang dibangun oleh organisasi jelas dan spesifik. Tujuan yang jelas dan menantang akan menjadikan karyawan lebih banyak melibatkan emosionalnya dan memengaruhi kinerja karyawan pada organisasi tersebut.

Dengan merujuk pada kalimat diatas pada kasus penelitian ini, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada BPRS BDW di Yogyakarta tersebut melakukan pekerjaannya dengan sangat jelas dan dirasakan menantang dari segi emosional sehingga mereka yang dianggap memiliki komitmen afektif yang tinggi akan lebih mudah menyelesaikan

pekerjaan yang dianggap menantang. Dengan kata lain karyawan yang melakukan pekerjaan dengan rasa senang dan cinta merasa bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan merupakan suatu hal yang penting bagi kehidupannya dan organisasi, sehingga dengan adanya hal tersebut memberikan dampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Komitmen Afektif Memediasi Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian struktural dengan menggunakan SmartPLS 3.0 mendukung hipotesis 3 yang menyatakan bahwa komitmen afektif memediasi pengaruh PO-Fit terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Terdukungnya hipotesis 3 ini dapat dilihat dari hasil pengujian *inner model* pada tabel 4.9 dengan nilai *P-value* sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05, T-statistik >1,96 dan nilai *total effect* dimana komitmen afektif sebagai variabel mediasi pengaruh PO-Fit terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh langsung antara variabel PO-Fit terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,762.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dilakukan oleh Fatmasari dan Budiono (2017), yang menyatakan bahwa PO-Fit mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi dikategorikan sedang. Astuti (2010), juga menyatakan bahwa terjadinya peningkatan pada PO-Fit tentunya akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dan akan lebih baik jika diimbangi dengan keterikatan secara emosional karyawan seperti rasa senang dan cinta dalam organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa

dibutuhkan variabel mediasi untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam melakukan pekerjaan tersebut. Variabel mediasi dalam hal ini yakni komitmen afektif, dimana semakin baik komitmen afektif karyawan akan meningkatkan kesesuaian antara individu dengan organisasi dan kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini sesuai dengan kondisi lapangan pada tahap observasi kedua pada saat pengambilan data responden, dimana para karyawan yang bekerja di BPRS BDW lebih banyak melibatkan keterikatan emosionalnya dari pada melakukan pekerjaan yang melibatkan unsur gaji, karena mereka merasa bahwa tujuan dari organisasi tersebut merupakan salah satu prioritas utama dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Pernyataan tersebut didapatkan dari salah satu karyawan di BPRS BDW. Oleh sebab itu, untuk menciptakan komitmen afektif dan kinerja karyawan yang lebih baik lagi, peran PO-Fit dalam organisasi harus tetap dipertahankan supaya hasil yang didapatkan sesuai harapan dan semaksimal mungkin.