

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Upaya pemerintah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi syariah atau bisnis berbasis syariah patut diapresiasi. Pasalnya pertumbuhan industri keuangan syariah Indonesia cukup baik, Indonesia menjadi negara dengan jumlah institusi keuangan syariah terbanyak didunia (cnbcindonesia.com). Perkembangan perbankan syariah ini dilatarbelakangi oleh keinginan masyarakat muslim untuk terhindar dari *Riba*. Perbankan syariah diciptakan untuk menggerakkan ekonomi umat yang sebagian besar berada dikalangan menengah kebawah.

Lembaga Keuangan Mikro Syariah merupakan bagian dari perbankan syariah dimaksudkan untuk dapat mengembangkan usaha dan investasi masyarakat kalangan menengah kebawah sesuai dengan prinsip syariah yang tidak tersentuh oleh lembaga perbankan. LKMS dalam setiap tahunnya mengalami peningkatan, pada tahun 2020 jumlah LKMS (termasuk didalamnya BMT dan BPRS) berjumlah 4.209 (ojk.go.id). Perkembangan lembaga keuangan mikro syariah sebaiknya dilandasi oleh salah faktor pendukung yakni sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh (Susetyo dkk., 2014). Besar kecil dan kuat lemahnya suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia, termasuk dalam bidang perbankan.

Sumber daya manusia harus memiliki profesionalisme. Terciptanya profesionalisme sumber daya manusia merupakan suatu keharusan apabila

LKMS ingin berkembang. Salah satu cara untuk dapat berkembang adalah mendorong agar sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan memberikan kemampuan terbaiknya. Salah satu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yakni seorang karyawan. Karyawan diharuskan untuk dapat memahami karakter nasabah, agar seorang nasabah dapat memberikan kepercayaan dan loyal terhadap LKMS tersebut. Tugas utama seorang karyawan adalah memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah, dalam hal ini seperti melayani nasabah dengan sepenuh hati, mendengarkan keluhan nasabah, serta karyawan bank juga diharuskan untuk cekatan dan tepat dalam menindaklanjuti segala kebutuhan nasabah.

Selain profesionalisme sumber daya manusia, yang harus diperhatikan juga adalah perpindahan karyawan. Perpindahan karyawan merupakan salah satu hal yang perlu dihindari karena merugikan perusahaan bahkan karyawan itu sendiri (Devi, 2018). Pada organisasi, kerugian yang dialami antara lain kehilangan seorang yang ahli, penurunan mutu pelayanan konsumen, memburuknya komunikasi dan koordinasi. Selain itu, perusahaan harus melakukan perekrutan, seleksi, dan pelatihan sehingga karyawan baru mendapatkan pengalaman dan terintegrasi secara sosial sebelum karyawan memberikan kontribusi dalam perusahaan. Menurut Asmara (2019) biaya untuk menggantikan karyawan dapat mencapai atau bahkan melebihi gaji tahunan seorang pekerja (Asgharian dkk., 2013).

Kerugian yang akan dirasakan oleh karyawan yang keluar dari tempatnya bekerja yaitu akan mengalami keadaan yang tidak jelas, kehilangan energi yang

signifikan untuk mencari pekerjaan baru dan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, serta kehilangan rutinitas dan koneksi interpersonal (Setiawan, 2018). Karyawan yang lekat secara emosi dengan pekerjaannya akan bahagia serta resiko berhenti dari pekerjaan cenderung kecil. Hal ini sesuai dengan studi pada jurnal *Occupational and Environmental Medicine* yang mengatakan bahwa seorang karyawan yang merasa lekat secara emosional dengan pekerjaannya seringkali merasa lebih sehat secara psikologis. Untuk meminimalisir perpindahan karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kelekatan seorang karyawan dengan elemen perusahaan atau yang disebut dengan *job embeddedness*. *Embeddedness* diartikan sebagai keterikatan karyawan dalam suatu organisasi melalui jaringan sosial, yaitu kepercayaan dan kohesi (Asmara, 2019).

Job embeddedness diartikan sebagai suatu totalitas karyawan yang dipengaruhi secara psikologis, sosial, ataupun keuangan yang muncul dari dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempengaruhi seseorang untuk menetap atau meninggalkan pekerjaannya (Devi, 2018). *Job embeddedness* didefinisikan sebagai ikatan pada pekerjaan yang menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaan (Reitz & Anderson, 2011). *Job embeddedness* merupakan situasi dimana seorang karyawan merasa terikat dengan perusahaannya sehingga sulit untuk melepaskan diri dari kegiatan pekerjaannya dan memutuskan untuk tetap berada pada perusahaannya karena telah merasa cocok dan nyaman terhadap pekerjaan, lingkungan sosial, lingkungan psikologis maupun material perusahaan (Nafei, 2015).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asgharian dkk (2013) mengungkapkan bahwa 63% responden merekomendasikan hubungan pertemanan dalam perusahaan. Responden wanita mengungkapkan bahwa jika mereka tidak lagi memiliki ikatan persahabatan ditempat kerja dan mitra kerja tidak ramah maka akan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan. Salah satu responden mengatakan bahwa pertemanan merupakan satu hal yang sangat membantu agar merasa terhubung dengan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mitchell., dkk (2001) yang mengatakan bahwa semakin banyak link yang dimiliki seseorang dalam organisasinya, maka akan semakin tertanam mereka dengan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam *job embeddednes* ini yaitu *organizational trust* (Devi, 2018). *Organizational trust* adalah keyakinan bahwa organisasi tersebut akan memberikan sesuatu yang menguntungkan bagi karyawan yang dibentuk dengan motivasi antar rekan kerja, saling terbuka, kerjasama, dan lain-lain. Ketika kepercayaan karyawan pada sebuah perusahaan itu meningkat atau baik, maka karyawan tersebut memutuskan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja maka secara langsung maupun tidak langsung dia akan memberikan dedikasinya terhadap perusahaan tersebut. Karyawan akan loyal dan akan memilih bertahan dalam sebuah perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Devi (2018) menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara *organizational trust* dengan *job embeddedness*.

Semakin tinggi *organizational trust*, maka akan semakin tinggi *job embeddedness*. Sebaliknya, semakin rendah *organizational trust* maka semakin rendah *job embeddedness* (Yang dkk., 2011). Selain itu, yang harus diperhatikan dalam meningkatkan *job embeddedness* ini yaitu hubungan yang terjalin antara atasan dan karyawannya. Hubungan atasan dengan karyawannya harus terjalin dengan baik dan memiliki harmonisasi, hubungan yang harmonis dibentuk dari interaksi yang dilakukan kedua pihak untuk bekerja sama, saling mengerti, saling memberi informasi dan lain-lain.

Konsep ini termasuk dalam konsep *leader member exchange*. Adanya kedekatan antara atasan dan karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mukhsin (2015) menunjukkan bahwa *leader member exchange* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*. Ketika hubungan atasan dan karyawannya baik, maka karyawan akan memilih tetap tinggal di perusahaan tersebut. Seperti pada *organizational trust*, ketika *leader member exchange* ini tinggi maka *job embeddedness* juga akan tinggi. Dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan mengenai *job embeddedness*, *organizational trust* dan *leader member exchange* diatas maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh *organizational trust* dan *leader member exchange* terhadap *job embeddedness*”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diketahui bahwa retensi karyawan diperlukan bagi setiap perusahaan untuk mengurangi biaya

operasional rekrutmen karyawan baru. Salah satu cara meningkatkan retensi adalah menumbuhkan *job embeddedness* pada karyawan. Rasa melekatnya karyawan dengan pekerjaannya dapat dimulai dengan cara perusahaan memberikan sesuatu yang menguntungkan bagi karyawan yang dibentuk dengan motivasi antar rekan kerja, saling terbuka, dan kerja sama atau dapat disebut juga *organizational trust*. Selain itu, cara selanjutnya dapat dilakukan dengan membangun hubungan yang baik serta efektif antara karyawan dengan atasannya atau juga dapat disebut *leader member exchange*.

Dari uraian diatas maka rumusan masalah secara spesifik dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *organizational trust* berpengaruh positif terhadap *job embeddednes*?
2. Apakah *leader ember exchange* berpengaruh postif terhadap *job embeddednes*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif *organizational trust* terhadap *job embeddednes*
2. Untuk mengetahui pengaruh positif *leader ember exchange* terhadap *job embeddedness*

D. Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat pada kemajuan dan memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal *organizational trust*, *leader member exchange* dan *job embeddedness*.

2. Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis dapat menyumbangkan pemikiran mengenai hubungan antara *organizational trust* dan *leader member exchange* terhadap *job embeddedness*, sehingga bagi pimpinan perusahaan dapat menumbuhkan *organizational trust* dan *leader member exchange* terhadap perusahaannya, agar terciptanya *job embeddedness* yang tinggi pada karyawan.