

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan didirikan karena adanya tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan sumberdaya manusia memiliki peran yang sangat penting. Keberhasilan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan bergantung kepada kemampuan sumberdaya manusianya dalam mengelola setiap masing-masing pekerjaan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Selain itu tidak lepas pula dari pengelolaan manajemen sumberdaya manusianya, Subekhi dan Jauhar (2012) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi manajemen. Jika manajemen menitikberatkan tujuan bersama dengan orang lain, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan pada orang baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai objek dari perilaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*) dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif (Paryanto, 2016).

Sumberdaya manusia merupakan aset yang sangat penting karena kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa didukung oleh sumberdaya manusia yang memadai. Sumberdaya manusia adalah orang yang berbakat dan bersemangat tinggi yang tersedia bagi organisasi sebagai kontributor potensial untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan organisasi (Fajar dan Heru, 2015:2).

Untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan maka harus menciptakan komitmen yang tinggi dalam diri karyawannya, sehingga karyawan akan lebih betah dalam bekerja dan turut berpartisipasi penuh untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menguntungkan perusahaan karena mereka akan bekerja secara maksimal. Mowday *et al.* (1982) mengatakan bahwa individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dikarakterkan dengan penerimaan dan kepercayaan diri yang tinggi dalam nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Paryanto, 2016).

Dalam prosesnya, terdapat dua kriteria pendekatan dalam rekrutmen karyawan yaitu *person job fit* dan *person organization fit*. *Person job fit* merupakan kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaan. *Person organization fit* yaitu kesesuaian antara karakteristik individu dengan organisasinya. Astuti (2010: 44) mengemukakan salah satu faktor dalam menumbuhkan komitmen karyawan yaitu dengan memastikan bahwa sumberdaya manusia yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja perusahaan, maka hendaknya tidak hanya memperhatikan *person job fit* saja tetapi perlu mempertimbangkan pula *person organization fit* karena hal ini akan berdampak pada meningkatnya komitmen dalam diri karyawan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan.

Baron dan Greenberg menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk

tetap bertahan di perusahaan tersebut (Umam, 2012: 259). Meyer dan Allen (1991) mengemukakan tiga komponen model komitmen dalam berorganisasi, salah satunya adalah komitmen afektif. Robbins dan Judge (2018: 101) menjelaskan bahwa komitmen afektif didasarkan pada perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Karyawan yang memiliki komitmen afektif cenderung lebih melibatkan diri, berkeinginan untuk mewujudkan tujuan organisasi serta berusaha mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Rhoades dkk, 2001). Barling menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi secara langsung bergantung pada perilaku pemimpin yang transformasional. Kepemimpinan transformasional akan memengaruhi komitmen karyawan dan mendorong mereka untuk berpikir tentang masalah kritis, untuk menerapkan prosedur inovatif dan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan (Farahani dkk., 2011).

Thamrin menyatakan komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional karena pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu mengartikulasikan visi, dan memberikan dukungan kepada individu di organisasi (Dewi, 2013). Menurut Hater dan Bass dalam Umam (2012), pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Bass (1990) dalam Suseno dan Sugiyanto (2010) menyatakan bahwa pemimpin transformasional dalam konteks pengaruh atasan terhadap bawahan. Bawahan merasa percaya, kagum, bangga, loyal, dan respek terhadap atasan, serta mereka termotivasi untuk mengerjakan suatu melebihi dari yang diharapkan. Brata

dan Sumaktoyo (1997) menyatakan dewasa ini kepemimpinan lebih dipandang sebagai cara orang menggunakan sebaik mungkin kemampuannya dalam mengatur, memberi pengaruh, serta memperoleh komitmen dari sebuah tim terhadap sasaran-sasaran kerjanya (Budiarto, 2004). Paryanto (2016) menyatakan bahwa pemimpin harus fleksibel dalam memahami potensi yang dimiliki oleh setiap karyawannya, sehingga pemimpin dapat melimpahkan tugas dan tanggung jawab organisasi dengan tepat. Hal ini sejalan dengan dengan usaha menumbuhkan komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Faktor lain yang dirasakan dapat mempengaruhi komitmen afektif organisasi yaitu *person job fit* dan *person organization fit*. Farzaneh dkk. dalam Bangun dkk. (2017) menyatakan bahwa *person job fit* dan *person organization fit* menjadi salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. Astuti (2010: 44) mengemukakan salah satu faktor dalam menumbuhkan komitmen karyawan yaitu dengan memastikan bahwa sumberdaya manusia yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja perusahaan, maka hendaknya tidak hanya memperhatikan *person job fit* saja tetapi perlu mempertimbangkan pula *person organization fit* karena hal ini akan berdampak pada meningkatnya komitmen dalam diri karyawan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerjanya sebagai lembaga keuangan mikro, BMT harus mengelola manajemen sumberdaya manusia yang dimiliki dengan baik agar dapat menciptakan sumberdaya manusia yang kompeten untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini mengambil objek pada karyawan BMT yang menjalankan kegiatannya di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilihan

objek penelitian ini berdasarkan pada prospek tiga BMT di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu BMT BIF, BMT Projo Artha Sejahtera dan BMT Barokah Padi Melati yang menjadi pendorong ekonomi mikro dengan program pembiayaan dan penghimpunan dana secara syariah serta dalam hal kontribusi di masyarakat dalam pengembangan ekonomi, hal itu tidak terlepas dari komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya serta pemimpinnya. Oleh sebab itu manajemen sumberdaya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam mengelola sebuah perusahaan.

Person job fit, person organization fit dan kepemimpinan transformasional yang efektif dalam pengelolaan sumberdaya manusia diduga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan komitmen afektif karyawan. Kemudian pemahaman tentang *person job fit, person organization fit* dan kepemimpinan transformasional diperlukan untuk menciptakan komitmen dalam diri karyawannya sehingga dapat mewujudkan nilai dan tujuan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di BMT di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan melihat pentingnya *person job fit, person organization fit*, kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif organisasi dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi pada BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta maka peneliti tertarik untuk mengambil judul, **“Pengaruh *Person Job Fit, Person Organization Fit* dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif Karyawan”**

B. Rumusan Masalah

Komitmen organisasional dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting terutama komitmen afektif organisasi, karena dengan adanya komitmen dari karyawan diharapkan dapat mencapai tujuan dari organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif organisasi diantaranya yaitu *person job fit*, *person organization fit* dan kepemimpinan transformasional.

Adanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaan dan individu dengan organisasi akan berpengaruh terhadap komitmen afektif organisasi, sehingga individu cenderung akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta ikut mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen afektif merupakan proses sikap dimana seseorang berpikir tentang hubungannya dengan organisasi dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi (Suseno dan Sugiyanto, 2010). Ini membuktikan bahwa *person job fit* dan *person organization fit* memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen afektif organisasi.

Komitmen afektif pada pegawai merupakan salah satu perilaku kerja yang ditimbulkan akibat dari persepsi pegawai terhadap lingkungannya, salah satunya adalah gaya kepemimpinan, dan untuk itu seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan dari para pegawainya (Kusumastuti dan Nurtjahjanti, 2013). Suseno dan Sugiyanto (2010) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi yaitu sifat dan karakteristik pemimpin serta cara-cara dalam

pengambilan keputusan dan kebijakan yang mana hal ini dapat berpengaruh pada pembentukan komitmen. Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen afektif organisasi.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan?
2. Apakah *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *person job fit* terhadap komitmen afektif karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *person organization fit* terhadap komitmen afektif karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif karyawan

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah secara akademis dan praktis, yaitu:

1. Secara Akademis

Secara akademis yaitu dapat menambah informasi dan wawasan terkait dengan Pengaruh *Person Job Fit*, *Person Organization Fit* dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif.

2. Secara Praktis

Data penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan khususnya di bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) terkait dengan Pengaruh *Person Job Fit*, *Person Organization Fit* dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif.

F. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika pembahasan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang tinjauan pustaka atau penelitian terdahulu, kerangka teori atau landasan teori yang relevan, hipotesis serta kerangka penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, objek dan subjek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel operasional dan variabel penelitian, serta uji analisis data.

4. BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini membahas tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi penelitian mendatang.