

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga keuangan di Indonesia jumlahnya semakin meningkat di kalangan masyarakat, termasuk lembaga keuangan dengan sistem syariah. Meningkatnya literasi keuangan syariah pada masyarakat menjadi motivasi bagi lembaga keuangan syariah untuk menawarkan jasa keuangan yang semakin baik (Ajie, 2018). Sehingga banyak memunculkan lembaga-lembaga keuangan syariah seperti perbankan syariah, BPRS, BMT, asuransi syariah, pegadaian syariah dan lain sebagainya. Dengan munculnya fenomena tersebut, kinerja suatu perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang baik, dimana sumber daya manusia dalam sebuah organisasi berperan penting untuk menentukan efektif atau tidaknya sebuah organisasi. Seperti terwujudnya fungsi manajemen sumber daya manusia dengan cara pengadaan staff, pengembangan SDM dan mempertahankan SDM, mengurus kompensasi, mengurus keselamatan dan kesehatan kerja, mengurus hubungan kerja dan hubungan industrial (Husaini, 2017).

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana terpenting dalam terciptanya kepuasan kerja terhadap karyawan pada sebuah organisasi. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab sehingga karyawan menjadi lebih produktif (Saputri, 2019). Tingkat produktivitas karyawan akan mempengaruhi

keberhasilan dan kemajuan organisasi. Motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kedisiplinan, komitmen organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Laura, 2016).

Produktivitas atau kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu cara untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang bertujuan untuk meningkatnya kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja, menjadikan kinerja karyawan sebagai hasil yang berupa produk atau jasa yang diberikan seseorang atau sekelompok orang sehingga kinerja dapat dilihat dari dua sisi yaitu individu dan organisasi (Hamdiyah, 2016). Salah satu cara untuk mempertahankan komitmen karyawan terhadap organisasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif adalah dengan memperhatikan kesesuaian antara karyawan dengan penempatan pekerjaan (*person job fit*) dan kesesuaian antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan nilai-nilai organisasi (*person organization fit*) (Saputri, 2019).

Selain *Person Job-Fit* dan *Person Organization Fit*, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi. Menurut Afrita dalam (Hartina, 2020). Menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang diberikan perusahaan. Kompensasi merupakan upah atau gaji yang diterima baik secara bulanan, mingguan, ataupun setiap jam sebagai balas jasa atas apa yang dikerjakan (Yani, 2017). Meningkatnya kepuasan, motivasi

dan hasil kerja sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Nurchayani, 2016).

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah bank yang beroperasi sesuai dengan syariah. Berdirinya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah ini berawal dari ide Majelis Ekonomi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta yang menyatakan bahwa dapat dibentuknya sebuah lembaga keuangan yang berlandaskan syariah, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan ekonomi masyarakat. Akan, tetapi ada beberapa faktor yang menghambat perkembangan BPRS Wilayah Yogyakarta yaitu rendahnya literasi perusahaan seperti terjadinya kesalahan dalam penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan itu sendiri, sehingga faktor tersebut menyebabkan kegagalan bersaing dengan perusahaan lainya. Oleh sebab itu perkembangan BPRS baik secara regulator maupun pelaku industri BPRS dituntut mampu memberikan informasi serta menjelaskan kepada masyarakat terkait sistem operasional keuangan syariah (Sofie, 2020).

Hal ini juga terjadi pada PT. BPRS Madina Yogyakarta, dalam meningkatkan literasi perusahaan khususnya rekrutmen karyawannya. Pada tahap awal masuk diharuskan melalui beberapa tahapan seperti pemberkasan, tes pengetahuan dasar perbankan, kemampuan membaca al-Qur`an, psikotes sampai dengan wawancara (Diah, 2020). Namun pada kenyataanya kebutuhan yang diinginkan perusahaan dan kemampuan yang dimiliki tidak sesuai, sehingga menghasilkan karyawan yang bertalenta tinggi akan tetapi memiliki

loyalitas yang rendah terhadap perusahaan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa rendahnya literasi perusahaan dalam tahap penyeleksian yang mengutamakan klasifikasi kebutuhan perusahaan dalam pengangkatan karyawan untuk mengisi kekosongan pegawai. Proses seleksi tanpa mengetahui kesesuaian individu dengan pekerjaan (*Person Job Fit*) dan kesesuaian individu dengan organisasi (*Person Organization Fit*) sehingga mereka dapat mempertahankan sikap loyal terkait dengan pekerjaan yang akan dilakukan (Lam, 2018).

Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan akan menyebabkan tidak adanya kepuasan yang didapatkan dalam lingkungan pekerjaan yang mendukung pekerjaan tersebut. Hal tersebut seperti yang dirasakan salah satu dari karyawan BPRS Madina Yogyakarta yang mengatakan bahwa sistem kompensasi yang diberlakukan belum dikatakan cukup untuk kebutuhan hidup saat ini (Ayu, 2020). Pemberian kompensasi atas kinerja karyawan merupakan salah satu cara pengelolaan karyawan untuk meningkatkan kinerja. Akan tetapi menurut Rivai dalam (Masitoh, 2019) tujuan kompensasi tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan finansial dan keseimbangan dengan keahlian semata. Sasaran kompensasi juga digunakan untuk mempertahankan SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada dan memastikan keadilan dalam perusahaan. Karena menurut Kadarisman dalam (Masitoh, 2019) dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat, baik dari aspek jumlah maupun waktunya karyawan akan dapat

bekerja dengan tenang dan berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, kemampuan yang dimiliki jika tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan akan menjadikan menurunnya suatu kinerja.

Penelitian yang dilakukan (Arifianingsih, 2017) menjelaskan bahwa *Person Job Fit* merupakan penyesuaian individu dengan pekerjaan yang dilakukannya. Namun, masalah karyawan masih terjadi karena hanya menyesuaikan karyawan dengan jabatan, tidak kompatibel untuk penyesuaian antara karyawan dengan organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Selain itu, masalah karyawan tidak terbatas pada proses seleksi dan rekrutmen. Tetapi rekrutmen karyawan, memerlukan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik untuk menjadikan karyawan sebagai aset. Oleh karena itu, kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul penelitian ini dengan Judul **“Pengaruh *Person Job Fit*, *Person Organization Fit* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BPRS Madina Yogyakarta?
2. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BPRS Madina Yogyakarta?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BPRS Madina Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Person Job Fit* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BPRS Madina Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BPRS Madina Yogyakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BPRS Madina Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut:

1. Teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir dalam upaya untuk memahami *person organization fit*, kompensasi dan *person job fit* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Harapan dapat meningkatkan dan pengembangan pola pikir serta refrensi.
2. Praktis, dapat memberikan masukan bagi karyawan dan perusahaan terkait *person organization fit*, *kompensasi* dan *person job fit* terhadap kinerja karyawan.
3. Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti, khususnya dalam memahami *person organization fit*, kompensasi dan *person job fit* terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini diuraikan menjadi lima bab dengan uraian garis besar sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini memaparkan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Pada bab ini memaparkan tentang penelitian terdahulu, kerangka teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini memaparkan metode penelitian yang terdiri atas jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis sumber data, metode pengumpulan data, uji instrumen, uji asumsi klasik dan teknik analisis data penelitian.