

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi yang memegang peran strategis yaitu sebagai pemikir, pembuat rencana, dan mengendalikan aktivitas organisasi. Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi sangat ditentukan oleh penggunaan sumber daya manusia yang ada (Nasir, 2017). Sumber daya manusia dengan segala kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya mempunyai peran besar menjadi penggerak keunggulan kompetitif perusahaan (Setiono, 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas dan berlandaskan semangat profesionalisme dalam berbisnis merupakan kunci utama kesuksesan organisasi serta menjadi nilai tersendiri bagi organisasi tersebut (Armansyah & Siregar, 2020). Tujuan organisasi dapat dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan memiliki kualitas untuk mengelola dan menjalankan usahanya (Nasir, 2017). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi kinerja organisasi.

Perkembangan lembaga Filantropi Islam dari waktu ke waktu semakin menunjukkan arah yang positif. Lembaga Filantropi telah mendapatkan kepercayaan dari masyarakat sebagai tempat untuk menyalurkan zakat, infaq, shodaqah, dan wakaf (Zakiy & Rozikan, 2019).

Hal ini sejalan dengan banyaknya lembaga Filantropi Islam yang melakukan pengelolaan zakat baik dalam skala nasional, provinsi, maupun kabupaten/kota. Selain itu, kesadaran masyarakat dalam membayar ZIS (Zakat, Infaq, dan Shadaqah) juga sudah mulai meningkat. Hal ini dapat dilihat dari adanya kenaikan jumlah penghimpunan dana ZIS melalui Baznas/Laz di Indonesia pada setiap tahunnya. Berdasarkan data yang diolah oleh Baznas, jumlah penghimpunan ZIS nasional mengalami peningkatan yang signifikan sejak tahun 2002 hingga 2022 (Baznas, 2022). Sebagai negara dengan jumlah penduduk muslim terbesar, Indonesia mempunyai potensi pengumpulan zakat yang sangat besar, namun besarnya potensi zakat tersebut belum berbanding lurus dengan perolehan realisasi potensi zakat nasional (Shulhan et al., 2021). Sehingga lembaga Filantropi Islam diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya agar potensi pengumpulan zakat yang besar tersebut dapat dimaksimalkan dan dapat membantu lebih banyak masyarakat yang membutuhkan

Kegiatan operasional lembaga Filantropi Islam tidak dapat terlepas dari kinerja sumber daya manusianya, baik dalam kegiatan penghimpunan dana maupun pendayagunaan atau pendistribusian dana. Dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, lembaga Filantropi Islam membutuhkan sumber daya manusia yang sesuai agar program-program yang dijalankan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Namun, salah satu tantangan yang dihadapi oleh lembaga Filantropi Islam yaitu pada keterbatasan sumber daya internal (Armansyah

& Siregar, 2020). Adanya sumber daya internal yang terbatas harus dapat dioptimalkan dengan sebaik-baiknya agar kinerja organisasi dapat meningkat. Ketika sumber daya manusia dalam organisasi baik, maka pencapaian tujuan organisasi dapat cenderung lebih mudah dan efisien (Zakiy et al, 2023).

Untuk meningkatkan kinerja, organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja tim di dalam organisasi. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang bersumber dari penilaian terhadap karakteristik-karakteristiknya. Karyawan yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sedangkan karyawan yang memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah (Robbins & Judge, 2015:46). Penting bagi suatu organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan, dikarenakan karyawan memerankan peran penting dalam kegiatan operasional organisasi (Zakiy, 2019). Adanya kepuasan kerja akan mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan baik dalam lingkup individu, kelompok, maupun organisasi (Andika et al., 2019). Perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang mereka hasilkan akan semakin baik.

Selain meningkatkan kepuasan kerja karyawan, organisasi atau perusahaan juga perlu memperhatikan kinerja tim dalam organisasi. Saat ini telah banyak organisasi yang membentuk suatu tim kerja untuk meningkatkan kinerjanya (Merdiana & Wibowo, 2014). Tim kerja merupakan sekelompok orang yang mempunyai persamaan visi dan misi dan bekerja dalam upaya untuk merealisasikan pekerjaan tersebut (Fahmi, 2017:250). Sebuah tim kerja yang baik sangat dibutuhkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan hasil kerja yang lebih efektif karena pekerjaan dapat diselesaikan secara bersama-sama sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing. Selain itu, beban pekerjaan dapat dibagi kepada orang-orang yang tepat sehingga tujuan yang diinginkan bisa tercapai dengan maksimal (Ambriani & Koentari, 2020). Pembentukan tim kerja pada organisasi juga memudahkan manajer dalam pendelegasian tugas, proses pengontrolan, dan pengawasan tugas (Nurjanah et al., 2018). Oleh karena itu, pembentukan tim kerja dalam suatu organisasi sangat diperlukan.

Kinerja tim dapat didefinisikan sebagai kerja sama sebuah tim untuk mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien (Karanja et al, 2018). Kinerja tim dalam organisasi dapat lebih unggul jika dibandingkan dengan kinerja individu atau perorangan pada penyelesaian tugas yang membutuhkan keterampilan ganda dengan hasil yang cukup besar (Ambriani & Koentari, 2020). Kinerja tim yang baik dapat terwujud apabila kinerja karyawan di dalam

tim juga baik. Kinerja karyawan dalam suatu tim sangat diperlukan dalam kinerja tim, karena pada dasarnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya dapat memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Shielpani & Firmansyah, 2018).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja tim. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan tim yaitu *person job fit*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Jaya (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *person job fit* terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah & Wibowo (2021) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim.

Sekiguchi (2004) mendefinisikan *person job fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan. Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan (*person job fit*) didasarkan pada kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya. *Person job fit* dibutuhkan perusahaan agar individu dapat bekerja dengan segenap kemampuan dan dapat meningkatkan komitmen individu dengan perusahaan (Setiono, 2019).

Kinerja karyawan dapat meningkat apabila para individu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kepribadiannya. Pada saat karakteristik individu sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, maka akan

memudahkan individu tersebut dalam mengembangkan kompetensi dan kreativitasnya (Nurjati et al., 2019). Hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, apabila suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan tersebut maka kinerja yang dihasilkan adalah kinerja yang berkualitas (Nurjati et al., 2019).

Selain *person job fit*, kepuasan kerja dan kinerja tim juga dapat dipengaruhi oleh dukungan dari rekan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I. S. Kurniawan & Naeni (2021) yang menyatakan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Mongdong et al (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara dukungan sosial rekan kerja dengan kinerja pegawai.

Nurdiana (2014) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai dukungan dan dorongan dari rekan kerja untuk mengimplementasikan pembelajaran baru yang didapat ketika menjalani pelatihan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Dukungan dari rekan kerja dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Dukungan sosial rekan kerja juga dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik (Mongdong et al., 2021). Oleh

karena itu, dukungan rekan kerja yang baik sangat diperlukan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerjanya.

Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *person job fit* dan dukungan rekan kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan kinerja tim. Adanya kesesuaian karakteristik individu dengan pekerjaan dan dukungan dari rekan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja tim, sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang dilakukan baik secara individu, kelompok, maupun organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan di lembaga Filantropi Islam yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Alasan peneliti memilih lembaga Filantropi Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai lokasi penelitian diantaranya karena lembaga Filantropi Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta saat ini telah banyak berkembang di masyarakat. Selain itu, keterbatasan sumber daya internal dalam organisasi masih menjadi salah satu tantangan bagi lembaga Filantropi Islam (Armansyah & Siregar, 2020). Kinerja tim dalam lembaga Filantropi Islam juga sangat dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya. Oleh karena itu, kinerja sumber daya internal dalam lembaga Filantropi Islam perlu untuk lebih ditingkatkan.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi yang memegang peran strategis yaitu sebagai pemikir, pembuat rencana, dan mengendalikan aktivitas organisasi. Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi sangat ditentukan oleh penggunaan sumber daya manusia yang ada (Nasir, 2017). Salah satu tantangan yang dihadapi lembaga Filantropi Islam yaitu pada keterbatasan sumber daya internal. Adanya sumber daya internal yang terbatas harus dapat dioptimalkan dengan sebaik-baiknya agar kinerja organisasi dapat meningkat.

Untuk meningkatkan kinerja, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja tim di dalam organisasi. Perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang mereka hasilkan akan semakin baik. Selain itu, kinerja tim yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Tim kerja dibutuhkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan hasil kerja yang lebih efektif. Kinerja tim dalam organisasi dapat lebih unggul jika dibandingkan dengan kinerja individu atau perorangan pada penyelesaian tugas yang membutuhkan keterampilan ganda dengan hasil yang cukup besar (Ambriani & Koentari, 2020).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja tim, diantaranya yaitu *person job fit* dan dukungan rekan kerja. Adanya kesesuaian karakteristik individu dengan pekerjaan dan

dukungan dari rekan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan baik individu maupun tim. Sehingga apabila kepuasan kerja dan kinerja tim meningkat maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah secara spesifik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja tim?
4. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja tim?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kinerja tim.
4. Untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja tim.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia terutama dalam aspek peningkatan kepuasan kerja karyawan dan kinerja tim pada lembaga Filantropi Islam.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam mengimplementasikan ilmu yang telah didapatkan pada masa kuliah maupun dalam dunia kerja.

b. Bagi Pengelola Lembaga Filantropi Islam

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengelola lembaga Filantropi Islam sebagai bahan pertimbangan dalam rangka untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja tim dalam organisasi.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini diuraikan dalam lima bab dengan uraian secara garis besar sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai tinjauan pustaka yang digunakan, landasan teori, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel penelitian dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai uraian deskripsi atau karakteristik data, uraian tentang hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai simpulan hasil penelitian, keterbatasan serta saran untuk penelitian selanjutnya, dan implikasi manajerial.