

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi merupakan hal yang terpenting dalam sebuah organisasi. SDM memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Mengingat pentingnya kinerja karyawan, maka dibutuhkan strategi untuk pengembangan karyawan sejak perekrutan, pengelolaan hingga pelepasan/pensiun. Pramesti (2013) menjelaskan bahwa salah satu langkah penting untuk melakukan pengembangan SDM untuk peningkatan kinerja adalah dengan melakukan penyeleksian karyawan dalam recruitment awal.

Penyeleksian karyawan perlu dilakukan untuk mencapai tujuan dari organisasi (Pramesti, 2013). Hal tersebut dilakukan untuk mempertimbangkan dan menempatkan kecocokan karyawan dengan iklim kerja dari sebuah organisasi. Dimana nantinya seorang karyawan akan merasa selaras dengan pekerjaannya dan mempermudah untuk penyesuaian diri serta termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang terbaik untuk suatu organisasi (Pramesti, 2013).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah organisasi (Harahap dan Tirtayasa, 2020). Menurut Hasibuan (2001) bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan

tanggung jawabnya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan (Harahap dan Tirtayasa, 2020). Mengingat pentingnya kinerja karyawan bagi masa depan sebuah organisasi, maka perlu ditelusuri penyebab tingginya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan *person job fit*, *person organization fit*, budaya organisasi dan motivasi kerja. *Person job fit* merupakan sebuah konsep kesesuaian antara pengetahuan individu, keterampilan dan kemampuan dengan tuntutan pekerjaan atau kebutuhan keinginan individu dengan apa yang disediakan oleh pekerjaan (Rizkia, 2020). Jika (PJ-Fit) tidak diterapkan dalam sebuah organisasi maka seorang karyawan akan merasa tidak nyaman melakukan pekerjaannya, karena kemampuan yang dimiliki dan penempatan yang di berikan berbeda dengan kemampuannya. Permasalahan inilah yang dapat menurunkan kinerja karyawan (Rizkia, 2020). Maka oleh sebab itu perlunya penerapan (PJ-Fit) guna menciptakan kecocokan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Person organization fit juga sebagai salah satu faktor meningkatnya kinerja

karyawan. *Person organization fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Istanti, 2018). Jika (PO-Fit) tidak diterapkan dalam suatu organisasi maka karyawan tidak akan merasa selaras dengan pekerjaannya, karena nilai-nilai yang tertanam pada diri karyawan sudah berbeda dengan nilai yang ada dalam suatu organisasi, juga akan menyebabkan menurunnya tingkat kinerja seorang karyawan. Hal ini dikarenakan perlu adanya kesesuaian antara individu dengan organisasi tersebut, dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Karyawan akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramesti (2013) bahwa kesesuaian organisasi individu berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat kebugaran pribadi untuk suatu organisasi sangat tergantung pada bagaimana organisasi dapat memenuhi kebutuhannya. (Istanti, 2018).

Selain *person job fit* dan *person organization fit* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi juga dapat meningkatkan hasil kerja dari karyawan dalam perusahaan. Pernyataan tersebut dijelaskan dalam penelitian Akob (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut yang harus menjadi kesadaran para karyawan akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang memberikan motivasi yang kuat untuk

mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga mampu menjadi dorongan yang kuat untuk kemajuan organisasi (Mewoh *et al.*, 2017). Menurut Mas'ud (2004) budaya organisasi merupakan nilai-nilai kepercayaan yang menjadi pedoman bersama dan menjadi dasar untuk bertindak dalam suatu organisasi. Budaya organisasi akan menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Budaya organisasi berperan untuk menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dengan karyawan dan membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial (Sulastri *et al.*, 2017). Mengingat hal tersebut maka pentingnya peran budaya organisasi dalam suatu organisasi sebagai pemicu untuk menciptakan keterikatan emosional antara karyawan dengan organisasi demi menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan organisasi (Sulastri *et al.*, 2017).

Mengingat pentingnya ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka perhatian pengelola perusahaan sangat diperlukan. Hal ini menuntut manajer untuk memiliki teknik yang dapat menopang kinerja dan kinerja karyawan dengan memotivasi mereka untuk melakukan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. (Handayani *et al.*, 2020). Seorang karyawan dengan motivasi yang tinggi akan menjadikan pekerjaannya sebagai sesuatu yang berharga. Juniantara dan Riana (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah membantu pegawai menjadi pegawai

yang antusias, proaktif, produktif dan kreatif, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan bekerja semaksimal mungkin untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. (Andriani dan Widiawati, 2017).

Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu *person job fit*, *person organization fit* dan budaya organisasi. Ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan serta motivasi kerja. Motivasi kerja digunakan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini, untuk melihat hubungan tidak langsung antara *person job fit*, *person organization fit* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi disini juga bertujuan sebagai penggerak cepat atau lambatnya suatu pekerjaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik guna sebagai penyesuaian diri dengan organisasi, mempertahankan loyalitas karyawan, meningkatkan kedisiplinan serta menurunkan tingkat absensi karyawan (Setiawan, 2015). Maka dibutuhkannya peran motivasi kerja dalam sebuah organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Penelitian ini akan dilakukan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yaitu BPRS Madina dan BPRS Bangun Derajat Warga, karena kedua BPRS tersebut telah berkembang di masyarakat Yogyakarta yang kini dituntut untuk tetap menjaga kualitas layanan terhadap nasabah. BPRS BDW merupakan BPRS tertua di Yogyakarta yang berdiri sejak tahun 1994. BPRS BDW juga mampu bertahan

hingga saat ini di dunia persaingan yang ketat. Hingga kini BPRS BDW sudah menerima beberapa penghargaan dari Infobank. Tidak kalah juga dengan BPRS Madina walaupun berdiri pada tahun 2007 BPRS Madina juga sudah banyak menerima penghargaan dari Infobank dengan predikat sangat bagus.

Melihat perkembangan lembaga keuangan syariah yang cukup meningkat bagi perekonomian Indonesia, tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik dan dapat diandalkan guna untuk mewujudkan visi, misi perusahaan dan tujuan perusahaan tersebut. Banyaknya perusahaan yang merekrut karyawan dengan tidak memperhatikan kemampuan karyawan dengan penempatan kerja karyawan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Maka peneliti memilih objek pada dua Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yaitu BPRS Madina dan BPRS Bangun Derajat Warga. Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Person Job fit, Person Organization fit dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”***.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang peneliti temukan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan yang baik pasti membawa sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya yaitu kesuksesan sebuah organisasi itu sendiri. Akan tetapi penempatan kerja pada bidang

yang kurang sesuai dengan kemampuan atau keahlian karyawan pada suatu organisasi dan juga apabila karyawan yang kurang mentaati budaya kerja yang telah di tetapkan pada suatu organisasi pasti akan mengganggu keberlangsungan dari tercapainya tujuan organisasi. Maka hal tersebut akan membuat turunnya kualitas kinerja karyawan. Untuk itu perlunya variabel motivasi kerja guna memberikan arahan dan kejelasan terkait masalah yang dihadapi oleh karyawan dalam suatu organisasi. Dari permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah *person job fit* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
2. Apakah *person organization fit* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah *person job fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah *person organization fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif *person job fit* terhadap motivasi kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif *person organization fit* terhadap motivasi kerja.

3. Untuk mengetahui pengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh positif *person job fit* terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh positif *person organization fit* terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan sebagai teori serta memberi informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh *person job fit*, *person organization fit* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel mediasi serta dapat digunakan oleh penelitian berikutnya sebagai referensi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang telah dipelajari pada masa pembelajaran dikampus maupun dalam dunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia dari aspek perekrutan karyawan serta penempatan kerja sesuai dengan keahlian karyawan. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk menentukan strategi ke depan agar kinerja karyawan dan organisasi dapat lebih baik.

c. Bagi Pembaca

Dapat memberikan tambahan wawasan dan informasi mengenai judul yang di angkat oleh peneliti bagi pihak yang membutuhkan.

E. Sistematika Penulisan

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

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas mengenai penelitian terdahulu, teori-teori yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai jenis penelitian, sifat penelitian, objek penelitian, lokasi dan subyek penelitian, sumber data, dan teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai uraian mengenai hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan penelitian, saran dan kata penutup