

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di era society 5.0 seperti saat ini, peran sumber daya manusia dan teknologi harus berdampingan guna meningkatkan kualitas manusia yang dapat mendobrak nilai-nilai baru melalui kecanggihan teknologi, sehingga mampu meminimalisir adanya kesenjangan sosial dan masalah perekonomian dikemudian harinya. Pada hakikatnya, sangat sulit dilakukan di Indonesia sebab negara Indonesia merupakan negara berkembang. Namun bukan berarti negara Indonesia tidak bisa maju seperti negara-negara lainnya, jika dibandingkan dengan negara-negara maju seperti negara Jepang, bahkan kini Indonesia mampu melewati era revolusi 4.0 yang berpusat pada teknologi.

Menitikberatkan pada otomatisasi dan mengkolaborasikannya dengan teknologi cyber disebut Revolusi industri 4.0 atau sering juga disebut dengan *cyber physical system*. Keutamaan dari revolusi industri ini adalah menyatukan informasi dan teknologi komunikasi dalam sektor industri. Munculnya revolusi industri berdampak pada perubahan dalam berbagai sektor (Purba et al., 2021). Hal ini menimbulkan tuntutan bagi organisasi maupun perusahaan dipaksa untuk berupaya mengikuti era society 5.0 yang mengharuskan pembentukan karakter *creativity, critical thinking, communication and collaboration* serta mampu memanfaatkan berbagai inovasi teknologi. Selain itu, sumber daya manusia juga dituntut agar mampu mewujudkan dan mempunyai manajemen yang bergerak dinamis dan sinkron dengan tujuan visi, misi perusahaan.

Tujuan utama setiap perusahaan adalah ingin mendapatkan laba ataupun keuntungan, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan pondasi utama dalam penggerak roda berputar suatu perusahaan dan juga merupakan faktor terpenting disamping faktor lain seperti sumber dana dan prasarana yang mencukupi, namun jika tidak diiringi dengan sumber daya manusia yang profesional maka aktivitas perusahaan tidak akan cepat selesai. Untuk itu, perlunya perusahaan melaksanakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melalui perekrutan,

penyeleksian tenaga kerja bahkan mampu mempertahankan sumber daya manusia. Apabila manajemen sumber daya manusia diterapkan dengan baik akan memberikan efek positif bagi para karyawan dalam mencapai target perusahaan, berdasarkan hal tersebut kesuksesan suatu perusahaan dapat dilihat melalui kinerja karyawan.

Karyawan yang telah menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan dan berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan *job performance* atau kinerja karyawan. penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh karyawan, baik secara individu maupun kelompok baik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan oleh institusi atau organisasi yang diikutinya adalah pengertian dari Kinerja karyawan (Ginangjar, 2021).

Kinerja karyawan dikategorikan hal yang terpenting, karena jika kinerja dari karyawan mulai menurun baik secara individu maupun kelompok maka akan berdampak yang mendalam bagi perusahaan (Akbar, 2018). Sejatinya Perusahaan tentunya menginginkan agar seluruh karyawannya mau ikut berkontribusi dan meningkatkan kinerja yang lebih baik demi tercapainya tujuan utama dari perusahaan.

Menurut Robbins (2020), Kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur sejauh mana perusahaan mampu meraih tujuan yang diharapkan, evaluasi kinerja karyawan yang baik bisa dilihat melalui penyelesaian tugas-tugas yang diberikan atasan dan karyawan mampu mengerjakannya dengan tepat waktu serta mampu mencapai target perusahaan. Semakin banyak kuantitas kerja maka semakin baik kinerja karyawan yang diperoleh dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan komitmen organisasi sangatlah penting karena komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang berkaitan mengenai hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu apakah akan tetap berada di organisasi atau keluar dari organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkah laku individu kepada organisasi dalam bentuk kelayalitan dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi.

Menurut Luthans (2019), mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan perilaku, dimana individu memiliki tekad yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, berusaha keras untuk menyesuaikan diri terhadap organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkah laku yang mencerminkan kelayakitan karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi dan kesuksesan serta kemajuannya yang berkelanjutan (M, Joharis Lubis, 2019).

Tanpa adanya sumber daya manusia yang andal, perusahaan tidak dapat beroperasi dengan lancar dan tujuan yang ingin dicapai akan sulit terlaksana, baik itu organisasi kemasyarakatan maupun organisasi perusahaan yang bergerak di bidang keuangan, termasuk bank syariah. Hakikatnya perbankan syariah merupakan pengembangan dari konsep ekonomi Islam, terutama dalam sektor keuangan yang dikembangkan sebagai suatu respon dari kelompok ekonom dan praktisi perbankan muslim yang berupaya mengakomodasi dorongan dari berbagai pihak yang menginginkan adanya jasa transaksi keuangan yang pelaksanaannya sejalan dengan nilai moral dan prinsip-prinsip Islam (Wahyuni, 2022).

Bank syariah yang terdiri dari BUS, UUS dan BPRS umumnya juga melakukan aktivitas yang hampir sama dengan bank konvensional, yaitu menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat disamping layanan jasa keuangan lainnya, namun berbeda dengan bank syariah yang harus menjalankan aktivitasnya sesuai dengan kaidah syariah Islam. Alasan berdirinya bank syariah karena keinginan umat muslim untuk memiliki bank yang berprinsip syariah, terbebas dari riba dan transaksi yang dilarang syariah, sebagaimana negara-negara lain yang lebih awal mendirikan bank syariah. (Harahap, 2020).

Dalam persaingan dunia bisnis terutama perbankan syariah harus meningkatkan kinerja karyawan, dalam rangka meraih tujuan perusahaan agar lebih maju dari sebelumnya maka PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso menjadi topik utama peneliti.

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BPDSU) yang sekarang dikenal dengan PT. Bank Sumut mulai didirikan pada tanggal 4 November 1961

dengan aktenotaris Rusli No. 22 berbentuk Perseroan Terbatas, Berdasarkan UU No.13 Tahun 1962 Tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah, bentuk badan usaha berubah menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sesuai dengan peraturan daerah tingkat 1 Sumatera Utara No. 5 tahun 1965, dengan modal dasar RP.100.000.000 dan saham yang dimiliki oleh pemerintah daerah tingkat 1 dan 2 Sumatera Utara. PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Syariah Brigjend Katamso merupakan badan usaha yang kegiatannya berfokus disektor jasa perbankan yang sistem aktivitasnya dilaksanakan sesuai prinsip syariah.

Pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Syariah Brigjend Katamso telah terjadinya penurunan kuantitas karyawan. Berikut ini jumlah data kuantitas karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso dari tahun 2018 hingga 2021, yaitu:

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan**  
**Brigjend Katamso periode 2018-2021**

No	Tahun	Karyawan Tetap	Karyawan Outsourcing	Total
1.	2018	30 Orang	23 Orang	53 Orang
2.	2019	30 Orang	15 Orang	45 Orang
3.	2020	34 Orang	0	34 Orang
4.	2021	19 Orang	11 Orang	30 Orang

*Sumber: Data Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan  
Brigjend Katamso periode 2018 hingga 2021*

Berdasarkan data tersebut, terjadinya penurunan kuantitas karyawan di tahun 2021 pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso baik karyawan tetap maupun outsourcing, Salah satu penyebab terjadinya penurunan kuantitas karyawan tersebut, karena ada beberapa karyawan yang dipindahkan di KCP Bank Sumut Syariah yang lainnya. Hal tersebut akan menyebabkan berkurangnya karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso sehingga pekerjaan karyawan bertambah dan harus lembur dikarenakan terjadinya penurunan kuantitas karyawan, bahkan

karyawan yang seharusnya libur dihari sabtu dan minggu diharuskan datang bekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Berdasarkan jumlah data karyawan tetap dan outsourcing yang berubah-ubah disetiap tahunnya, jika hal ini terus berlangsung dalam jangka waktu yang panjang maka ini dapat mengurangi loyalitas karyawan (komitmen organisasi) karena karyawan merasa jam kerja yang begitu banyak dan membuat karyawan jenuh dalam bekerja sehingga meningkatkan tingkat resign yang tinggi bagi karyawan karena jam kerja yang tidak optimal.

Dalam suatu perusahaan tantangan terbesar yang harus dihadapi adalah mempertahankan dan mengembangkan nilai karyawan. Dalam menghadapi tantangan tersebut ialah dengan cara memastikan antara kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai karyawan. Dalam membangun kemajuan perusahaan, perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan karyawan karena menyangkut masalah utama perusahaan. Pemilihan tenaga kerja juga diperlukan dalam melanjutkan tujuan organisasi seperti pertumbuhan atau keuntungan perusahaan, serta kelangsungan hidup perusahaan secara berkelanjutan. Selain itu, untuk membentuk kinerja karyawan dengan *perfect*, perusahaan perlu memahami faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam memilih karyawan yang mempunyai nilai dan keyakinan yang sesuai organisasi serta membentuk pengalaman yang dapat memakmurkan perusahaan maka Person Organization Fit (PO-Fit) dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Pramesti (2019), Person Organization Fit (PO-Fit) merupakan *compatibility* atau keserasian individu dengan organisasi mulai dari visi, misi sampai tujuan yang sesuai dengan organisasi. Semakin baik kesesuaian antara karyawan dan organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang diperoleh. Person Organization Fit (PO-Fit) adalah “kesesuaian antara organisasi dengan individu”. Maksud kesesuaian disini adalah kesesuaian antara nilai pribadi karyawan dengan perusahaan, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan dan kultur kepribadian dari karyawan (Dopara, 2018). Berdasarkan teori tersebut, ada beberapa penelitian terdahulu membahas Person Organization Fit (PO-Fit) terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Anatasya Anindita (2019), menjabarkan bahwa *Person Organization Fit* (PO-Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Pada studi lain yang dilakukan oleh Altri Wahida (2019) menyatakan *Person Organization Fit* (PO-Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, berbeda penelitian yang dilakukan oleh Windy Delvyana Wulandari (2021), yang menyatakan bahwa *Person Organization Fit* (PO-Fit) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang bertujuan sebagai penopang yang sangat besar demi terciptanya proses aktivitas dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai harapan perusahaan. Dalam melaksanakan aktivitasnya, karyawan memerlukan fasilitas lingkungan kerja yang sesuai agar terciptanya kinerja yang efisien dan memberikan kenyamanan serta membangkitkan para karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai hal ini akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan (Arifudin, 2020). Adapun hasil observasi pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso yang dilakukan peneliti, masih ada karyawan yang mengeluh mengenai lingkungan kerja yang begitu sempit, tata letak berkas yang masih berantakan serta adanya karyawan yang kepanasan didalam ruangan (kekurangan kipas angin atau AC). Hal tersebut tentunya mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun karna disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang memadai.

Dalam hal ini, sebagai faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh *Person Organization Fit* (PO-Fit). Suatu organisasi atau perusahaan pastinya membutuhkan karyawan yang memiliki kesesuaian dengan organisasi (PO-Fit), karena individu akan bekerja dengan segenap kemampuan dan meningkatkan komitmen individu dengan organisasi.

Salah satu kunci keberhasilan organisasi ialah terdapat kesesuaian antara nilai individu dengan organisasi atau *Person Organization Fit* (PO-Fit) yang sinergitas memberikan dampak positif baik dalam perencanaan maupun implementasi tugas dan tanggung jawab karyawan dalam mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi. Agar memiliki *Person Organization Fit* (PO-Fit) yang

baik, setiap individu harus berdampingan dengan nilai-nilai di perusahaan yang sehat maka setiap perubahan perusahaan akan menuntut karyawan supaya bisa menyesuaikan diri dengan situasi yang ada sehingga karyawan diharuskan memahami kebijakan yang sudah dibuat oleh organisasi atau perusahaan. Salah satu kunci terjadinya hubungan harmonis antara karyawan dan perusahaan adalah terdapat kesesuaian nilai antara individu dengan perusahaan, namun pada kenyataannya masih ada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso belum sepenuhnya menerima nilai-nilai organisasi dalam perusahaan seperti tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan, masih ada karyawan terlambat dan terjadinya pemborosan pada peralatan kerja. Dari penyimpangan tersebut akan berakibat berkurangnya komitmen (loyalitas) karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu, Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu berupa lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dikatakan kondusif apabila memberikan rasa aman bagi para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suasana hati karyawan, jika seorang pekerja menyukai Lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya dan menggunakan waktu yang tersedia untuk bekerja secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja tersebut meliputi hubungan kerja antar sesama karyawan dan hubungan antara atasan bawahan dan atasan yang harmonis serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mendukung (J. Jr. Wowor, Gerry, 2016). Teori tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diastuti Wulandari dan Agus Prayitno (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Akan tetapi, pada penelitian sebelumnya terjadinya penyimpangan yang dilakukan oleh Mufidatun (2019) yang menghasilkan kesimpulan dari penelitiannya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Jl. Brigjend Katamso Comp. Centrium No. 4 Kel. 20159. Penelitian ini,



dilaksanakan karena merujuk pada tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan terkait *Person Organization Fit* (PO-Fit), lingkungan kerjanya dan komitmen organisasi. Alasan lain yang menjadi pertimbangan bagi peneliti adalah jumlah karyawan yang memenuhi syarat sebagai sampel dan PT. Bank Sumut Syariah juga bekerja sama dengan kampus Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) serta terbukanya PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

Hasil yang berbeda (*inconsistency of results*) pada penelitian sebelumnya menimbulkan *research gap* dan fenomena yang muncul di bank. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk lebih lanjut memahami secara mendalam mengenai variabel dependen, independen dan variabel intervening yang berjudul **“Pengaruh Person Organization Fit (PO-Fit) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Penelitian ini membahas mengenai cakupan identifikasi masalah yang mungkin muncul dalam penelitian supaya pembahasannya lebih terarah sesuai dengan tujuan yang dicapai. Ruang lingkup penelitian ini berfungsi untuk memperjelas variabel yang diteliti dan mempersempit permasalahan yang diteliti sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan.

1. Terjadinya penurunan kuantitas karyawan dari tahun 2018 hingga 2021 pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso.
2. Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso masih ada Lingkungan kerja yang kurang memadai dikarenakan lingkungan kerja yang begitu sempit, dan tata letak berkas yang masih berantakan serta masih ada para karyawan yang kepanasan didalam ruangan (kekurangan kipas angin atau AC).



3. karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso diberikan jam kerja yang tidak optimal sehingga membuat karyawan jenuh.
4. Masih adanya karyawan yang belum mampu menerima nilai-nilai organisasi dalam perusahaan seperti tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan dan masih ada karyawan yang datang terlambat Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso.

### C. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini dibagi menjadi dua variabel bebas (*Independent Variabel*) dan satu variabel terikat (*Dependent Variabel*) serta menggunakan Variabel Intervening. Peneliti memfokuskan mengenai variabel independen yaitu *Person Organization Fit* (PO-Fit) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen serta Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Subjek penelitian ini adalah PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA MEDAN

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas yang berisikan pendapat, teori serta penelitian-penelitian terdahulu, maka dapat di rumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Person Organization Fit* (PO-Fit) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah *Person Organization Fit* (PO-Fit) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah *Person Organization Fit* (PO-Fit) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening?

7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening?
8. Apakah *Person Organization Fit* (PO-Fit), Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Person Organization Fit* (PO-Fit) terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Person Organization Fit* (PO-Fit) terhadap Komitmen Organisasi.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
6. Untuk mengetahui Pengaruh *Person Organization Fit* (PO-Fit) terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.
7. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening.
8. Untuk mengetahui *Person Organization Fit* (PO-Fit), Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam meneliti mengenai Pengaruh *Person Organization Fit* (PO-Fit) dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di dalam dunia pekerjaan. Selain itu, penelitian ini juga sebagai sarana untuk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU).

2. Bagi Lembaga Terkait

Penelitian ini dapat memberi manfaat bagi perusahaan untuk referensi dalam melakukan perbaikan Sumber Daya Manusia terkait pengambilan keputusan dan juga sebagai bahan evaluasi perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Memberikan wawasan terkait permasalahan yang ada di dalam dunia perbankan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) terkait kinerja karyawan serta yang mempengaruhinya seperti *Person Organization Fit* (PO-Fit), Lingkungan Kerja serta Komitmen Organisasi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberi pemahaman baru dan bermanfaat sebagai referensi untuk penelitian kedepannya.