

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kesejahteraan karyawan atau biasa disebut *employee well-being* memiliki peran sentral terhadap kemajuan bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat. karyawan yang merasa baik secara fisik, emosional dan sosial dapat menciptakan kesejahteraan serta akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif dan merasa lebih terikat dengan nilai yang dianut dalam perusahaan (Page & Vella-Brodrick, 2009). kesejahteraan karyawan merupakan tantangan besar bagi manajemen dikarenakan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi dan kelangsungan hidup tergantung pada kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan (Agustina et al., 2020). Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Apabila perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka secara otomatis kesejahteraan pada karyawan akan tercapai.

Pada era ini, *employee well being* pada karyawan bank menjadi semakin penting karena perubahan yang cepat dalam industri keuangan dan tuntutan yang meningkat terhadap karyawan. Bila *person organization fit*, *intrinsic motivation* and *job satisfaction* tidak diterapkan di dalam perusahaan, maka hal tersebut berpotensi berpengaruh terhadap *employee well being*. Manajemen suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila dilihat dari status pegawai atau sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja

lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Rusby, 2019).

Sektor perbankan sering kali menghadapi berbagai masalah sumber daya manusia yang terkadang menjadi kendala dalam upaya mencapai tujuan. Karyawan yang tidak merasa sejalan dengan nilai yang dianut organisasi, dorongan motivasi internal yang rendah, tidak adanya keseimbangan kerja-hidup, pengakuan, dan peluang pengembangan pada karyawan. *employee well being* dapat menjadi pendorong penting dalam menciptakan kesesuaian antara karyawan dengan organisasi, mendorong motivasi, dan meningkatkan kepuasan kerja yang baik antara karyawan dan organisasi. Jika sumber daya manusia berjalan dengan baik dan efektif dalam melaksanakan pekerjaannya, maka keberhasilan perusahaan juga akan efektif.

Menurut Ratih (2021) *Employee well-being* (EWB) merupakan kesejahteraan yang diperoleh individu atau karyawan dari suatu pekerjaan yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan tersebut. *Employee well-being* juga mempengaruhi kesesuaian organisasi pada individu di suatu organisasi. *Person organization fit* menjadi acuan pada kesesuaian antara nilai, tujuan, kebutuhan, dan kepribadian individu dengan organisasi (Ratih Indriyani & Monica Bellinda Sutanto, 2021)

*Person organization fit* adalah kesesuaian antara nilai, tujuan, kebutuhan, dan kepribadian individu dengan organisasi (Ratih Indriyani & Monica Bellinda Sutanto, 2021). *person organization fit* mempengaruhi faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen afektif, motivasi. Dengan memperhatikan hubungan ini, organisasi dapat mengoptimalkan dalam

menciptakan lingkungan kerja yang memadai bagi semua pihak yang terlibat. Karyawan yang merasa sesuai dengan nilai, budaya, dan tujuan organisasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka merasa lebih terlibat, termotivasi, dan berkontribusi secara produktif karena merasa dihargai dan diakui oleh organisasi. Sebaliknya, kesenjangan antara nilai individu dan organisasi dapat menyebabkan konflik internal, kecemasan, dan ketidakpuasan kerja (Kadir et al., 2023).

Perbankan tentunya memiliki peran terhadap person organization fit, Dimana perlunya keselarasan antara kualifikasi, nilai, dan tujuan individu dengan budaya, nilai dan tujuan perbankan (Cooper et al., 2019). Perbankan syariah yang berada di Kota Lhokseumawe diantaranya Bsi Syariah, Bank Aceh, Bank Btn, Bri Syariah Dan Bca Syariah. Penelitian Liao et al., (2022) mengungkapkan Secara umum karyawan bank merupakan penggerak utama berjalannya sistem pada suatu bank. Karyawan Bank bertanggung jawab atas usaha penyimpanan dan penyaluran dana terhadap masyarakat yang membutuhkan. Tanggung jawab sebagai karyawan bank terbilang cukup berat sehingga kesejahteraan karyawan pada bank syariah di kota lhokseumawe, yang mungkin melibatkan beban kerja yang berlebihan dirasakan oleh karyawan.

Ketika organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan memperhatikan kebutuhan karyawan, ini dapat meningkatkan kesejahteraan individu serta organisasi secara keseluruhan (Gultom et al., 2016). *Person-organization fit (P-O fit)* melibatkan konsep dalam organisasi yang merujuk pada kesesuaian antara individu dan organisasi. Kesesuaian ini dapat didasarkan pada nilai-nilai, keyakinan, dan tujuan yang sama (Watanabe et al., 2023) . *P-O fit*

menunjukkan bahwa ketika karakteristik individu, seperti nilai-nilai, budaya, dan kepribadian, selaras dengan atribut organisasi, seperti budayanya, norma-norma, dan nilai-nilainya, hasilnya adalah kesesuaian yang lebih baik atau *fit*. *P-O fit* yang baik dikaitkan dengan berbagai hasil positif, termasuk kepuasan kerja yang lebih tinggi, motivasi yang lebih besar, serta peningkatan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Suherman, 2019).

Berdasarkan Hussain (2020) *intrinsic motivation* adalah jenis motivasi yang berasal dari dalam diri individu, di mana individu melakukan suatu aktivitas karena merasa tertarik, terlibat, atau mendapatkan kepuasan pribadi dari aktivitas tersebut, tanpa adanya pengaruh eksternal seperti hadiah atau pengakuan dari luar. Individu dengan *intrinsic motivation* biasanya terdorong oleh rasa ingin tahu, keinginan untuk menguasai suatu keterampilan, atau keinginan untuk mencapai standar pribadi yang tinggi, dan tidak tergantung pada insentif atau tekanan dari luar.

Kosec et al., (2022) berpendapat bahwa *job satisfaction* menggambarkan sejauh mana karyawan merasa puas atau senang dengan pekerjaan mereka dan aspek-aspek yang terkait dengan pekerjaan tersebut. kepuasan kerja dapat mencakup berbagai dimensi dan faktor yang mempengaruhi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, seperti kondisi kerja, gaji dan manfaat, pengakuan dan penghargaan, peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, keseimbangan kerja-hidup, otonomi dan kontrol, serta variasi dan tantangan pekerjaan (Sabil, 2021).

Selain *intrinsic person organization fit*, *intrinsic motivation* dan *job satisfaction* Hubungan antara *gender* dan *employee well-being* dapat menjadi kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor (Cifre et al., 2013). Di banyak

lingkungan kerja seperti perbankan perbedaan *gender* dapat memengaruhi *employee well-being* (Nuraeni & Suryono, 2021). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hubungan ini termasuk Perbedaan tuntutan peran, Kesempatan dan penghargaan, Budaya organisasi dan Dukungan social (Amalina & Ansyah, 2012). penting bagi organisasi untuk memperhatikan perbedaan *gender* dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *employee well-being*, tidak peduli jenis kelamin mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, kesetaraan kesempatan, penghargaan yang adil, dan budaya kerja yang inklusif (Sari, 2018)

Saat ini, bank terlalu fokus menghadapi persaingan, sehingga kondisi dalam organisasi terkadang diperlakukan dengan tidak efektif. Hasilnya perusahaan hanya berfokus memeras bakat individu demi kepentingan organisasi dan tidak memperhatikan aspek kesesuaian antara nilai, motivasi internal dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Dan juga banyak faktor yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi mengalami penurunan, faktor tersebut datang dari *internal* dan *eksternal* yang ada pada suatu organisasi. Kurangnya kompensasi maupun motivasi kepada karyawan sehingga terjadinya penurunan kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan. Padahal dengan memperhatikan aspek tersebut karyawan dapat merasakan terciptanya kesejahteraan dalam pekerjaannya (Azhari et al., 2023).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pada objek dan periode penelitian. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Roczniewska et al., 2018) menyampaikan bahwa person organization fit berdampak pada *employee well being* dengan menciptakan pengaruh positif terhadap employee motivation.

Beberapa penelitian juga menyoroti pentingnya *person organization fit* atau *intrinsic motivation* dan *job satisfaction* pada *employee well being* (Pratiwi & Firgiyani, 2021). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Watanabe et al., 2023) menyampaikan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee well being*.

*Employee well being* pada sektor perbankan memiliki peranan penting dalam terciptanya *person organization fit*, mendorong *intrinsic motivation* dan *job satisfaction* dalam sektor perbankan. Oleh karena itu penting bagi Perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai dan tujuan karyawan karyawan pada sektor perbankan, memotivasi karyawan secara internal dan memberikan kepuasan kerja yang baik sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada sektor perbankan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Person Organization Fit*, *Intrinsic Motivation* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Well Being*: Apakah Gender Sebagai Moderasi Pada Bank Syariah Kota Lhokseumawe** “

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap *employee well being* bank syariah di kota lhokseumawe?
2. Apakah *intrinsic motivation* berpengaruh terhadap *employee well being* pada bank syariah kota lhokseumawe?

3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee well being* pada bank syariah kota lhokseumawe?
4. Apakah *Person organization fit* berpengaruh terhadap *employee well being* yang di moderasi oleh gender pada Bank Syariah Di Kota Lhokseumawe?
5. Apakah *intrinsic motivation* berpengaruh terhadap *employee well being* yang di moderasi oleh gender pada Bank Syariah Di Kota Lhokseumawe?
6. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee well being* yang di moderasi oleh gender pada Bank Syariah Di Kota Lhokseumawe?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Sesuai dengan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* berpengaruh terhadap *employee well being* bank syariah dikota lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *employee well being* pada bank syariah kota lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee well being* pada bank syariah kota lhokseumawe.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Person organization fit* berpengaruh terhadap *employee well being* yang di moderasi oleh gender pada Bank Syariah Di Kota Lhokseumawe.
5. Untuk mengetahui pengaruh *intrinsic motivation* berpengaruh terhadap *employee well being* yang di moderasi oleh gender pada Bank Syariah Di Kota Lhokseumawe.

6. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee well being* yang di moderasi oleh gender pada Bank Syariah Di Kota Lhokseumawe.

#### **1.4 Manfaat praktis**

##### **a. Bagi penulis**

Dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada penulis serta memberikan kesempatan untuk menerapkan teori teori yang didapatkan pada saat kuliah kemudian dapat membandingkannya dengan kondisi nyata atau kenyataan yang ada.

##### **b. Bagi Perusahaan**

Hubungan antara person organization fit, intrinsic motivation dan job satisfaction dapat mempengaruhi *employee well being* sehingga menciptakan hubungan kerja yang baik dengan begitu dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga bank syariah di kota lhokseumawe dapat menjadi lebih baik lagi.

##### **c. Bagi akademisi**

Sebagai menjadi referensi selanjutnya yang memfokuskan studi penelitian pada masalah yang sama di masa yang akan datang

Adapun manfaat teoritis yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah :

##### **1. Untuk peneliti**

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi sebagai sumber informasi untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat bermanfaat untuk peneliti selanjutnya, khususnya yang terkait dengan Pengaruh *Person Organization Fit, Intrinsic Motivation Dan Job*



*Satisfaction Terhadap Employee Well Being : Apakah Gender Sebagai Moderasi Pada Bank Syariah Kota Lhokseumawe*

- 2) penelitian ini akan Menambahkan pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta bahan dalam menerapkan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai dengan Pengaruh *Person Organization Fit*, *Intrinsic Motivation* Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Well Being*
  - 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmiah dalam bidang perbankan syariah dalam rangka menambah khazanah dan pengembangan ilmu pengetahuan serta menambah literatur atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melaksanakan kajian dan penelitian selanjutnya,
  - 4) Skripsi ini juga akan memperluas pengalaman penulis dalam menulis dan menyajikan hasil penelitian.
2. Manfaat bagi mahasiswa
- 1) Mahasiswa dapat mengetahui lebih dalam dan memperoleh informasi tambahan serta pemahaman dan pengetahuan mengenai topik yang dipaparkan termasuk *person organization fit*, *intrinsic motivation*, *job satisfaction* dan *employee well-being*
  - 2) Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah mahasiswa menjadi mengerti tentang *person organization fit*, *intrinsic motivation*, *job satisfaction* dan *employee well-being* pada sektor perbankan sehingga mahasiswa dapat menilai kepuasan dari ke empat variabel tersebut.

- 3) Skripsi ini dapat membantu mahasiswa sebagai sumber data atau referensi dalam penelitian maupun tugas akhir yang terkait dengan topik yang serupa.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

- 1) Manfaat bagi peneliti lanjutan diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dan rujukan teori penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti berikutnya yang berpedoman pada penelitian ini.
- 2) Manfaat penelitian ini bagi peneliti lain yaitu dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan pada sektor perbankan.
- 3) peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat memberikan motivasi kepada peneliti lain agar dapat lebih baik dalam membangun kesejahteraan pada suatu organisasi dan mengembangkan kesesuaian organisasi, motivasi intrinsik serta kepuasan kerja pada karyawan.