

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan memiliki peranan penting dan strategis dalam perekonomian suatu negara, yaitu dalam lalu lintas pembayaran dan penyediaan dana untuk pembiayaan pembangunan (Sutedi, 2017). Secara umum, lembaga keuangan dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu, *bank* dan *non bank*. Lembaga keuangan *bank* adalah lembaga keuangan yang memiliki tujuan sebagai perantara keuangan untuk menerima dan menghimpun dana. Menghimpun yang dimaksud disini adalah menghimpun uang, menerbitkan *bank note*, dan juga sebagai media penyimpanan uang, sedangkan lembaga *non bank* adalah lembaga yang bertugas dalam memberikan jasa tentang keuangan, kemudian akan menarik dana yang berasal dari masyarakat dengan secara langsung maupun tidak langsung (Sauders dalam Wiwoho, 2017).

Berdasarkan surat keputusan menteri keuangan RI No. KEP-38/MK/IV/1972, pengertian lembaga keuangan *non bank* adalah semua lembaga/badan usaha yang melakukan aktivitas keuangan baik secara langsung maupun tidak langsung menghimpun dana dari masyarakat dengan menerbitkan surat-surat berharga dan menyalurkan dana tersebut untuk membiayai investasi di berbagai perusahaan (dpr.go.id). Koperasi merupakan salah satu lembaga keuangan *non bank*. Menurut Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan kegiatannya berlandaskan pada prinsip

koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berlandaskan atas asas kekeluargaan.

Koperasi Simpan Pinjam merupakan salah satu lembaga keuangan *non bank* yang menghimpun dana dari setiap anggota lalu menyalurkannya kembali kepada anggota maupun non anggota. Sumber pemasukan koperasi berasal dari anggota dan juga pinjaman dari lembaga keuangan lainnya. Koperasi memiliki ciri khas dengan tujuan utama untuk membantu meningkatkan kesejahteraan para anggotanya dan juga masyarakat pada umumnya (dpr.go.id). Koperasi merupakan badan usaha yang menjunjung tinggi kekeluargaan dengan rasa persaudaraan dan solidaritas yang tinggi guna mengurangi tingkat kemiskinan pada masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan. Hal tersebut dipertegas dengan Undang-undang No. 25 tahun 1992 Pasal 1 tentang perkoperasian, dijelaskan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Indonesia mengenal dua macam bentuk koperasi, yaitu koperasi primer dan koperasi sekunder. Koperasi primer adalah koperasi yang beranggotakan orang perorangan melalui usaha untuk memenuhi kebutuhan anggota secara perorangan. Koperasi sekunder merupakan himpunan dari koperasi primer yang di bentuk sekurang kurangnya dari tiga koperasi primer.

Salah satu bentuk koperasi primer adalah koperasi Simpan Pinjam dan salah satu bentuk koperasi simpan pinjam adalah *Credit union*. *Credit union* memiliki makna kumpulan orang yang saling percaya, dalam suatu ikatan

pemersatu yang sepakat untuk menabungkan uang mereka sehingga menciptakan modal bersama untuk dipinjamkan kepada anggota dengan tujuan produktif dan kesejahteraan. *Credit union* mempunyai tujuan menurut undang-undang nomor 2 tahun 1992 pasal 3 (Rahmawati, 2018) adalah untuk memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Credit union sangat menekankan kesejahteraan sebagai tujuan dalam aktivitas organisasinya dan sangat mengedepankan kesejahteraan baik kesejahteraan karyawan, anggota maupun kesejahteraan masyarakat baik secara rohani dan jasmani. Hal tersebut tertuang dalam Undang-Undang no 2 tahun 1992 pasal 3. Adapun kesejahteraan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesejahteraan secara umum. Oleh sebab itu, maka penelitian ini mencoba menggali lebih dalam tentang kesejahteraan karyawan di *credit union*.

Employee wellbeing atau kesejahteraan karyawan merupakan suatu pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan baik rohani maupun jasmani, langsung dan tidak langsung untuk mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan yang aman dan sehat (UU No.13 tahun 2003). Pentingnya *employee wellbeing* adalah untuk mempertahankan karyawan, meningkatkan motivasi, semangat kerja dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Enggardini & Fauzy, 2017).

Terdapat beberapa penelitian yang diketahui mendukung *employee wellbeing* antara lain penelitian menurut Wood and Ogbonnaya (2017), dikatakan

sistem HRM berkinerja tinggi dirancang untuk membangun kolaborasi antar karyawan sehingga menyebabkan keterlibatan kerja dan meningkatkan *employee wellbeing*. Selanjutnya, menurut De Witte dalam Choi et al (2017) *employee wellbeing* juga dipengaruhi oleh keadaan unik atau lingkungan kerja orang tersebut.

Salah satu jenis lingkungan kerja adalah spritualitas tempat kerja di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sheep (2017) jika karyawan mempersepsikan spritualitas kerja mereka baik, maka mereka akan merasa puas dan kepuasan inilah yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan. Sementara itu, faktor lain yang menentukan *employee wellbeing* adalah gaya kepemimpinan, terutama *inclusive leadership*.

Inclusive ledership atau kepemimpinan inklusif, yang dicetuskan oleh Nembhard dan Edmondson dalam Choi et al (2017), mengacu pada para pemimpin yang menunjukkan keterbukaan, aksesibilitas, dan ketersediaan dalam interaksi dengan pengikut. Pemimpin yang inklusif memiliki ciri khas terbuka, memberikan akses dan tersedia terhadap bentuk komunikasi dua arah antara bawahan serta pimpinan mampu membentuk hubungan berkualitas tinggi dengan bawahan sehingga berdampak pada *employee wellbeing*. Kemudian, selain *inclusive leadership*, *person job fit* dianggap mempengaruhi *employee wellbeing*.

Person job fit didefinisikan sebagai tingkat kecocokan yang dirasakan individu antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kebutuhan nilai, dan persyaratan pekerjaan atau tugas pekerjaan tertentu (Kristof-Brown et al dalam Choi et al, 2017). Dengan kata lain, ketika karyawan merasa kepribadian dan

pekerjaannya cocok maka akan menimbulkan kepuasan diri, merasa didukung dan difasilitasi. Selain *person job fit*, *psychological empowerment* juga memiliki peran dalam meningkatkan *employee wellbeing*.

Psychological empowerment didefinisikan sebagai proses perbaikan *self efficacy* anggota dalam organisasi dengan mengidentifikasi dan menghilangkan situasi yang menyebabkan ketidakberdayaan melalui praktik formal atau teknik informal (Conger & Kanungo dalam Choi et al, 2017). *Psychological empowerment* merujuk pada perasaan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan masalah. Berdasarkan hal tersebut, keyakinan individu terhadap kapasitas yang dimiliki akan menimbulkan perasaan senang sehingga berkontribusi terhadap *employee wellbeing*. *Employee wellbeing* merupakan dampak dari emosi positif dari karyawan, lingkungan kerja, pengalaman kerja maupun *support* dari pimpinan.

Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat saling keterkaitan antara variabel *inclusive leadership*, *person job fit*, *psychological empowerment* dan *employee wellbeing* khususnya bahwa penelitian ini akan menguji apakah *person job fit* dan *psychological empowerment* memediasi pengaruh *inclusive leadership* terhadap *employee wellbeing* dengan objek studi pada karyawan *credit union* di Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, *employee wellbeing* merupakan suatu pemenuhan kebutuhan karyawan oleh

perusahaan. Kesejahteraan yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk memelihara karyawan baik dari segi rohani maupun jasmani guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik di dalam bekerja. *Employee wellbeing* merupakan aspek penting bagi karyawan dimana *employee wellbeing* dapat meningkatkan kinerja dan meningkatkan niat untuk tetap tinggal, selain itu peran seorang pemimpin sangat penting dalam menentukan *employee wellbeing*, *Employee wellbeing* tidak terbatas hanya soal finansial melainkan psikologis karyawan juga termasuk didalamnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat ditentukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *inclusive leadership* berpengaruh secara positif terhadap *employee wellbeing*?
2. Apakah *inclusive leadership* berpengaruh secara positif terhadap *person job fit*?
3. Apakah *inclusive leadership* berpengaruh secara positif terhadap *psychological empowerment*?
4. Apakah *person job fit* berpengaruh secara positif terhadap *employee wellbeing*?
5. Apakah *psychological empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee wellbeing*?
6. Apakah *person job fit* memediasi hubungan antara *inclusive leadership* dan *employee wellbeing*?

7. Apakah *psychological empowerment* memediasi hubungan antara *inclusive leadership* dan *employee wellbeing*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Menguji pengaruh *inclusive leadership* terhadap *employee wellbeing*.
2. Menguji pengaruh *inclusive leadership* terhadap *person job fit*.
3. Menguji pengaruh *inclusive leadership* terhadap *psychological empowerment*.
4. Menguji pengaruh *person job fit* terhadap *employee wellbeing*.
5. Menguji pengaruh *psychological empowerment* terhadap *employee wellbeing*.
6. Menguji peran mediasi *person job fit* dan *psychological empowerment* dalam pengaruh *inclusive leadership* terhadap *employee wellbeing*.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi organisasi bagaimana *employee wellbeing* bisa ditingkatkan melalui *inclusive leadership*, *person job fit* dan *psychological empowerment*.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan tentang *inclusive leadership*, *person job fit*, *psychological empowerment* dalam hubungannya mempengaruhi *employee wellbeing*. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat untuk menjadi referensi atau acuan untuk peneliti lain yang tertarik dengan *employee wellbeing*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua berisi penjabaran konsep dan dasar-dasar teori yang digunakan untuk masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian ini. Tinjauan pustaka terdiri dari *employee wellbeing*, *person job fit*, *psychological empowerment*, dan *inclusive leadership*,

Bab ini juga berisi hipotesis penelitian yang menjadi fokus pada penelitian ini. Selanjutnya pada akhir bab akan disajikan kerangka penelitian atau kerangka pikir untuk mempermudah pemahaman tentang hubungan antar variabel.

A. *Employee wellbeing*

1. *Pengertian Employee Wellbeing*

Kepuasan identik dengan kesenangan, kebahagiaan, keceriaan, kegembiraan, dan keriang. Horn dalam Choi et al (2017) menyatakan karyawan yang sejahtera akan mengalami kepuasan serta perasaan bahagia.

Menurut KBBI kepuasan mengacu pada perasaan bahagia, lega, gembira, puas dan senang karena telah terpenuhi hasratnya. Perasaan puas akan menimbulkan perasaan yang nyaman, tentram, damai, senang dan bahagia. Kesejahteraan sendiri merujuk pada kesenangan dan keadaan emosi yang positif yang dihasilkan dari pengalaman seseorang.

Employee wellbeing pertama kali dicetuskan oleh Locke dalam Choi et al (2017) mengacu pada kesenangan atau keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.