

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini, persaingan dalam dunia usaha dan kerja semakin ketat. Kemajuan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang teknologi telah mengakibatkan menurunnya persentase penggunaan tenaga manusia karena fungsi manusia itu sendiri telah digantikan dengan kecanggihan teknologi. Akan tetapi tidak semua perusahaan atau organisasi dapat sepenuhnya menggantikan peran sumber daya manusia dengan teknologi yang canggih. Khususnya perusahaan atau organisasi di bidang lembaga jasa keuangan sangat membutuhkan peran sumber daya manusia dalam menjalankan tugas.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling utama pada sebuah perusahaan dimana sumber daya manusia memiliki peran sebagai subjek pelaksana kebijakan atas kegiatan operasional perusahaan. Untuk mempertahankan eksistensi, perusahaan harus menghadapi perubahan dan unggul dalam persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila

tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.¹

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa).² Dengan adanya sumber daya manusia yang bekerja secara optimum akan berimplikasi pada tercapainya tujuan utama organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, hal ini merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan menjadikan perusahaan tersebut dapat bertahan dalam persaingan. Dalam Islam juga terdapat beberapa ayat yang menyinggung tentang kinerja yaitu pada Al-qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُؤْفِقَهُمْ^ط أَعْمَلَهُمْ^ط وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan)

¹ Mariam, Rani. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening, *Tesis*. 2009

² Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Kencana;2011), Hal. 3

pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (QS Al-Ahqaf:19)

Dari ayat ini dapat dikatakan bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Setiap karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat dilihat dari kepuasan konsumen atau nasabah, banyaknya konsumen atau nasabah, dan tercapainya target yang optimal. Sumber daya manusia yang dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien serta melaksanakan perannya sesuai dengan tugas yang diberikan akan sangat menunjang keberhasilan perusahaan. Adapun beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu adanya komitmen, motivasi dan gaya kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan pada perusahaan.

Untuk dapat membangun komitmen karyawan merupakan proses yang sangat panjang dan tidak dapat dibentuk secara instan. Perusahaan harus menciptakan keadaan yang nyaman diawal karyawan bergabung dengan perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membenahi sistem dan pola pikir, penciptaan dan pewarisan budaya perusahaan, mengadakan acara-acara

untuk menjalin kebersamaan, kebijakan peningkatan status karyawan dan lain-lain.

Allen dan Meyer mengatakan bahwa salah satu komponen dari komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*).³ Komitmen afektif mengarah pada “*the employee’s emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*” yang berkaitan dengan keterikatan emosional karyawannya, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan lebih bernilai bagi perusahaan karena sudah melibatkan faktor emosional sehingga karyawan yang memiliki komitmen afektif akan bekerja dengan perasaan senang dan menikmati perannya dalam perusahaan. Selain komitmen afektif, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri yaitu motivasi intrinsik.

Motivasi merupakan salah satu masalah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena kebutuhan dan keinginan dari setiap individu sangat berbeda antara satu dengan yang lainnya. Sebagian besar orang beranggapan bahwa dengan memberi gaji atau upah yang tinggi maka karyawan tersebut akan termotivasi dan mengerjakan tugas yang diberikan secara optimal. Anggapan yang seperti itu tidak benar sepenuhnya karena tidak hanya upah

³ Allen, N. J dan Meyer, J. P. The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance and Normative Commitment To The *Organization*. *Journal Of Occupational Psychology*, 1990, No. 63, 1-8.

dan gaji yang tinggi yang memotivasi karyawan untuk dapat bekerja secara optimal tetapi karyawan juga membutuhkan rasa nyaman terhadap pekerjaan yang ditekuni, nyaman terhadap lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, pemimpin yang baik, dan kebutuhan psikologis lainnya yang dapat membuat karyawan semakin nyaman berkerja di perusahaan tersebut.

Motivasi intrinsik yaitu suatu kemampuan dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan untuk mau bekerja secara baik, sehingga hasrat karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.⁴ Dengan adanya motivasi intrinsik, kompetensi yang dimiliki karyawan akan meningkat dan berakibat pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan motivasi intrinsik juga diperlukan peran pemimpin yang memiliki kemampuan memotivasi karyawan dengan baik, dengan adanya motivasi yang baik dari pemimpin tersebut akan muncul gairah kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Saat berbicara mengenai kepemimpinan, hal ini sangatlah penting karena pengaruhnya yang sangat besar untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain atau para pengikut untuk dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan diawal. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses-proses memengaruhi, yang memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan-pilihan

⁴ Hasibuan, Melayu, SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2009) Hal. 143

dari sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama atau *teamwork*, serta perolehan dukungan dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi.⁵ Setiap pemimpin memiliki ciri khasnya masing-masing dalam memimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin akan memengaruhi para karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Setiap gaya kepemimpinan akan lebih efektif digunakan sesuai dengan situasi yang ada pada perusahaan atau sesuai dengan kebutuhan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang di persepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.⁶ Yukl (2010) menyatakan kepemimpinan transformasional itu dimana para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan

⁵ Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Alih Bahasa Jusuf Udaya Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya*. (Jakarta, Victory Jaya Abadi, 1994). Hal. 4

⁶ Adinata. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. 2015, Vol. 9, No.2 136-157

penghormatan terhadap pimpinan dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya mereka harapkan.⁷

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera, karena kedua BPRS ini tergolong BPRS yang baru tetapi sudah sangat berkembang dan mengikuti BPRS lain yang sudah lebih dulu berdiri. Selain itu melihat pentingnya komitmen afektif, motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional dalam menentukan keberhasilan kerja karyawan di kedua BPRS tersebut. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (STUDI KASUS DI PT. BPRS BANGUN DRAJAT WARGA DAN PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA).

B. Rumusan Masalah

Terdapat beberapa masalah dalam penelitian ini yang dibagi menjadi beberapa bagian. Pertama, melihat dari komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan dimana untuk mengoptimalisasi hasil kerja yang diberikan haruslah adanya komitmen dari karyawan terhadap perusahaan tersebut.

⁷ Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Alih Bahasa Jusuf Udaya Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya*. (Jakarta, Victory Jaya Abadi, 1994). Hal. 297.

Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.⁸ Hal ini membuktikan bahwa komitmen afektif memiliki peran penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Kedua, motivasi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang merupakan subjek utama dari kinerja yang akan dihasilkan. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan pasti memiliki motivasi tersendiri. Suparta menyebutkan dalam penelitiannya bahwa secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.⁹

Permasalahan terakhir yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik kharisma (memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek dan kepercayaan), inspirasi (mengkomunikasikan harapan yang tinggi, mengungkapkan maksud-maksud penting dalam cara yang sederhana), dan pertimbangan yang diindividualkan

⁸ Sia Tjun Han *et.al.* Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Memengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 2012, Vol.14, No,2 109-117

⁹ Suparta. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*, 530-540

(memberikan perhatian pribadi, memperlakukan setiap karyawan secara individual, melatih dan menasehati bawahannya).¹⁰ Dari penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Indrawati menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹¹ Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemimpin yang dapat berperan sesuai dengan lingkungan dan keadaan.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS BDW dan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS BDW dan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS BDW dan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

D. Tujuan Penelitian

¹⁰ Mondiani. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2012 Vol.1, No.1 46-54

¹¹ Putra dan Indrawati. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *E-Jurnal Manajemen Unud*. 2015, Vol.4, No. 10, 2982-3011

1. Untuk mengetahui apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS BDW dan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS BDW dan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS BDW dan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kepentingan keilmuan, seperti dalam penelitian yang dilakukan di masa depan, dengan tema yang sama. Penelitian ini juga diharapkan dapat mendukung teori yang sudah ada, dan pengembangan teori dalam kaitannya dengan komitmen afektif, motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional. Selain itu model dalam penelitian ini juga diharapkan dapat direplikasi dan diulang kembali oleh peneliti selanjutnya, sehingga dapat memperbaiki dan menguatkan model penelitian ini.

2. Manfaat bagi lembaga jasa keuangan yang diteliti, diharapkan dapat menjadi pegangan untuk bagian pengelola sumber daya manusia di perusahaan yang bersangkutan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi pihak perusahaan dalam kaitannya dengan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu manfaat penelitian ini diharapkan dapat mengevaluasi kinerja karyawan pada lembaga jasa keuangan itu sendiri.