

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi syariah di Indonesia dewasa ini semakin meningkat. Hal tersebut ditandai dengan banyaknya lembaga keuangan syariah (LKS) yang semakin dikenal di masyarakat. LKS tidak hanya meliputi lembaga keuangan makro, akan tetapi juga meliputi lembaga keuangan mikro seperti Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) (Utomo *et al.*, 2014:1). Munculnya BPRS ditengah masyarakat memberikan alternatif bagi masyarakat kecil yang membutuhkan dana dan layanan serta jasa berbasis syariah yang jauh dari riba. Berkembangnya BPRS di Indonesia pada akhirnya memunculkan persaingan yang begitu ketat pada industri keuangan syariah.

Persaingan pada industri keuangan syariah yang semakin ketat, membutuhkan kehadiran sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, siap dan kompetitif (Utomo *et al.*, 2014:195). Selain itu dalam mencapai tujuan organisasi faktor yang paling penting juga adapada sumber daya manusianya, karena segala sarana dan prasarana yang ada dioperasikan dan diatur oleh sumber daya manusia. Maka dari itu perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi.

Manajemen organisasi dituntut harus mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi agar tingkat produktifitasnya tetap tinggi serta memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi. Tolak ukur kualitas dalam organisasi tidak selalu dinilai dari seberapa banyak karyawan berkontribusi terhadap organisasi, akan tetapi dapat dilihat seberapa banyak para karyawan memiliki inisiatif tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya diluar dari job description. Perilaku seperti ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi. Hal ini dapat tercapai apabila organisasi dapat mengembangkan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behavior* (OCB) seperti, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan lainnya (Wirawan, 2013). Faktor-faktor tersebut telah didukung dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berbicara mengenai perilaku karyawan tentu tidak akan terlepas dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin, sebab tanpa adanya pemimpin yang efektif maka suatu organisasi akan mengalami kemunduran. Sukses tidaknya seorang pemimpin bisa dilihat dari bagaimana pemimpin tersebut menerapkan gaya kepemimpinan terhadap

karyawannya, sebab seorang pemimpin adalah panutan dan sorotan dari bawahannya (Wawan, 2015). Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan yang ditentukan sangat bergantung dari kemampuan seorang pemimpin mengendalikan kemudi organisasi. Gaya kepemimpinan yang cocok pada masa sekarang ini adalah transformasional leadership dan leader member-exchange.

Kepemimpinan yang pertama yaitu transformasional leadership menurut Barbuto (2005) menyatakan bahwa pengikut *transformasional leadership* memiliki rasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan *organizational citizenship behavior* (OCB). Seorang pemimpin dituntut untuk mampu mengubah perilaku karyawan menjadi lebih baik guna meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan atau instansi. *transformasional leadership* memiliki pengaruh dalam menimbulkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB)

Selain *transformasional leadership* ada kepemimpinan lain yaitu *leader member-exchange*. *Leader member-exchange* (LMX) merupakan perilaku karyawan terhadap pimpinan yang memiliki peran penting terhadap keberhasilan sebuah organisasi, dimana perlakuan yang baik dari pimpinan akan dapat menciptakan perasaan sukarela dalam diri karyawan untuk dapat berkorban bagi organisasinya. *leader member-exchange* (LMX) akan berpengaruh pada *organizational citizenship behavior* (OCB).

Faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah komitmen organisasi. Jika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya maka dia akan peduli dengan nasib organisasinya dan berusaha menjadikan organisasinya ke arah yang lebih baik, sedangkan karyawan yang tingkat komitmen terhadap organisasinya rendah maka ia akan cenderung mementingkan urusan pribadinya serta tidak berusaha menjadikan organisasinya ke arah yang lebih baik. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang menjadi kewajibannya saja, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lain, ketika ada karyawan lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi dibedakan menjadi tiga jenis yang mana mempunyai tingkat dan derajat yang berbeda; (1) *Continuance commitment* (komitmen kontinuan/rasional), berarti komitmen berdasarkan persepsi anggota tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi.; (2) *Normative commitment* (komitmen normatif) merupakan komitmen yang meliputi perasaan-perasaan individu tentang kewajiban dan tanggung jawab yang harus diberikan kepada organisasi.; (3) *Affective commitment* (komitmen afektif) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi (Kusumastuti dan Nurtjahjanti., 2013). Dari ketiga jenis komitmen diatas yang memiliki tingkatan paling tinggi adalah

komitmen afektif. Maka dari itu pegawai yang memiliki komitmen afektif pada dirinya akan lebih bernilai bagi perusahaan karena sudah melibatkan faktor emosional sehingga pegawai dengan komitmen afektif akan bekerja dengan perasaan senang dan menikmati perannya dalam perusahaan.

BPRS merupakan salah satu lembaga keuangan mikro yang menggunakan prinsip syariah dalam menjalankan kegiatannya. Di Yogyakarta, terdapat tiga BPRS yang mengalami perkembangan cukup pesat. Tiga BPRS tersebut diantaranya adalah BPRS Margirizki Bahagia, BPRS Madina Mandiri Sejahtera, dan BPRS Bangun Derajat Warga. Hal ini dibuktikan oleh berkembangnya aset pada tiga BPRS tersebut dengan baik, seperti pada tahun 2005 sampai tahun 2015 pertumbuhan aset di BPRS BDW mencapai 30% yaitu sekitar Rp 90,000,000,000.00, sedangkan di BPRS Margirizki Bahagia pertumbuhan asetnya pada tahun 2017 mencapai Rp48,003,000,000.00 dan BPRS Madina pada 2017 pertumbuhan asetnya mencapai Rp 70,410,743,766.06. Selain pertumbuhan aset yang baik, ke tiga BPRS tersebut meraih beberapa penghargaan dari info bank sebagai BPRS dengan kinerja keuangan terbaik dalam kurun waktu yang berturut-turut dalam beberapa tahun terakhir. (www.infobanknews.com)

Keberhasilan tiga BPRS di Yogyakarta tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, siap serta kompetitif. Selain menjadi SDM yang berkualitas, siap dan kompetitif, karyawan sudah seharusnya mempunyai komitmen yang besar sehingga perusahaan

dapat merancang berbagai agenda yang lebih baik demi perkembangan perusahaan. Berdasarkan observasi sementara yang dilakukan, peneliti mendapatkan permasalahan bahwa belum terdapatnya keterikatan khusus terhadap pentingnya komitmen afektif, *transformatif leadership*, dan *leader member-exchange* pada tiga BPRS di Yogyakarta. Namun, tidak dapat dihindari bahwa kepemimpinan yang baik di butuhkan untuk meningkatkan komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior*. Maka dari itu, penelitian terkait *transformatif leadership*, *leader member-exchange*, dan komitmen afektif perlu dilakukan terhadap karyawan BPRS di Yogyakarta. Hal tersebut dikarenakan bermula dari pemimpinnya yang bisa mempengaruhi dan membangun hubungan yang baik dengan karyawan akan memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif karyawan. Komitmen afektif sendiri dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior* atau perilaku sukarela oleh karyawan.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah *transformatif leadership* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pada tiga BPRS di Yogyakarta ?
2. Apakah *leader member-exchange* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pada tiga BPRS di Yogyakarta ?

3. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada tiga BPRS di Yogyakarta ?
4. Apakah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada tiga BPRS di Yogyakarta ?
5. Apakah *leader member-exchange* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada tiga BPRS di Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *transformational leadership* terhadap komitmen afektif karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *leader member-exchange* terhadap komitmen afektif karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta.

5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *leader member-exchange* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini memiliki kegunaan yaitu untuk mengembangkan ilmu terutama dalam kajian tentang komitmen afektif sebagai variabel mediasi pengaruh *transformasional leadership* dan *leader member-exchange* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan BPRS Margirizki Bahagia, BPRS Madina Mandiri Sejahtera dan BPRS Bangun Derajat Warga sekaligus dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

a) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu dan informasi yang dapat membantu pemimpin dalam upaya membangun MSDM yang ada di organisasi tersebut. Adanya penelitian ini dapat menjadi referensi untuk pemimpin dalam menjaga hubungan baik dengan karyawan guna mencapai tujuan dari organisasinya yaitu dengan cara menerapkan *transformasional leadership* dan *leader member-exchange* pada pemimpin, dengan tujuan membangun hubungan baik antara pemimpin dan karyawan supaya meningkatkan komitmen afektif pada karyawan dan dapat

meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (perilaku sukarela) yang dapat berpengaruh pada kinerja bank sendiri.

b) Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan dalam mempertahankan komitmen afektif yang tinggi supaya dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (perilaku sukarela) pada karyawan.

c) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan memperluas wawasan terkait teori komitmen afektif sebagai variabel mediasi pengaruh *transformational leadership* dan *leader member-exchange* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan.