

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pentingnya komitmen dalam suatu perusahaan seperti BPRS dalam rangka membangun efektivitas organisasi tidak lain tujuannya supaya organisasi mampu membangun suatu komitmen.

Dalam organisasi seperti BPRS dan lembaga keuangan syariah lainnya, untuk membangun komitmen yang kuat diperlukan adanya komitmen afektif, yaitu persamaan atau ikatan yang berbasis kepada ikatan emosional antara perusahaan dan karyawan, sehingga dalam organisasi dan lembaga keuangan syariah lainnya perlu beberapa pendekatan-pendekatan menuju aspek formal yaitu keadilan kompensasi terutama pada aspek *inspirational* seperti *leadership*.

Menurut Kadarisman (2012:4) permasalahan secara umum yang dihadapi oleh sebuah perusahaan adalah masalah yang terjadi pada sistem kompensasi yang diterapkan. Ditinjau dari segi perusahaan, kompensasi cenderung dipandang untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial pada masyarakat dan terkait dengan harkat dan martabat manusia. Kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang diberikan karyawan pada perusahaannya, pertentangan antara perusahaan dan karyawan dalam pemberian kompensasi sering terjadi, dengan demikian

dalam pemberian kompensasi tersebut didasarkan pada kebutuhan karyawan atau nilai dari pekerjaannya.

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu karena besar kecilnya kompensasi yang diterima mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga maupun masyarakat. Selain itu, program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko, 1994:155 dalam Yupo, 2008).

Suatu perusahaan dikatakan mampu memberikan jasa terbaik bagi setiap apa yang dihasilkan tergantung pada kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusinya untuk perusahaan. Dengan adanya aspek kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan akan membuat karyawan terpacu untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Demikian juga bagi perusahaan, harus mampu memahami apa yang menjadi harapan karyawannya. Salah satunya adalah mampu memperdayakan dengan tepat sehingga sejalan dengan komitmen yang dimiliki setiap karyawannya.

Suatu perusahaan akan memprioritaskan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi sehingga sistem kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang potensial akan merasa dihargai dan bersedia untuk tetap bertahan di perusahaan. Adanya program

kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan sebagai dampaknya tentunya akan termotivasi untuk meningkatkan kualitasnya.

Permasalahan yang dihadapi di lapangan adalah adanya istilah kompensasi dalam suatu perusahaan yang memberikan perbedaan terhadap karyawan atas produktivitas kerja karyawan. Hal ini membuat ketidakmerataan pemberian penghargaan kepada karyawan yang kadang-kadang menimbulkan kecemburuan sosial dalam tim. Karyawan yang memberikan kontribusi paling banyak, paling menonjol lebih diperhatikan, lebih diprioritaskan, lebih dibanggakan dan kadang-kadang melemahkan semangat kerja karyawan lain yang memberikan kontribusi lebih sedikit dalam perusahaan. Tidak bisa dipungkiri bahwa faktor-faktor seperti faktor lingkungan, penghargaan, pemimpin yang baik, adanya *miss communication* (kesalahpahaman) dan pertimbangan gaji dengan pekerjaan yang tidak setimpal sering membuat karyawan menjadi tidak produktif bahkan hingga memutuskan untuk *resign* (keluar) dari pekerjaan mereka karena merasa tidak puas dengan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan karena perusahaan dan karyawan sangat saling membutuhkan, jika perusahaan tidak memberikan keadilan, kompensasi yang adil dan model kepemimpinan yang bisa

memberikan hasil terbaik untuk perusahaan dan karyawan maka akan menyebabkan melemahnya keinginan atau komitmen karyawan pada perusahaan yang menimbulkan mudarnya keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan yang berpotensi pada status perusahaan. Apabila karyawan tidak memberikan produktivitas atau hasil kerja yang baik pada perusahaan maka akan menyebabkan menurunnya status perusahaan. Jadi, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dan sebaliknya karyawan juga membutuhkan perusahaan untuk kepentingan kebutuhan sehari-hari. Ketika karyawan telah memberikan kontribusi yang tinggi dan lebih banyak untuk perusahaan, tentunya karyawan juga mengharapkan hasil yang seimbang yang didapat dari perusahaan dengan apa yang diberikan untuk perusahaan yang merupakan hak dari masing-masing karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Tiga BPRS di Yogyakarta. Alasan yang menjadikan penulis memilih Tiga BPRS ini adalah karena peneliti telah melakukan survey kepada ketiga BPRS tersebut. Ketiga BPRS ini sebagai salah satu representasi BPRS terbaik yang ada di Yogyakarta, yang mampu mewakili dan menjadi potret BPRS lain dengan keyakinan bahwa pada BPRS tidak mungkin tidak terdapat permasalahan. Semua BPRS secara general sama, selain itu hasil penelitian ini cukup untuk melihat dan menjadi evaluasi bagi BPRS terkait maupun yang lainnya mengenai kepemimpinan transformasional, keadilan distributif kompensasi, dan keadilan prosedural kompensasi yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan.

Sesuai dengan visinya, BPRS merupakan suatu Lembaga Keuangan Syariah yang mengembangkan dan mensosialisasikan pola, sistem dan konsep perbankan Syariah serta memberikan kesejahteraan kepada pengguna jasa, pemilik, pengurus dan pengelola BPRS secara layak. BPRS didirikan sebagai suatu perwujudan untuk membangun ekonomi umat, juga berperan aktif dalam pengembangan sektor usaha kecil dan menengah dengan pelaksanaan berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi Syariah.

BPRS sebagai lembaga keuangan Syariah mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi begitu juga dengan karyawan, salah satu hal yang harus dipenuhi adalah terjalannya sebuah komitmen untuk mencapai tujuan bersama, karena karyawan yang berkomitmen akan bersedia untuk berusaha agar tujuan perusahaan tercapai (Nagar 2012 dalam Dewi 2013:116). Komitmen yang sangat diharapkan oleh perusahaan adalah komitmen afektif, karena komitmen ini berkaitan dengan ikatan emosional seorang karyawan yang memiliki kesamaan visi dan misi dengan perusahaannya sehingga bagi perusahaan karyawan seperti ini sangat membantu demi kelangsungan sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan tersebut.

Pada dasarnya karyawan BPRS dipacu untuk mampu meningkatkan kualitas diri agar mampu meningkatkan produktivitas diri, dengan begitu karyawan yang unggul mampu mendapat penghargaan lebih dari perusahaannya. Fahrudin dan Suryana (2009:96) berpendapat bahwa tingkat keadilan dalam organisasi dianggap rendah oleh para anggotanya maka hal

tersebut akan membuat mereka merasakan dan memiliki komitmen yang rendah juga, demikian pula sebaliknya. Dengan adanya keadilan kompensasi dan kemampuan memotivasi diri dari kayawannya diharapkan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawannya. Penelitian yang dilakukan (Tang dan Sarsfield Baldwin, 1996 dalam Runing, 2011:26) yang menunjukkan bahwa keadilan mempunyai hubungan positif dengan komitmen.

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada dua BPRS dengan masing-masing satu informan menyatakan bahwa pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera dan BPRS Bangun Derajat Warga memiliki permasalahan perusahaan, ini menjadi permasalahan besar bagi kedua perusahaan tersebut, yang bisa jadi disebabkan system/model kepemimpinan, kompensasi maupun komitmen dari masing-masing karyawan pada perusahaan. Karena permasalahan suatu perusahaan tidak akan terlepas dari variabel-variabel tersebut.

Hasil wawancara yang peneliti lakukan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan Ibu Sofi, beliau menyatakan bahwa permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan adalah adanya perbedaan pendapat antara karyawan, namun hal itu merupakan hal yang wajar terjadi dalam sebuah organisasi dan hal tersebut bisa diatasi dengan adanya musyawarah atau rapat yang rutin dilakukan demi meningkatkan kinerja perusahaan. Namun setiap BPRS memiliki cara tersendiri dalam menyikapi suatu permasalahan yang timbul dalam perusahaan agar dapat terselesaikan tanpa ada hal yang bersifat negatif bagi perusahaan. Dan hasil wawancara yang peneliti lakukan di BPRS

Bangun Derajat Warga dengan Ibu Ida, beliau menyatakan bahwa tidak ada permasalahan yang terlalu signifikan dalam perusahaan karena jika ada kesalahan, biasanya ada teguran dan pengarahan kepada karyawannya.

Intinya adalah pada ke dua BPRS ini tidak memiliki permasalahan yang cukup besar, hanya saja berdasarkan data hasil responden yang di dapat, karyawan pada ke tiga BPRS ini memiliki tujuan karir yang berbeda dengan perusahaan, tentunya hal ini akan berpengaruh pada tingkat/hasil yang diperoleh perusahaan.

Alasan mengenai apa pentingnya penelitian ini dilakukan dilokasi yang dipilih tentunya dengan hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi tiga BPRS tersebut untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional, keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi dan komitmen afektif didalam lembaga tersebut, dan mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan kembali karena peran seorang pemimpin perusahaan yang menggerakkan manusia yang memiliki rasa dan perilaku yang berbeda-beda dengan sikap yang diambil oleh seorang pemimpin. Hal ini menjadi perhatian penting untuk mengevaluasi sistem kerja karena setiap karyawan memiliki pandangan yang berbeda dalam menyikapi beban kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pada Tiga BPRS Yogyakarta?
2. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pada Tiga BPRS Yogyakarta?
3. Apakah keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pada Tiga BPRS Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pada Tiga BPRS Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pada Tiga BPRS Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui apakah keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pada Tiga BPRS Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi pengembangan ilmu yang terkait dengan kepemimpinan transformasional, keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi dalam pengaruhnya terhadap komitmen afektif pada BPRS maupun lembaga keuangan Syariah lainnya.

2. Secara Praktis

Diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi BPRS terkait maupun lembaga keuangan Syariah lainnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Salah satunya adalah dengan peran kepemimpinan dalam suatu organisasi yang mampu membimbing dan pemberian kompensasi sebagai apresiasi atas kinerja karyawan pada organisasi.