

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Baitul Maal Wat Tawill atau lebih dikenal sebagai BMT, merupakan lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan (simpanan) atau deposito, yang kemudian dana tersebut disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan berdasarkan prinsip syariah. BMT berorientasi sosial keagamaan, yang tidak dapat dimanipulasi untuk kepentingan bisnis atau mencari keuntungan atau profit (Ilmi, 2002).

Salah satu BMT di Kabupaten Wonosobo yang paling pesat perkembangannya adalah BMT Marhamah yang berdiri sejak tahun 1995 dan saat ini sudah memiliki 16 kantor cabang dan memiliki 132 karyawan. Selain itu, BMT Marhamah sudah memiliki sertifikat penghargaan sebagai koperasi primer unggulan dan telah memenuhi kualifikasi yang ditetapkan oleh *Islamic Microfinance Standart*. Strategi dari BMT Marhamah adalah membentuk sumber daya Islam yang kompeten dan berkarakter Islami dengan harapan akan membangun sebuah Baitul Maal Wa Tamwil yang baik dan sehat. Hal ini dibuktikan dengan perkembangan pesat dari BMT Marhamah yang hanya dengan modal awal sebesar Rp. 875.000,- BMT Marhamah mengalami kenaikan yang signifikan, hal ini dibuktikan dengan data aset yang dimiliki setiap tahunnya.

Fenomena yang terjadi di BMT Marhamah saat ini adalah aset yang dimiliki BMT Marhamah pada tahun 2015 mengalami penurunan, hal ini bisa dilihat dari data aset dari BMT Marhamah berikut ini :

Tabel 1.1

Data aset BMT Marhamah

Tahun	Aset
2011	85.668.139.360
2012	130.047.213.721
2013	185.617.871.052
2014	219.919.899.147
2015	208.756.658.738

Sumber : BMT Marhamah

BMT Marhamah dihadapkan dengan posisi dimana harus dapat mengoptimalkan semua aspek untuk menunjang optimalisasi kinerja dalam mewujudkan tujuan dari BMT Marhamah. Untuk mencapai tujuan tersebut tersebut maka diperlukan sumber daya manusia sebagai salah satu komponen yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme, serta memberi daya pendorong agar karyawan bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Tujuan dari pengembangan kualitas sumber daya dari karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja operasional karyawan yang bermuara pada komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsi masing-masing secara lebih efektif. Menurut Darma (2013), secara khusus manajemen kinerja ditujukan untuk meningkatkan

aspek-aspek kinerja yang meliputi, (1) sasaran yang dicapai, (2) kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, (3) efektivitas kerja.

Menurut Tjahjono (2011), modal sosial individu menunjukkan dampak yang bermakna bagi harmonisasi di dalam organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya potensi untuk meningkatkan modal organisasional untuk terbangunnya sikap, perilaku dan kinerja yang semakin baik.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen afektif. Komitmen afektif terkait dengan kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi. Setiap organisasi selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai dan tujuan tersebut akan dicapai melalui komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawannya. Seperti yang dikatakan Wright (1992) berpendapat bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memiliki keyakinan yang kuat untuk menerima tujuan organisasi dan akan menumbuhkan kinerja yang baik.

Komitmen afektif dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan kepemimpinan intrapersonal. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam dirinya akan cenderung lebih semangat dalam melakukan pekerjaan, dan akan menimbulkan rasa komitmen dalam diri karyawan

untuk mempertahankan komitmennya demi kemajuan perusahaan. Sedangkan kepemimpinan intrapersonal adalah ketika seseorang dapat mempraktekkan kepemimpinan transaksional secara adil dan mempraktekkan kepemimpinan transformasional berbasis pada nilai-nilai spiritualitas. Kepemimpinan intrapersonal menghasilkan pribadi-pribadi yang diterapkan pada level individu untuk membangun spiritualitas dalam bekerja (Tjahjono; Palupi, 2015). Hal ini tentu saja akan berdampak pada komitmen afektif seseorang.

Motivasi intrinsik juga dipengaruhi oleh kepemimpinan intrapersonal. Menurut Usman (2009) dalam Prahiawan dan Simbolon (2014), motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Sehingga kepemimpinan intrapersonal yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi motivasi intrinsik seseorang, karena kepemimpinan intrapersonal menghasilkan pribadi yang bersyukur, bahagia bahkan berlimpah secara mental, sehingga hal ini akan mendorong motivasi dari diri mereka.

Penelitian ini adalah modifikasi dari penelitian Taurisa dan Ratnawati (2012), dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, yang akan penulis modifikasi, melihat kepuasan kerja terlalu luas untuk dijabarkan, serta melalui diskusi bersama maka variabel kepuasan kerja dimodifikasi menjadi kepemimpinan intrapersonal.

B. Rumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan. Karena, dengan adanya sumber daya manusia yang mendukung, maka perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu kepemimpinan intrapersonal, motivasi intrinsik, dan komitmen afektif.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan intrapersonal berpengaruh terhadap motivasi intrinsik?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen afektif?
3. Apakah kepemimpinan intrapersonal berpengaruh terhadap komitmen afektif?
4. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepemimpinan intrapersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan intrapersonal terhadap motivasi intrinsik.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen afektif.
3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan intrapersonal terhadap komitmen afektif.
4. Untuk menguji pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan intrapersonal terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktik

Memberikan informasi tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat teori

Untuk memperkaya khasanah penelitian di bidang kepemimpinan intrapersonal, motivasi intrinsik, kinerja karyawan dan komitmen afektif.

3. Manfaat bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan baru di bidang kepemimpinan intrapersonal, motivasi intrinsik, kinerja karyawan dan komitmen afektif.