

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Keagenan

Konsep teori keagenan menurut Jensen dan Meckling (1976) adalah membahas hubungan antara manajemen dengan pemegang saham, dimana yang dimaksud dengan prinsipal adalah pemegang saham dan agen adalah manajemen. Hertanti (2005) mengatakan bahwa inti dari hubungan keagenan adalah terdapat pemisahan antara kepemilikan dan pengelolaan perusahaan. Prinsipal akan menyediakan fasilitas dan dana untuk menjalankan perusahaan serta mendelegasikan kebijakan pembuatan keputusan kepada agen.

Dalam teori keagenan masing-masing individu memiliki kepentingan sendiri, prinsipal memiliki kepentingan untuk mendapatkan laba yang maksimal sedangkan agen memiliki untuk memaksimalkan kebutuhan ekonomi untuk menghindari konflik antara prinsipal dengan agen sebaiknya agen melakukan pengungkapan informasi yang relevan. Dalam hal ini, pimpinan atau pemilik suatu perusahaan sebagai prinsipal yang memberi amanah dan memberikan kewenangan kepada agen atau karyawan untuk menjalankan tanggung jawabnya dalam hal merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan. Sedangkan karyawan sebagai agen wajib melaporkan hal yang telah diamanahkan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak prinsipal.

Dalam hubungannya dengan Baitul Maal Wat Tamwil, terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan BMT, karyawan sebagai agen dan prinsipal yang merupakan pimpinan di BMT. Karyawan sebagai agen harus mampu untuk menjalankan amanah yang menjadi tanggung jawabnya agar kinerja BMT semakin baik.

2. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)

a. Pengertian BMT

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) merupakan suatu lembaga keuangan mikro yang berlandaskan atas prinsip-prinsip Islam dan dioperasikan dengan prinsip bagi hasil bertujuan untuk meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya, dan masyarakat pada umumnya. BMT merupakan lembaga keuangan syariah yang berbadan hukum koperasi, maka berkembangnya BMT dibawah bimbingan kementrian koperasi dan UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) serta dikelola oleh manajer, *teller*, *marketing* (akuntansi), dan pengurus lain yang ada dalam BMT. BMT sesuai dengan namanya terdiri dari dua fungsi utama, yaitu

- 1) Baitul Maal (rumah harta) menerima titipan dana zakat, infaq dan sodaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.
- 2) Baitul Tamwil (rumah pengembangan harta), melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil dengan

antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi.

b. Prinsip-prinsip Baitul Maal Wat Tamwil

Prinsip-prinsip utama BMT, yaitu:

- 1) Keimanan dan ketaqwaan pada Allah SWT dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah dan muamalah islam ke dalam kehidupan nyata
- 2) Keterpaduan (*kaffah*) dimana nilai-nilai spiritual berfungsi mengarahkan dan menggerakkan etika dan normal yang dinamis, proaktif, progresif, adil, dan berakhlak mulia
- 3) Kekeluargaan
- 4) Kebersamaan
- 5) Kemandirian
- 6) Profesionalisme
- 7) Istiqomah: konsisten, kotinuitas/berkelanjutan tanpa henti dan tanpa pernah putus asa.

c. Jenis-jenis layanan produk BMT

Jenis-jenis layanan produk BMT dibagi menjadi 3, yaitu:

- 1) Sistem Jual Beli
 - a) Murabahah

Penjualan barang kepada anggota dengan mengambil keuntungan (*margin*) yang diketahui dan telah adanya

kesepakatan bersama, pembayaran dilakukan sesuai dengan tanggal jatuh tempo atau sekaligus.

b) Bai' As Salam

Penjualan barang kepada anggota yang mana barang yang dibeli diserahkan dikemudian hari, tetapi pembayaran dilakukan dimuka. Dalam transaksi ini harus ada kepastian mengenai kualitas, kuantitas, harga, dan waktu penyerahan.

c) Bai'Al Istishna'

Penjualan barang kepada anggota, yang kemudian berusaha melalui orang lain untuk mengadakan barang sesuai dengan yang telah dipesan.

2) Sistem Bagi Hasil

a) Musyarakah

Kerjasama penyertaan modal antara dua pihak atau lebih dan masing-masing menentukan jumlahnya sesuai kesepakatan bersama yang digunakan untuk mengelola suatu usaha/proyek tertentu.

b) Mudharabah

Pemberian modal kepada anggota yang mempunyai kemampuan untuk mengelola usaha/proyek yang dimilikinya. Pembagian bagi hasil usaha ditentukan berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak. Modal 100% dari shohibulmaal, tidak terdapat jadwal angsuran, bagi hasil tidak ditetapkan dimuka

seperti bunga, tetapi tergantung keuntungan yang diperoleh ketika menjalankan usaha tersebut.

3) Sistem Jasa

a) Al Wakalah

Sistem jasa wakalah merupakan system dimana BMT menerima amanah dari investor yang akan menanamkan modal kepada anggota. Dengan menggunakan jasa BMT maka investor percaya dalam melakukan penanaman investasi tersebut.

b) Kafalah

Sistem jasa kafalah merupakan sistem dimana adanya pengalihan tanggung jawab seseorang yang dijamin kepada orang lain yang menjamin. BMT berperan sebagai penjamin atas transaksi bisnis yang dijalankan anggotanya.

c) Hawalah

Sistem jasa hawalah merupakan sistem dimana BMT menjadi pihak yang menjadi penanggung utang yang dialihkan oleh orang lain.

d) Rahn

Rahn atau gadai merupakan pinjaman yang dilakukan dengan cara menggadaikan barang sebagai jaminan utang dengan membayar jatuh tempo. Ongkos dan biaya penyimpanan barang (marhum) ditanggung oleh penggadai (rahin). Barang jaminan adalah milik sendiri (rahin) dan bukan barang yang masih dalam

sengketa, untuk itu hendaknya rahin bersedia mengisi surat pernyataan kepemilikan akan barang yang digadaikan.

4) Sistem Sewa (Ijarah)

Sistem sewa atau ijarah merupakan objek transaksi yang berupa jasa yang dilandasi dengan adanya pemindahan manfaat. Pada akhir masa sewa, BMT dapat menjual barang apa saja yang disewakan kepada anggota, hal ini dalam syariah disebut dengan ijarah muntahiyah bit tamlik (sewa yang diikuti dengan perpindahan kepemilikan). Harga sewa dan harga beli telah disepakati di awal perjanjian.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembandingan atas tujuan yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi pengembangan diri individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (Bangun, 2012).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006):

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen kerja. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

4. Etos Kerja Islami

Menurut Tiara (2016) etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang

harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. Menurut Novandi (2014) etos kerja islami adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam sehingga dalam melaksanakan pekerjaan tidak perlu berpikir lama karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.

Menurut Asifudin (2004) etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari system keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan dan didasarkan pada al-Qur'an dan as-Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Etos kerja seseorang dapat terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari keimanan atau keyakinan/aqidah Islam.

5. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kendra (2013) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan tujuan organisasi dengan jelas. Seorang pemimpin juga mampu membuat anggota organisasinya merasa mendapatkan pengetahuan yang bermanfaat. Menurut Bass (1994) kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia dan hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya dapat diukur karena adanya kepercayaan, dan kehormatan kepada seorang pemimpin.

Menurut Mulianto (2006) kepemimpinan transformasional dinilai mampu untuk terus menerus meningkatkan daya saing organisasi atau perusahaan dalam dunia yang semakin kompetitif. Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan pegawai untuk senantiasa berkinerja tinggi dan mampu membawa organisasi kearah yang lebih baik dalam menghadapi dunia yang semakin kompetitif.

Khuntia dan Suar (2004) menegaskan bahwa pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruhnya kepada para pengikut dengan melibatkan pengikutnya berpartisipasi dalam penentuan tujuan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan memberikan umpan balik melalui pelatihan, pengarahan, konsultasi, bimbingan, dan pemantauan atas tugas yang diberikan.

Hasibuan (2009) pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan pada karyawan agar mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator-indikator dari kepemimpinan dilihat sebagai berikut:

- a. Iklim saling mempercayai
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan
- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan

6. Budaya Organisasi

Menurut Susanto (2007) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dijadikan pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan dalam bertingkah laku dan bersikap. Menurut Nurtjahjani dan Masreviastuti

(2007) agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi.

Menurut Gibson (2006) budaya organisasi adalah nilai dan norma antara anggota organisasi. Budaya organisasi mempunyai faktor yang kuat untuk menentukan perilaku baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Tiara (2016) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi, dan kemudian dikembangkan kepada anggota organisasi guna mengatasi masalah internal perusahaan.

Salah satu karakteristik yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya adalah budayanya. Meskipun setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda, untuk hal-hal yang bersifat universal harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan-pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, kondisi, waktu, dan ruang. (Robbins, 2002) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi merupakan sebuah pembeda, artinya budaya organisasi menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
- b. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

- c. Budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individu.
- d. Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

7. Motivasi

Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai *'the five hierarchy need'* mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi. Adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Basic Needs*) adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Kebutuhan fisiologis sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama. Seperti diantaranya kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan kesehatan.
- b. Kebutuhan rasa aman (*Security Needs*) merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Dalam sebuah perusahaan, misal adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, seperti adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pension.

- c. **Kebutuhan sosial.** Pada tingkat kebutuhan ini, manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain di tengah masyarakat. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa ingin memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan.
- d. **Kebutuhan harga diri.** Pada tingkat kebutuhan ini, manusia sudah menjaga *image*, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya. Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, prestasi, dan faktor penghormatan dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e. **Kebutuhan aktualisasi diri.** Pada tingkat kebutuhan ini mendorong agar seseorang menjadi diri sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

8. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi yang kuat dapat dibentuk melalui sebuah kepercayaan dan penerimaan para pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai dari organisasi. Tingginya kepercayaan dan penerimaan tersebut akan memberikan dorongan kepada para pegawai untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh kepada keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut sehingga akan terbentuk sebuah organisasi yang solid.

Gibson (1996) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional adalah keterikatan karyawan yang ditunjukkan dalam pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan, dan rasa kesetiaan pada

organisasi tersebut. Robbins (2007) mengatakan bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian dari organisasi.

Tiga bentuk komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen (1992), yaitu:

- a. Komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.
- b. Komitmen berkesinambungan, yaitu komitmen yang didasarkan pada kerugian apabila karyawan meninggalkan perusahaan.
- c. Komitmen normatif, yaitu komitmen yang disebabkan karena adanya perasaan memiliki kewajiban untuk tetap tinggal dalam perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu & Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja Islami merupakan bagian dari proses eksistensi manusia dalam kehidupan manusia yang sangat luas untuk mencapai ridha Allah SWT. Etos kerja juga dapat dibentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja yang kemudian membentuk semangat kerja bagi karyawan sehingga karyawan bekerja atas dasar perintah agama.

Menurut Asy'arie (1997) etos kerja Islam adalah nilai-nilai ketuhanan yang mendasari etos kerja seorang muslim dalam bekerja. Nilai-nilai ketuhanan yang berpusat pada aqidah tauhid yang mempunyai prinsip bahwa Tuhan itu satu. Suatu sikap yang tidak hanya mementingkan diri sendiri tetapi juga tanggung jawab sosial. Suatu sikap yang memandang sesuatu tidak hanya

dalam dimensinya yang material tetapi juga spiritual. Suatu sikap yang memandang realitas keanekaragaman yang ada dalam kehidupan didunia ini, pada hakikatnya bersumber pada realitas tunggal.

Menurut Asifudin (2004) etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan pekerjaan, serta sikap hidup yang mendasar atas sistem keimanan dan aqidah Islam. Menurut Novandi (2014) etos kerja Islami adalah perilaku dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya tidak perlu berpikir panjang karena dirinya sudah meyakini atas sesuatu yang baik dan benar. Seseorang yang memiliki etos kerja Islami dalam menjalankan pekerjaannya mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut Tiara (2016) etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. Menurut Tasmara (2008) etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah).

Semakin tinggi keberadaan etos kerja keislaman pada seorang karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan dalam bekerja menjadi lebih efektif. Sikap bertanggung jawab dan keberanian untuk

berinovasi pada proses kerja disuatu perusahaan merupakan wujud dari keberadaan etos kerja Islami yang tinggi pada diri karyawan. Karena adanya etos kerja Islami ini menjadikan suatu perusahaan senantiasa dekat dengan Allah sang pemilik segala apa yang ada di dunia dan mempererat hubungan antar karyawan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan akan terus meningkat serta berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Febriana (2009), Sutono (2009), Wayan (2012) menghasilkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, variabel ini perlu diteliti karena dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Shafissalam dan Azzuhri (2013), Febriantoro (2015) etos kerja Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁: Etos Kerja Islami berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Kendra (2013) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan tujuan organisasi dengan jelas. Seorang pemimpin juga mampu membuat anggota organisasinya merasa mendapatkan pengetahuan yang bermanfaat. Menurut Bass (1994) kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia dan hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya dapat diukur karena adanya kepercayaan, dan kehormatan kepada seorang pemimpin.

Menurut Mulianto (2006) kepemimpinan transformasional dinilai mampu untuk terus menerus meningkatkan daya saing organisasi/perusahaan dalam dunia yang makin kompetitif. Pendapat dari pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan pegawai untuk senantiasa berkinerja tinggi dan mampu membawa organisasi kearah yang lebih baik dalam menghadapi dunia yang semakin kompetitif.

Khuntia dan Suar (2004) menegaskan bahwa pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruhnya kepada para pengikut dengan melibatkan pengikutnya berpartisipasi dalam penentuan tujuan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan memberikan umpan balik melalui pelatihan, pengarahan, konsultasi, bimbingan, dan pemantauan atas tugas yang diberikan. Menurut Susanty (2012) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hasibuan (2009) pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan dapat memengaruhi perilaku karyawannya untuk bisa mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, memengaruhi peningkatan kinerja pada setiap karyawan perusahaan dan juga akan berdampak pada terciptanya kinerja karyawan yang baik. Adanya gaya

kepemimpinan yang transformasional akan membuat karyawan paham atas tujuan-tujuan suatu perusahaan yang telah disusun dengan jelas. Sehingga karyawan akan bekerja dengan optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Variabel ini sudah pernah diteliti oleh Fadli (2004), Sutono (2009), Yunanto (2014), Mauliza, dkk., (2016) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, variabel ini perlu diteliti karena dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Handoyo (2015) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku pada para anggota organisasi. Jika budaya organisasi suatu perusahaan baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang baik dan berkualitas (Tjahjadi, 2001). Fungsi budaya sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dilakukan oleh para karyawan dan berfungsi sebagai alat kontrol perilaku karyawan (Sarahwati, 2009).

Semakin kuatnya budaya suatu organisasi akan semakin baik kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Karena budaya organisasi menganut nilai

dan norma sosial yang dijadikan pedoman pada suatu organisasi dan akan meningkatkan solidaritas antar karyawan dalam bekerja sama sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian terdahulu tentang budaya organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Prasetyantono dan Kompyurini (2008), Setyorini, dkk., (2012), Yunanto (2014), Fuadi (2014), Prawatya dan Raharjo (2012) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2004).

Motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang dapat membantu terwujudnya tujuan BMT yang baik, karena dengan adanya motivasi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan kegiatan atau aktivitas yang ada. Untuk mendukung motivasi kerja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan cara memberikan penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi dengan dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi,

memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan perhatian terhadap penghasilan yang diterima karyawan. Juga memberikan bonus apabila ada pekerjaan tambahan/di luar jam kerja.

Dengan adanya motivasi, mendorong seseorang untuk lebih bersemangat dan lebih gigih dalam bekerja. Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang baik tersebut akan lebih memberikan kemampuan secara maksimal untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya.

Variabel ini sudah pernah diteliti oleh Harahap (2016), Lukito, dkk., (2016), Prayudha (2014), Rohayati (2014) serta Syafei, dkk., (2016) hasilnya adalah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Lkaoy (2013) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi diartikan sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan, dengan kata lain komitmen organisasional menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif. Menurut Robbins (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Curtis dan Wright (2001) mengemukakan bahwa komitmen merupakan kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi. Jika seseorang memiliki komitmen untuk organisasi, ia akan memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasi, memiliki nilai-nilai keanggotaan, setuju dengan tujuan dan sistem nilai, kemungkinan akan tetap didalamnya, dan akhirnya siap untuk bekerja keras demi organisasinya.

Komitmen organisasi yang kuat dapat dibentuk melalui sebuah kepercayaan dan penerimaan para karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi. Tingginya kepercayaan dan penerimaan tersebut akan memberikan dorongan kepada para karyawan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh kepada keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut sehingga akan terbentuk sebuah organisasi yang solid.

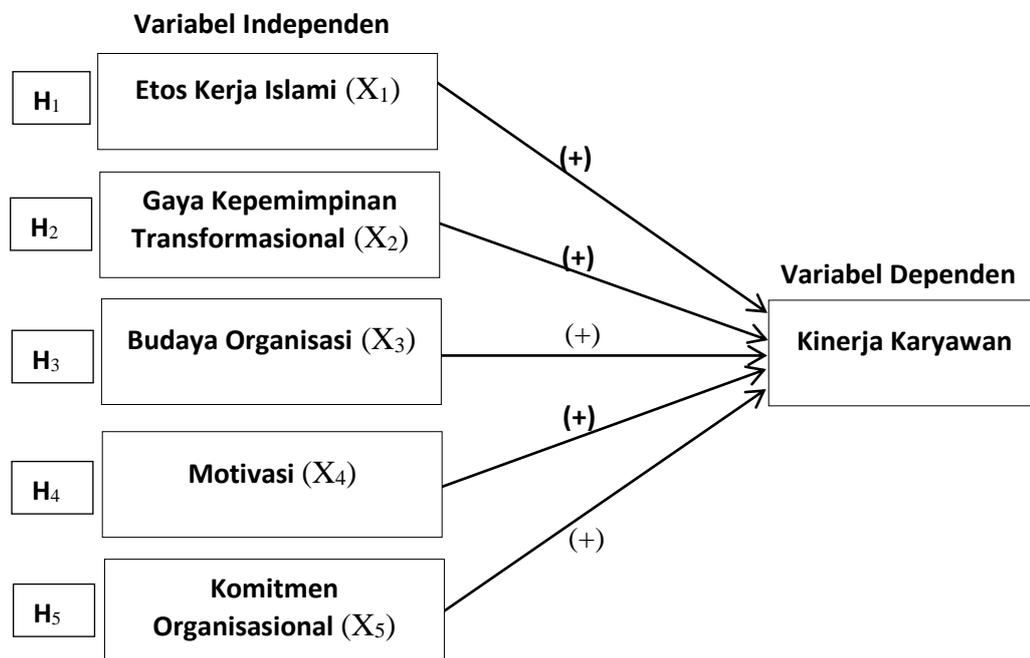
Dari pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa semakin baiknya suatu komitmen organisasi dalam perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut, karena karyawan merasa tidak ada batasan antara atasan dan bawahan. Hal itu yang membuat semakin eratnya tali persaudaraan yang terjalin antara atasan dan bawahan. Hal tersebut yang membuat karyawan nyaman dan merasa dihargai sehingga karyawan semakin semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut penelitian terdahulu tentang suatu komitmen organisasional yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Akbar (2013), Mauliza, dkk (2016), Setyorini, dkk., (2012), Yunanto (2014), Arman (2015)

mengungkapkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₅: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

C. Model Penelitian



Gambar 2.1
Model Penelitian

