

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini pertumbuhan ekonomi serta kemajuan teknologi begitu cepat, yang merupakan tantangan besar bagi perusahaan untuk berkembang bahkan hanya untuk bertahan sekalipun. Perusahaan tidak akan bisa melepaskan diri dari peranan globalisasi yang melanda dunia dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan. Era globalisasi menyebabkan kehidupan manusia lebih dinamis, penuh tantangan, cepat berubah dan bahkan penuh ketidakpastian. Diperlukannya sumber daya manusia yang dapat mengatasi situasi, mengantisipasi perkembangan berdasarkan ilmu pengetahuan dan tidak tenggelam dalam perubahan.

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat, mengharuskan perusahaan untuk dapat memiliki keunggulan kompetitif yang berkesinambungan. Persaingan dalam dunia bisnis dikarenakan saat ini organisasi dihadapkan pada perubahan pasar, semakin singkatnya daur hidup teknologi, persaingan global yang cepat, inovasi teknologi informasi yang kian mudah dan cepat, perubahan lingkungan sosial, budaya dan lingkungan politik yang sangat perlu dipertimbangkan.

Modal dan teknologi merupakan faktor penting untuk menciptakan keunggulan bersaing, tetapi karena fleksibilitas dari teknologi dan modal menjadikan kedua sumber tersebut mudah didapatkan. Modal dan teknologi

peranannya tidak dapat diandalkan sepenuhnya untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Pada akhirnya kualitas sumber daya manusia yang menjadi tumpuan untuk mencetak keunggulan kompetitif. Harapan terhadap peran sumber daya manusia dilandasi suatu pemikiran bahwa sumber daya manusia mempunyai keunikan yang diharapkan mampu menciptakan keunggulan bersaing yang langgeng bagi perusahaan, disamping itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik atau swasta sumber daya manusia yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun bagus perumusan tujuan dan rencana organisasi, seperti hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusia di dalam organisasi terabaikan. Menghadapi dunia bisnis yang kompetitif, perusahaan yang ingin bertahan harus dapat membangun daya saing secara berkelanjutan. Daya saing organisasi lahir dari keunggulan dalam inovasi serta keunggulan dalam pelayanan konsumen.

Bank syariah muncul pertama kali di Mesir pada tahun 1963, dengan berdirinya Mit Ghamr Local Saving Bank, yang mendapatkan sambutan hangat di Mesir, terutama dikalangan petani dan masyarakat pedesaan (Karim, Adiwarmar,

2011: 23). Pada saat itu Bank Syariah berkembang di berbagai negara Islam seperti Pakistan, Kuwait, Bahrain dan Uni Emirat Arab, Malaysia, Iran. Berkembangnya perbankan syariah di Negara Islam berpengaruh kepada Indonesia, sehingga pada awal 1980-an, diskusi mengenai bank sebagai pilar ekonomi Islam mulai dilakukan (Antonio, Syafi'i, 2011).

Kini perbankan syariah telah mengalami perkembangan yang cukup pesat, bahkan kenegara-negara barat, namun perkembangan perbankan syariah juga harus didukung oleh sumber daya insani yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Namun realisasinya, menunjukkan banyak sumber daya insani yang selama ini terlibat di berbagai organisasi syariah tidak memiliki pengalaman akademis dalam *islamic banking* (Karim, Adiwarmanto, 2011).

Perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah yang mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya (Danupranata, Gita, 2013).

Sedangkan menurut Undang-Undang Perbankan Syariah No. 21 tahun 2008 menyatakan bahwa perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah yang mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank syariah sebagai lembaga intermediasi antara pihak investor yang menginvestasikan dananya di bank kemudian selanjutnya bank syariah menyalurkan dananya kepada pihak lain yang membutuhkan dana. Investor yang

menempatkan dananya akan mendapatkan imbalan dari bank dalam bentuk bagi hasil atau bentuk lainnya yang disahkan dalam syariah Islam. Bank syariah menyalurkan dananya kepada pihak yang membutuhkan pada umumnya dalam akad jual beli dan kerja sama usaha. Imbalan yang diperoleh dalam margin keuntungan, bentuk bagi hasil, dan/atau bentuk lainnya sesuai dengan syariah Islam (Danupranata, Gita, 2013).

Bank syariah atau *al-Mashrafiyah al-islamiyah* merupakan suatu sistem perbankan yang pelaksanaannya berdasarkan hukum islam. Pembentukan sistem berdasarkan adanya larangan dalam agama islam untuk meminjamkan atau memungut pinjaman dengan *riba* (bunga pinjaman), serta larangan untuk berinvestasi pada usaha-usaha *haram* (berkategori terlarang). Perbankan syariah memiliki tujuan yang sama seperti perbankan konvensional, yaitu agar lembaga perbankan dapat menghasilkan keuntungan dengan cara meminjamkan modal, menyimpan dan, membiayai kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang sesuai. Afzalur Rahman dalam bukunya *Islamic Doctrine on Banking and Insurance* (1980) berpendapat bahwa prinsip perbankan syariah bertujuan membawa kemaslahatan bagi nasabah, karena menjanjikan keadilan yang sesuai dengan syariah dalam sistem ekonominya.

Di Indonesia, regulasi mengenai bank syariaiah tertuang dalam UU No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah, dimana Bank Syariah adalah Bank yang menjalankan kegaitan usahanya berdasarkan prinsip Syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Soemitra, Andri, 2009).

Industri keuangan syariah di tanah air semakin mendapat tempat di masyarakat. Sejak beroperasi di tahun 1999, sejumlah bank syariah memperlihatkan prestasi yang terus meroket. Salah satu indikator yang terlihat adalah dari jumlah total aset Bank Umum Syariah (BUS) dari tahun ke tahun yang terus meningkat. Hal itu ditunjukkan dengan akselerasi pertumbuhan dan perkembangan perbankan syariah di Indonesia yang saat ini sudah mencapai 2,2 persen dari total aset perbankan di Indonesia dan diharapkan meningkat menjadi 5 persen.

Berbagai prestasi dan kinerja yang terus meningkat pada BUS tentunya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Untuk itu kalangan perbankan syariah fokus untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM yang bisa meningkatkan kinerja. Hingga saat ini perbankan syariah terus menambah jumlah pegawai karena semakin meningkatnya kinerja di berbagai sektor.

Statistik perbankan syariah terbitan Bank Indonesia (BI) per Januari 2009 menunjukkan jumlah pegawai bank umum syariah terus meningkat. Pada Desember 2008 jumlah karyawan BUS sebesar 6.726 dan puncak peningkatan jumlah pegawai terjadi pada Januari 2009, jumlah pegawai BUS mencapai 7.148 orang.

Bank Syariah Muamalat Indonesia adalah salah satu BUS di Indonesia. Upaya peningkatan kuantitas sumber daya manusia (SDM) ini perlu dilakukan karena tidak hanya menunjang bisnis perseroan, melainkan mampu memberi

sumbangan kepada industri perbankan syariah melalui kinerja dan pemberian jasa kepada masyarakat. Untuk itu, pertumbuhan industri perbankan syariah yang pesat harus diikuti dengan peningkatan dari kuantitas maupun kualitas SDM sehingga diperlukan pembinaan terus menerus terhadap SDM yang terlibat di dalamnya.

Permasalahan SDM dalam bank syariah penting untuk dicarikan solusinya karena keberhasilan pengembangan bank syariah pada level mikro sangat ditentukan oleh kualitas manajemen, tingkat pengetahuan, dan keterampilan serta adanya komitmen yang kuat dari karyawan untuk dapat menerapkan aspek-aspek syariah dalam pengelolaan bank (Antonio, 2005). Permasalahan SDM di bank syariah dikarenakan bank syariah memiliki tujuan dan nilai-nilai yang berbeda dengan bank konvensional. Pendirian bank syariah bertujuan agar umat Islam mendasari segenap aspek kehidupan berlandaskan Al Qur'an dan Sunnah. Pendirian bank syariah tentu berpengaruh pada nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku dalam lingkungan bank syariah. Sebuah bank syariah seharusnya memiliki karakteristik lingkungan kerja yang sesuai dengan kaidah-kaidah syariah. Dalam hal etika, misalnya karyawan bank syariah harus dapat dipercaya dan memiliki integritas moral yang dapat dipertanggungjawabkan (*amanah* dan *shidiq*), sehingga tercermin integritas muslim yang baik (Rahman dalam Antonio, 2005). Selain itu, karyawan bank syariah harus memiliki kompetensi dan profesional (*fathonah*) dan mampu melakukan tugas secara team-work dimana informasi merata di seluruh fungsional organisasi (*tabligh*). Demikian pula dalam *reward* dan *punishment*, diperlukan prinsip keadilan yang sesuai dengan syariah.

Disamping itu karyawan bank syariah dalam tingkah lakunya mencerminkan lembaga keuangan yang membawa nama Islam. Baik itu tutur kata, cara berpakaian dan sikap dalam melayani nasabah. Untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki komitmen dengan tujuan serta nilai-nilai yang ada di bank syariah. Pentingnya kuantitas dan kualitas SDM sebagai penunjang utama kinerja Bank syariah Muamalat Indonesia dapat diartikan bahwa bank syariah Muamalat Indonesia sebagai suatu organisasi menginginkan adanya komitmen terhadap organisasi dari setiap karyawannya. Karyawan adalah hati, otak serta otot dari organisasi (Allen & Meyer, 1997). Dengan semakin datarnya struktur organisasi, karyawan mendapatkan tanggung jawab lebih besar dalam merancang aktivitasnya. Tugas-tugas yang dilakukan karyawan saat ini membutuhkan tingkat keahlian dan pengetahuan yang lebih tinggi. Karyawan yang sudah terlatih untuk mengerjakan tugas-tugas dengan tingkat kesulitan akan memiliki nilai lebih dalam pasar tenaga kerja.

Iklm organisasi mengacu pada lingkungan suatu departemen, unit perusahaan yang penting seperti pabrik cabang, atau organisasi secara keseluruhan. Manusia tidak dapat melihat atau menyentuh iklim organisasi, tetapi iklim ada seperti udara dalam ruangan, iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi (Davis, 1996). Iklim adalah konsep sistem yang dinamis.

Organisasi selamanya unik. Masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya. Sebagian organisasi sibuk dan efisien, yang lain tampak santai.

Sebagian cukup manusiawi, yang lain keras dan dingin. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkat tertentu polanya dapat langgeng. Sama halnya dengan orang-orang yang memilih untuk pindah ke iklim geografis tertentu seperti pantai, pegunungan, atau padang pasir, mereka juga dapat memilih iklim organisasi yang disukai. Penulis melakukan pengamatan sebagai studi pendahuluan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Purwokerto dan menemukan bahwa terdapat banyak literatur atau kajian-kajian keislaman yang tersusun rapi dalam lemari, banyak figura-figura yang bertemakan islam yang menempel disetiap dinding ruangan kantor, banyak kalimat-kalimat motivasi yang ditempel di dinding ruangan kantor, para karyawan menerapkan sikap 3S (Senyum, Salam dan Sapa), perilaku antar karyawan yang saling mengingatkan sholat sebagai bentuk iklim organisasi yang ada di Bank Muamalat cabang Purwokerto.

Komitmen karyawan dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen karyawan memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk berperilaku. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya dan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan ikut memperhatikan nasib organisasi mereka. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi lain, sedangkan karyawan dengan komitmen rendah akan bekerja tidak maksimal, bahkan akan meninggalkan atau *resign* dari perusahaan. komitmen

organisasional memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya (Sopiah, 2008; Noordin, dkk., 2010). Komitmen mempengaruhi karier karyawan, kinerja organisasi, tingkat absensi dan loyalitas karyawan (Sopiah 2008). Sebagian besar peneliti menemukan komitmen organisasional yang tinggi memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat absensi dan tingkat *turnover*. Beberapa penelitian menemukan bahwa iklim organisasi memiliki kaitan erat dengan komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Affandi (2002) menemukan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Akbar (2009) dan Henaldy (2009) menemukan adanya pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Ayudiarini (2010) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Iklim organisasi dapat menentukan munculnya motivasi sehingga kepuasan kerja dapat diraih. Ardiansyah (2013) menemukan bahwa ada pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan.

Rendahnya komitmen karyawan dikarenakan kurang terpenuhi kebutuhan dan harapan karyawan pada iklim organisasi perusahaan yang kurang baik. Jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu karyawan akan berusaha mempertahankan keanggotaannya, mengidentifikasi diri serta mengabdikan diri sepenuhnya untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi, sehingga komitmen karyawan terhadap organisasinya dapat tercipta dengan sendirinya. Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan

komitmen organisasi karyawan. Kepuasan kerja dianggap sebagai pemicu timbulnya komitmen karyawan selain dari iklim organisasi yang baik, karena ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, karyawan akan cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dengan kata lain karyawan yang komit akan rela bersedia memberikan dirinya secara sukarela untuk memajukan organisasi tempatnya bekerja.

Bank Muamalat Indonesia cabang Purwokerto sebagai suatu organisasi menginginkan karyawannya untuk memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan Manajer Operasional pada tanggal 11 November 2016 diketahui bahwa karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Purwokerto memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Dalam wawancara dengan Manajer operasional, beliau mengatakan “karyawan disini jarang ada yang mengundurkan diri dan rata-rata karyawan disini sudah bekerja sejak lama, hanya saja ada beberapa karyawan baru yang masuk”. Kemudian di lingkungan kantor terdapat banyak literatur atau kajian-kajian keislaman yang tersusun rapi dalam lemari, banyak figura-figura yang bertemakan islam yang menempel disetiap dinding ruangan kantor, banyak kalimat-kalimat motivasi yang ditempel di dinding ruangan kantor, para karyawan menerapkan sikap 3S (Senyum, Salam dan Sapa), perilaku antar karyawan yang saling mengingatkan sholat sebagai bentuk iklim organisasi yang ada di Bank Muamalat Indonesia cabang Purwokerto.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Bank Muamalat Indonesia cabang Purwokerto?
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Purwokerto?
3. Apakah iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Purwokerto?
4. Apakah iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai varianel intervening pada karyawan di Bank Muamalat Indonesia cabang Purwokerto?

C. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung iklim organsasi terhadap komitmen organisasi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Purwokerto.

D. Manfaat

1. Manfaat teoritis yaitu menambah wacana ilmu dan pengetahuan dalam bidang psikologi terutama dalam bidan psikologi industri dan organisasi
2. Manfaat praktis

- a. Bagi Karyawan yaitu untuk dijadikan motivasi sebagai acuan untuk meningkatkan komitmennya terhadap kemajuan perusahaan
- b. Bagi Bank Muamalat yaitu sebagai referensi pengetahuan untuk meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan sehingga memajukan perusahaan
- c. Bagi Universitas yaitu dapat dijadikan referensi penelitian yang akan datang dan sebagai dasar pemikiran dalam perbendaharaan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu psikologi di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

