

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak tahun 1990-an perkembangan perbankan syariah di Indonesia sudah dimulai yang diawali dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia. Dalam dekade awal perjalanannya pertumbuhan bank syariah cukup pesat sehingga saat ini telah terdapat 12 bank syariah di Indonesia. Industri Perbankan Syariah juga menarik minat bank konvensional yang terlebih dahulu lahir di Indonesia. Mereka juga memiliki bisnis syariah dalam bentuk Unit Usaha Syariah (UUS) dengan total jumlah 23 (UUS). Dari segi regulasi pun, bisnis bank syariah telah didukung oleh Undang-Undang yang khusus mengatur bank syariah yakni UU no 21 tahun 2008.

Namun demikian, belakangan ini perkembangan bank syariah di Indonesia dikatakan melambat. “Total aset yang dimiliki perbankan syariah secara nasional hanya Rp 250 triliun. Ini masih jauh dibandingkan dengan perbankan konvensional yang mencapai Rp 50 ribu triliun. Menurutnya, tersendatnya perkembangan perekonomian syariah karena belum adanya komitmen penuh dari masyarakat dan pemerintah dalam menerapkan sistem ekonomi syariah.” Padahal jika dibandingkan dengan sistem konvensional, bank syariah lebih tahan terhadap krisis. Ini dibuktikan saat krisis ekonomi 1998, di mana bank syariah masih terbilang stabil,” papar Priyonggo beberapa waktu lalu” (Sekretaris Umum Masyarakat Ekonomi Syariah/MES DIJ Priyonggo Suseno).

Masa depan perbankan syariah masih tergantung pada kemampuan meningkatkan modal dan produk yang beragam sehingga mampu meningkatkan dana

murah (CASA) sekaligus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM)-nya. Rendahnya daya saing perbankan syariah akan menjauhkan peran perbankan syariah. Sudah tidak relevan lagi bicara porsi perbankan syariah sebesar 5%. Sebab, jika melihat perkembangan perbankan syariah dalam lima tahun belakangan ini, bisa jadi dalam lima tahun ke depan pasar perbankan syariah juga berada dalam kejenuhan (Eko B Supriyanto – Commissioner President MNC BANK)

Untuk lebih mendorong peningkatan pertumbuhan bank Syariah, pada tahun 2008 BI sudah mengeluarkan Grand Strategy Pengembangan Pasar Perbankan Syariah, sebagai langkah konkrit upaya pengembangan perbankan syariah di Indonesia. Di dalamnya terdapat visi pengembangan produk dan pasar, program pencitraan baru, pemetaan segmentasi pasar bank syariah baru, program pengembangan produk, program peningkatan pelayanan serta program edukasi dan komunikasi dengan masyarakat.

Diantara program-program tersebut di atas, faktor manusia disebut sebagai salah satu hal penting yang perlu dimiliki oleh bank syariah di Indonesia. Faktor manusia disebut dalam program pembentukan pencitraan baru bagi bank syariah. Sumber Daya Manusia yang kompeten di bidang keuangan serta yang memiliki etika yang luhur merupakan faktor pendukung keberhasilan program pencitraan baru bank syariah. Selain itu keberadaan SDM yang ahli di bidang investasi dan keuangan syariah Islam akan menambahkan jumlah fasilitas yang diberikan oleh perbankan syariah di Indonesia. Peran SDM dalam bank syariah juga ada dalam meningkatkan laba perusahaan, membuat produk-produk baru, dalam melakukan penghematan dan lain-lain.

Peran SDM sendiri bagi organisasi dinilai penting dan sentral. Salah satu ciri pentingnya peran SDM adalah adanya peraturan BI agar bank-bank di Indonesia terus mendidik para karyawannya. Dalam literature sudah dikemukakan banyak manfaat dari SDM bagi organisasi. Peran SDM sendiri juga dapat dilihat dari berbagai sisi. Beberapa hasil penelitian sudah dirangkum oleh Armstrong dan Taylor (2014), seperti penelitian-penelitian dari Huseid (1995) yang membuktikan bahwa produktifitas dipengaruhi oleh ketrampilan dan motivasi dari para pegawainya.

Huseid dan Becker (1996) mengatakan bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi oleh pengelolaan kinerja karyawannya. Becker et al (1997) mengemukakan bahwa kinerja perusahaan akan tinggi jika karyawan merasa melekat (embedded) kepada organisasi. Petterson et al (1997) mengatakan bahwa tingkat keuntungan dan produktifitas perusahaan dipengaruhi oleh pengembangan keterampilan pegawai dan design kerja dalam hal fleksibilitas dan tanggung jawab keragaman kerja.

Selain faktor-faktor yang sudah diuraikan di atas, salah satu aspek SDM yang menjadi faktor penting adalah komitmen organisasi. Secara tegas Michael Armstrong (2006) mengatakan bahwa komitmen akan mempengaruhi kinerja organisasi. Komitmen yang besar akan mendorong pegawai, untuk berkinerja lebih baik, dan pada akhirnya akan berguna bagi perusahaan. Misalnya adalah penelitian Fu dan Deshpande (2014). Penelitian ini dilakukan di industri asuransi di China dengan sampel sebanyak 476 pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terbukti memiliki kinerja yang tinggi juga.

Penelitian lain membuktikan peran penting komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan perusahaan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian ini dilakukan oleh Chun et al (2011) di perusahaan-perusahaan Korea

dengan jumlah sampel yang cukup banyak yakni sebesar 3821 karyawan. Penelitian yang mengkombinasikan kedua penelitian di atas.

Dalam Amstrong (2006), terdapat beberapa pendapat lain yang menekankan pentingnya komitmen bagi organisasi. Walton (1985) dalam Amstrong (2006) mengatakan bahwa organisasi harus meninggalkan cara kerja lama, dimana perusahaan berusaha terus mengontrol para pegawainya. Perusahaan harus mengandalkan komitmen dari para pekerjanya sehingga sang karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak perlu diawasi dengan terlalu ketat dan merepotkan. Ouchi (1981) serta Pascale dan Athos (1981) dalam Amstrong (2006) mengatakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi karyawannya adalah dengan mendapatkan komitmen yang tinggi dari para karyawan tersebut.

Definisi komitmen sendiri sudah disampaikan oleh Amstrong (2006). Porter et al 1974 (dalam Amstrong, 2006) mengatakan bahwa arti komitmen mengacu pada loyalitas. Komitmen diartikan sebagai seberapa besar seseorang mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada suatu organisasi tertentu. Ada 3 faktor sehingga seseorang dapat dikatakan memiliki komitmen yang tinggi yakni jika seseorang tersebut memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tempatnya bekerja, memiliki keyakinan yang kuat untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta memiliki kesediaan untuk mengerahkan upaya yang dibutuhkan oleh organisasi.

Komitmen sendiri terdiri dari tiga jenis yakni komitmen afektif, komitmen continuance dan komitmen normatif. Komitmen afektif adalah komitmen yang timbul karena sang pegawai merasa senang berada di organisasinya. Komitmen continuance adalah komitmen yang timbul karena sang pegawai merasa lebih untung berada di

organisasinya dibandingkan dengan keluar dari organisasinya. Komitmen normative adalah komitmen yang timbul karena sebab-sebab yang bersifat normative (berdasarkan norma-norma). Misalnya pegawai yang berkomitmen karena merasa “berhutang budi dengan organisasi” atau “karena ingin memajukan agama” misalnya. Jika salah satu dari ketiga komitmen tersebut kuat, maka komitmen pegawai tersebut akan kuat.

Dalam penelitian-penelitian mengenai komitmen kerja, ketiga jenis komitmen di atas (afektif, continuance dan normatif) terkadang dinilai sebagai sebuah variabel yang saling berbeda. Masing-masing dinilai memiliki sebab (antecedent) dan dampak (impact) yang berbeda terhadap suatu variabel lainnya. Penelitian-penelitian ini berpatokan pada Meyer dan Allen (1991) yang mengatakan bahwa individu akan memiliki komitmen kerja yang tinggi jika paling tidak satu dari tiga komponen komitmennya tinggi.

Penelitian-penelitian yang mengacu pada Meyer dan Allen (1991) misalnya adalah penelitian yang dibuat oleh al-Bdour et al (2010). Al-Bdour et al (2010) menggunakan ketiga jenis komitmen di atas sebagai variabel dependen. Penelitian lain hanya menggunakan salah satu dari tiga komponen komitmen di atas. Misalnya adalah Chun et al (2013) yang hanya menggunakan komitmen afektif. Mereka mengatakan bahwa komitmen afektif adalah komitmen yang paling mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

Selain penelitian di atas, terdapat penelitian yang menganggap ketiga jenis komitmen di atas adalah satu bagian yang utuh dari komitmen, sehingga ketiganya dianggap sebagai dimensi dari komitmen seseorang. Misalnya adalah penelitian dari Fatima Bushra et al (2011) serta Fu dan Deshpande (2014).

Penelitian ini menggunakan pendapat yang mengatakan bahwa ketiga jenis komitmen diatas adalah satu bagian yang utuh dari komitmen, sehingga ketiganya dianggap sebagai dimensi dari komitmen seseorang pegawai terhadap organisasinya. Pemilihan ini didasari dari penelitian Fatima Bushra et al (2011). Jika dilihat dari aspek manajerial, hal ini juga akan lebih baik. Manajemen akan mengetahui pengaruh variabel tertentu terhadap masing-masing jenis komitmen, sehingga lebih detail.

Karena komitmen penting maka telah banyak penelitian yang mencari cara supaya komitmen dari pegawai dapat ditingkatkan. Dalam buku Armstrong (2006) diuraikan bahwa secara umum penyebab dari komitmen dapat dibagi menjadi 3 kelompok yakni penyebab dari level stratejik, dari level kebijakan departemen SDM dan dari level lingkungan kerja.

Penelitian Purcell et al (2003) dalam Armstrong (2006) mengemukakan bahwa komitmen yang tinggi dapat disebabkan karena mendapat pelatihan pada tahun lalu, puas terhadap peluang karir dan penilaian kinerja, adanya kepemimpinan yang baik, pekerjaan menantang, adanya keseimbangan kerja dan kepuasan terhadap komunikasi dan kinerja perusahaan. Berbagai hal diatas yang dapat menyebabkan komitmen yang tinggi.

Jika dilihat pada industri perbankan pada umumnya dan bank syariah pada khususnya, terdapat dua penelitian yang akan menjadi acuan utama pada penelitian ini. Penelitian pertama oleh Al-bdour, Nasrudin dan Soh Keng Lin (2010) pada perbankan di Jordania. Sampel yang digunakan adalah ketiga jenis bank di Jordania yakni Bank konvensional, bank islam (atau bank syariah) dan bank asing.

Penelitian kedua adalah oleh Fatima Bushra, Ahmad Usman dan Asvir Naveed (2011) di perbankan Pakistan, yang juga terdiri dari bank konvensional dan bank islam.

Kami ingin mengkombinasikan kedua penelitian di atas untuk dilakukan penelitian di Indonesia. Namun, terdapat perbedaan antara penelitian kami dengan penelitian di atas. Penelitian ini khusus dilakukan pada perbankan syariah saja, tidak mengikutsertakan bank konvensional. Hal ini karena dari bagian awal, bahwa penelitian ini untuk bank syariah saja.

Penelitian Al-bdour et al (2010) menggunakan Internal Corporate Social Responsibility (ICSR) sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen. Sedangkan penelitian Busra et al (2011) menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen. Jika ditinjau dari buku Armstrong (2006), ICSR dapat digolongkan sebagai faktor kebijakan SDM dan kondisi lingkungan kerja, sedangkan transformasional leadership dapat digolongkan sebagai faktor strategik. ICSR mempengaruhi perbankan telah diteliti oleh Al-bdour, Nasrudin dan Soh Keng Lin (2010) pada perbankan di Jordania. Kepemimpinan transformasional telah diteliti oleh Fatima Bushra, Ahmad Usman dan Asvir Naveed (2011) di perbankan Pakistan.

Hasil penelitian Al-bdour et al (2010), menemukan bahwa seluruh dimensi ICSR mempengaruhi secara positif dan signifikan komitmen afektif dan normative, namun tidak mempengaruhi komitmen continuance. Hasil penelitian Fatima Bushra et al (2011) menemukan bahwa kepemimpinan transformational meningkatkan komitmen organisasi dari para pegawai bank.

Berbeda dengan penelitian Al-bdour et al (2010), penelitian Fatima Bushra et al (2011) tidak membagi komitmen organisasi menjadi tiga buah komitmen yang berdiri sendiri-sendiri. Karena itu menarik untuk meneliti pengaruh ICSR dan pemimpin yang transformasional secara bersama-sama terhadap masing-masing komitmen yakni komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen continuance.

Dimensi ICSR sendiri terdiri diteliti sebagai variabel independen oleh Al-bdour et al (2010). Dimensi-dimensi tersebut adalah Keselamatan dan kesehatan kerja, Hak Asasi Manusia (HAM), training dan pelatihan, work life balance dan keragaman di tempat kerja. Artinya perusahaan yang memiliki ICSR yang tinggi kepada para pegawainya (internal perusahaan), akan menjamin kesehatan dan keselamatan kerja pegawainya. Misalnya mencegah pegawai celaka dengan menyediakan alat-alat kebakaran atau membuat lingkungan kerja yang bersih dari debu atau sampah. Perusahaan juga melakukan training kepada para pegawainya, yang bersifat mendukung perkembangan pengetahuan karyawannya.

Perusahaan juga menjaga work balance para pegawainya dengan memberikan hak cuti yang memadai, ataupun tidak memaksa pegawai untuk terus-terusan lembur di kantor. Perusahaan menjaga hak asasi manusia, misalnya dengan memberikan kebebasan untuk berbicara atau tidak sembarangan memecat pegawainya apalagi tanpa sebab yang jelas.

Dan terakhir, Faktor faktor penyebab komitmen pegawai terhadap organisasi diatas didominasi oleh factor factor non Finansial walaupun disitu terdapat faktor faktor financial seperti Asuransi Kesehatan yang merupakan item ICSR Safety and Health. Faktor Faktor Financial seperti Gaji, Bonus pegawai yang juga menyebabkan komitmen pegawai tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pemilihan antaceden (penyebab) itu adalah kontek penelitian di Bank syariah yang seyogyanya lebih mengedepankan aspek ghirah Islam bukan bekerja untuk uang semata.

perusahaan yang mempunyai ICSR yang tinggi akan menjamin adanya keberagaman tidak menyebabkan seseorang diperlakukan tidak adil. Misalnya hanya karena sukunya berbeda, seseorang tidak bisa naik pangkat dan sejenisnya.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Permasalahan utama yang akan diteliti adalah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja para pegawai bank umum syariah di Indonesia. Komitmen kerja menggunakan 3 jenis komitmen secara bersama-sama sebagai dimensi (komitmen afektif, komitmen continuance dan komitmen normative). Artinya akan dicari faktor-faktor yang mempengaruhi masing-masing komitmen di atas. Faktor-faktor yang akan diuji adalah 5 faktor jenis ICSR dan 1 faktor kepemimpinan. Lima faktor ICSR adalah ICSR Keselamatan dan kesehatan kerja, ICSR Hak Asasi Manusia (HAM), ICSR training dan pelatihan, ICSR work life balance dan ICSR keragaman di tempat kerja. Sedangkan faktor kepemimpinan menggunakan kepemimpinan transformasional.

Dari permasalahan penelitian di atas, secara rinci terdapat 6 pertanyaan penelitian yakni:

1. Bagaimana pengaruh ICSR kesehatan dan keselamatan kerja terhadap komitmen perusahaan?
2. Bagaimana pengaruh ICSR HAM terhadap komitmen perusahaan?
3. Bagaimana pengaruh ICSR work balance terhadap komitmen perusahaan?
4. Bagaimana pengaruh ICSR training dan pelatihan terhadap komitmen perusahaan?
5. Bagaimana pengaruh ICSR keragaman di tempat kerja terhadap komitmen perusahaan?

6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen perusahaan?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini dapat dilihat dari 2 sisi. Yang pertama adalah tujuan yang bersifat ilmiah dan akademis serta tujuan yang bersifat manajerial. Kedua tujuan penelitian ini adalah sesuatu yang utuh dan tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Akademisi dan praktisi harus dapat berjalan beriringan, sehingga pengembangan ilmu dan penggunaan ilmu bisa sama-sama berjalan.

Tujuan ilmiah dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen terdiri dari lima faktor-faktor ICSR yakni kesehatan dan keselamatan kerja, HAM, Training dan pelatihan, work life balance dan keragaman; serta kepemimpinan transformasional. Variabel dependen adalah 2 jenis komitmen yakni komitmen afektif dan komitmen normative. Pemilihan 5 faktor ICSR didasari oleh penelitian Al-bdour et al (2010) yang dilakukan di perbankan Jordania, dan Heng et al (2014) pegawai akademik sekolah tinggi di Malaysia. Sedangkan pemilihan transformasional leadership didasari oleh penelitian Fatima Bushra et al (2011) di perbankan Pakistan.

Hasil penelitian ini akan mengkonfirmasi ketiga penelitian di atas, atau mungkin akan menemukan hasil yang berbeda. Jika hasilnya sama dengan penelitian di atas, maka artinya konteks penelitian ini yang dilakukan di Perbankan Syariah di Indonesia, justru akan semakin memperkuat hasil penelitian sebelumnya. Jika hasilnya berbeda, maka perlu diteliti lebih lanjut, untuk mencari faktor-faktor yang membuat perbedaan tersebut.

Dengan melakukan pengujian secara bersama-sama (keenam faktor tersebut di atas), maka penelitian ini juga akan memberikan hasil mengenai faktor mana yang lebih mempengaruhi masing-masing komitmen, apakah salah satu faktor ICSR atau faktor kepemimpinan yang transformasional. Akan ditemukan urutan yang paling berpengaruh sampai yang paling tidak berpengaruh.

Selain tujuan ilmiah, penelitian ini juga penting untuk para praktisi perbankan syariah di Indonesia, termasuk juga untuk regulator. Pertama, penelitian ini akan memberikan informasi mengenai tingkat komitmen afektif, continuance dan normatif Perbankan Umum Syariah di Jabodetabek.. Kita juga dapat membandingkan, komitmen mana yang paling dominan diantara para pegawai bank syariah tersebut.

Praktisi dan regulator dapat juga mengetahui penilaian para pegawai bank syariah di Indonesia terhadap kualitas masing-masing faktor ICSR maupun kepemimpinan transformasional perbankan syariah di Indonesia. Informasi ini sangat penting, karena jika ternyata ada yang kurang baik, praktisi maupun regulator bisa mengambil langkah-langkah kongkrit untuk meningkatkannya. Misalnya mengenai kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Jika skornya rendah, artinya pegawai merasa lingkungan kerjanya kurang sehat atau kurang memperhatikan keselamatan kerja. Praktisi maupun regulasi bisa melakukan dan mendorong perbaikan ruang kerja agar lebih aman dan sehat.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membatasi penelitian hanya pada model penelitian dimana terdapat 1 variabel dependen yakni komitmen organisasi, serta 6 variabel independen yakni ICSR kesehatan dan keselamatan tempat kerja, ICSR HAM, ICSR training dan

pengembangan, ICSR work life balanced, ICSR keragaman tempat kerja dan kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini juga hanya membatasi sampel penelitian pada industri perbankan syariah di Jabodetabek saja, tanpa mengikutsertakan bank konvensional dan BUS di luar Jabodetabek. Bank yang digunakan juga merupakan bank umum saja, tidak termasuk BPR. Penelitian ini juga tidak mengikutsertakan Unit Usaha Syariah, karena masih merupakan bagian dari bank konvensional.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis ini terdiri dari lima bab yakni pendahuluan, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, hasil penelitian, serta kesimpulan dan saran.

Bab 1: Pendahuluan, membahas latar belakang kondisi Bank umum syariah saat ini, komitmen individu pegawai syariah terhadap organisasinya; rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2: Tinjauan Pustaka, membahas teori-teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian sebelumnya juga digunakan untuk membuat hipotesis penelitian.

Bab 3: Metodologi penelitian, membahas mengenai sampel penelitian operasionalisasi dan pengukuran variable, kuesioner penelitian, serta metode pengolahan data.

Bab 4: Hasil penelitian, menguraikan hasil pengumpulan data serta melakukan analisa untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Uraian meliputi analisa deskriptif, pengukuran konstruk dari variabel pengukuran, uji hipotesis, pembahasan-

pembahasan dan analisa hasil uji hipotesis serta rangkuman dari seluruh hipotesis yang diajukan.

Bab 5: Berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan berupa uraian singkat mengenai keseluruhan penelitian, sedangkan saran diberikan kepada praktisi dan untuk penelitian-penelitian berikutnya.

