

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Permasalahan**

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 X adalah salah satu BUS di Indonesia. Bank ini telah beroperasi sejak November 2004. Hingga Desember 2008 jumlah pegawai di bank syariah X berjumlah 2.420 orang. 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). Hal itu 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 Qu'an dan Sunnah.

Hal ini 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 X dapat diartikan bahwa bank syariah X 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. Untuk itu Organisasi diseluruh dunia dalam berbagai bidang seringkali melakukan berbagai usaha untuk mempertahankan karyawan yang memiliki keahlian dan terlatih (Chiedu, 2004). Mempertahankan karyawan mejadi permasalahan yang paling

kritis dalam manajemen untuk masa depan organisasi. Hal itu disebabkan adanya kompetisi global dan ambisi pengembangan perusahaan dengan keterbatasan pada pasar tenaga kerja (Chiedu, 2004).

Berbagai tantangan yang dihadapi suatu organisasi menuntut organisasi tersebut untuk memiliki karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya. Senjati (1996) menyatakan untuk dapat bertahan, organisasi memerlukan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen terhadap organisasi berdampak pada performa individu dalam organisasi (Mowday, Steers, dan Potter dalam Avolio et. Al., 2004), dan keinginan bertahan lebih lama di dalam organisasi (Hom, Katerberg, dan Hulin dalam Avolio et. Al., 2004). Penelitian lain membuktikan bahwa komitmen organisasi berkorelasi negatif dengan intensi individu untuk meninggalkan pekerjaannya (Mathieu & Zajac, 1990 dalam Novari, 2007). Selain itu komitmen organisasi dapat meningkatkan kesediaan karyawan untuk melakukan tugas tambahan (Morrison, 1994 dalam Novari, 2007).

Terlibatnya individu dalam organisasi dengan bekerja secara baik untuk mencapai tujuan organisasi merupakan kondisi ideal yang diharapkan (Robbins, 2003). Individu dituntut tidak hanya berkomitmen pada tugas spesifik, tetapi juga pada organisasi tempat ia bekerja. Greenberg & Baron (2003) menyatakan komitmen organisasi yang tinggi pada diri karyawan akan menguntungkan organisasi, karena akan membuat karyawan lebih stabil dan produktif. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi mengekspresikan kesediaan karyawan untuk berkontribusi sebagai bagian dari keyakinan pada kesamaan nilai dan tujuan dengan organisasi. Menurut Robbins (2005) terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan produktivitas kerja serta hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *absenteeism* ataupun dengan *turnover*.

Meyer dan Allen (1997), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasinya, dan yang mempengaruhi keputusan karyawan tersebut untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Meyer dan Allen (1997) menjelaskan bahwa komitmen tersebut dipengaruhi tiga komponen komitmen. Komponen tersebut yaitu, komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen

normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Komitmen kontinuans merupakan suatu komitmen yang didasarkan pada pertimbangan untung-rugi dan apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada organisasi. Sedangkan komitmen normatif merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi.

Dalam membahas komitmen organisasi maka tidak lepas dari membahas nilai. Beberapa ahli komitmen organisasi menyatakan budaya dengan nilai sebagai pusat budaya menjadi *antecedent* penting komitmen organisasi (Allen & Meyer, 1991, dalam Resanond, 2002). Staw (dalam Novari, 2007) melihat komitmen sebagai sebuah proses dimana para karyawan mengidentifikasi nilai dan tujuan dari organisasi dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Steers (dalam, Muchinsky, 1993) menyatakan bahwa 3 faktor komitmen organisasi pada individu adalah; (1) penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, (2) kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Setiap individu hidup dalam budaya berbeda dan mengembangkan cara hidup tertentu yang mempengaruhi tingkah laku individu. Nicholson, Stepina, Hemmasi dan Graf (1991, dalam Resanond, 2002) mengungkapkan bahwa nilai budaya organisasi memiliki dampak signifikan pada keyakinan kerja yang juga akan mempengaruhi tingkah laku. Menurut Hofstede (1984, dalam Resanond, 2002) budaya umumnya diartikan sebagai program mental kolektif yang membedakan anggota sekelompok manusia dengan kelompok lainnya. Budaya dalam pengertian Hofstede (1980) meliputi sistem nilai, karena nilai adalah pembentuk budaya. Hal ini mengimplikasikan bahwa: (a) sebuah budaya khusus pada satu grup saja, dan tidak pada yang lain. Nilai-nilai *shared* pada anggota dengan tingkat yang berbeda-beda. (b) sebuah budaya mempengaruhi tingkah laku anggota grup dengan pola yang konsisten dan situasi yang rutin, (c) budaya dipelajari dan bukan sesuatu yang dimiliki ketika individu lahir. Dan terakhir (d) budaya meliputi sistem nilai.

Kesadaran akan nilai-nilai yang dianut akan melahirkan perasaan pada karyawan untuk ikut terlibat dalam pekerjaannya dan rasa memiliki sebagai anggota organisasi sehingga akan selalu berusaha membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Nilai juga dianggap sebagai aspek kritis dari budaya organisasi (Schein, 1990). Nilai memiliki pengaruh yang luas dalam berbagai masalah organisasi, seperti pembuatan keputusan strategis, etika korporat, pengambilan keputusan operasional, konflik interpersonal, kualitas hubungan kerja, pemilihan karir dan kemajuannya, dan motivasi karyawan (Meyer & Allen, 1997).

Nilai-nilai budaya organisasi adalah pusat dari sebuah budaya organisasi dan menekankan aspirasi dari organisasi apa yang dianggap ideal (Hofstede, 1993). Budaya organisasi yang konstruktif dan struktur yang dirancang dengan baik telah terbukti mensinergiskan organisasi serta membangun organisasi yang inovatif yang dapat menghadapi tantangan dan kompetisi (Chen et al., 1998 dalam Rosanond, 2002). Sikap individu anggota organisasi yang berdasarkan nilai-nilai budaya organisasi dapat diartikan sebagai indikasi penghargaan dan kepedulian karyawan terhadap organisasi (Peters & Waterman, 1992). Nilai-nilai juga dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja secara *persistent* dan kreatif (Peters & Waterman, 1992). Nilai-nilai yang membawa kepedulian yang mendalam untuk karyawan membantu memperkuat internalisasi tujuan organisasi dan menguatkan kepercayaan hubungan individu dengan organisasi (Bouty, 2000).

Sukhirman (1996) menyatakan nilai-nilai akan menjadi cara hidup atau cara berperilaku pada kehidupan individu dalam organisasi. Nilai-nilai yang dianut secara bersama-sama ini merupakan landasan dan inti dari budaya perusahaan. Nilai ini mengandung konsep kepercayaan dan keyakinan individu yang akan menghadirkan kesadaran akan adanya arah dan tujuan bersama. Selain itu, nilai juga akan menghadirkan motif bagi perilaku sehari-hari karyawan (Peter & Waterman, 1992).

Chatman (1989) mengungkapkan bahwa kesamaan nilai merupakan komponen penting dalam melihat kesesuaian nilai individu dengan organisasi. Karena baik individu maupun organisasi menggunakan nilai-nilai mereka dalam bertingkah laku dan mengambil keputusan. Perusahaan cenderung merekrut

karyawan yang dapat menerima nilai organisasi, karena akan berdampak dalam menentukan kekuatan budaya organisasi (Chatman, 1989), dan kekuatan budaya sering dikaitkan dengan performa organisasi (Schein, 1990). Karakteristik-karakteristik dalam konteks budaya ini ditemui pada setiap individu di setiap organisasi di seluruh dunia, dan menjadi nilai yang turut membentuk kepribadian karyawan dan manajer dalam organisasi (Hofstede & Hofstede, 2005).

Kesuksesan setiap organisasi bergantung pada seberapa sesuai individu dengan budaya dan sistem nilai dalam organisasi tersebut. Karena sistem nilai sebagai pembentuk budaya dalam organisasi tersebut akan menjadi prinsip dasar yang menentukan tingkah laku anggota organisasi. Untuk itu, diperlukan pemahaman yang akurat tentang nilai-nilai budaya organisasi yang membangun dan mencegah nilai-nilai yang merusak yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen anggota organisasi pada tujuan-tujuan organisasi. Maka bagi bank syariah X menemukannya nilai budaya yang mendukung komitmen karyawan terhadap organisasi adalah suatu keharusan dalam upaya mendukung tercapainya tujuan-tujuan bank syariah X. Disamping itu pemahaman nilai budaya akan sangat berguna dalam menyusun kebijakan dan memprediksi tingkah laku karyawan (Robbins, 2003).

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi hubungan komitmen organisasi dengan nilai budaya organisasi. Rosanond (2002) menemukan hubungan antara *power distances* dan *feminity*. Sementara komitmen normatif berhubungan dengan ke empat dimensi nilai budaya. Rosanond (2002) juga menyatakan tidak ditemukan hubungan antara nilai budaya organisasi dengan komitmen afektif. Hasil berbeda ditemukan pada penelitian Prabowo (2006). Prabowo meneliti nilai budaya *masculinity-feminity* dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian Prabowo (2006) menunjukkan komitmen afektif memiliki hubungan yang kuat dengan nilai maskulinitas-feminitas. Hasil Prabowo (2006) menguatkan pendapat Allen dan Meyer (1997) bahwa karakteristik individu dimana salah satunya adalah nilai memiliki hubungan dengan komitmen afektif seseorang terhadap organisasinya. Di Indonesia masih minim penelitian tentang hubungan nilai budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Kalaupun ada, kebanyakan penelitian hanya mengukur satu komponen nilai budaya organisasi.

Karenanya pengukuran yang utuh pada nilai budaya organisasi sangat diperlukan untuk dapat memahami lebih baik hubungan nilai organisasi dengan komitmen organisasi. Dengan tujuan untuk dapat melihat lebih jelas keterkaitan antara nilai budaya organisasi dengan komitmen organisasi, maka peneliti mengadakan penelitian ini.

### **1.2. Masalah Penelitian**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah:

*Apakah terdapat hubungan antara nilai budaya organisasi dengan komponen komitmen organisasi pada karyawan bank syariah X?*

### **1.3. Tujuan**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan nilai budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan di Bank Syariah X

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah tentang dimensi nilai-nilai budaya organisasi dan komitmen organisasi, serta sebagai masukan yang dapat memicu penelitian lanjutan agar dikemudian hari bidang Psikologi Industri dan Organisasi di Indonesia dapat memberika gambaran yang lebih jelas tentang aspek-aspek yang dikaji tersebut. Disamping itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan untuk mengembangkan langkah-langkah nyata yang harus diambil untuk mengembangkan ataupun menciptakan dimensi nilai budaya organisasi yang sesuai bagi organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya.

### **1.5. Sistimatika Penulisan**

Latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaatnya serta sistimatika penulisan seluruhnya tercakup dalam Bab I. Pendahuluan.

Kerangka teoritis yang menjadi dasar kajian dalam penelitian ini dibahas dalam Bab II. Tinjauan kepustakaan. Dalam Bab ini akan dibahas mengenai konsep organisasi, komitmen organisasi, dan nilai budaya.

Dalam Bab III menguraikan tentang rancangan penelitian yang berisikan metodologi dan prosedur penelitian

Bab IV mengungkapkan tentang pelaksanaan dan hasil penelitian yang berfungsi sebagai penejelasan metode pengolahan data, analisa dan interpretasi yang digunakan untuk menguji dan menyimpulkan hubungan antara nilai budaya organisai dengan komitmen organisasi di Bank Syariah X.

Dan sebagai penutup dari penulisan kajian ini adalah Bab V. Kesimpulan dan Saran. Dalam bagian ini diungkapkan hasil temuan penelitian serta kesimpulannya. Selain itu juga dikemukakan saran-saran berdasarkan hasil dan analisis dan kemungkinan untuk penelitian lanjutan.

