

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia semakin menunjukkan persaingan yang cukup ketat. Persaingan tersebut dibuktikan dengan munculnya perusahaan-perusahaan baru, salah satunya yaitu lembaga keuangan syariah. Akibat dari persaingan bisnis yang sangat kompetitif seperti ini, menuntut setiap perusahaan harus siap bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Banyaknya bank umum yang membuka cabang syariah, menuntut setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentunya sesuai dengan bidang masing-masing.

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting. Agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta **kemajuan** bisnis perusahaan maka perlu dikelola dengan baik dan professional. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, penataran atau pelatihan, dan pengembangan kariernya (Rivai, 2004).

Sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat menentukan daya saing bisnis perusahaan di masa mendatang. Dapat dilihat dari seberapa banyak para karyawan mampu menyelesaikan semua tugas-tugasnya dengan baik, serta memiliki inisiatif tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya diluar dari *job description*. Wawasan karyawan dalam melaksanakan

suatu pekerjaan juga harus diperhatikan oleh pimpinan dengan baik, karena dalam aplikasinya nanti mereka mengetahui perihal yang harus mereka lakukan dengan cermat dan tepat.

Tika (2006: 121) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok mempengaruhi berhasil atau tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai di sebuah perusahaan (Mansur, 2009: 27). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah banyak diteliti oleh para ahli. Ruky (2006: 4) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu seorang pemimpin.

Penelitian lainnya oleh Nugroho (2016: 88) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Hasil kerja seseorang, akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik (Luthfiah, 2016: 2). Selain faktor-faktor tersebut, peneliti ingin melihat faktor-faktor lainnya seperti kepemimpinan autentik, komitmen afektif dan disiplin kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu membangun hubungan yang baik dengan karyawan. Penekanan dari pengembangan ciri atau karakter pemimpin untuk kepentingan bersama

merupakan proses kompleks yang dimunculkan oleh pemimpin dalam gaya kepemimpinan autentik (Northouse, 2013: 240). Nilai inti pemimpin autentik memotivasi mereka melakukan apa yang benar dan adil bagi pengikut, dan menciptakan jenis hubungan khusus dengan mereka yang mencakup rasa saling percaya yang tinggi, transparansi (komunikasi terbuka dan jujur), panduan terhadap tujuan bersama yang bernilai dan penekanan pada kesejahteraan dan pengembangan pengikut (Yukl, 2013: 478).

Diperkuat dengan teori kepemimpinan yang berusaha menjelaskan dan menunjukkan bagaimana pemimpin seharusnya mengintegrasikan hubungan atau perhatian terhadap bawahan dan struktur tugas kedalam gaya kepemimpinan, sehingga dapat memaksimalkan dampak pada kinerja karyawan. Agar pemimpin dapat menciptakan iklim yang harmonis dengan karyawannya, maka dapat dibentuk komitmen organisasi. Pemimpin dan karyawan bersama-sama membuat komitmen untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah dibuat.

Komitmen yang dimiliki oleh karyawan dapat menciptakan rasa saling memiliki atau rasa cinta terhadap perusahaannya. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen tinggi dapat menimbulkan rasa keterikatan antara karyawan dan perusahaan. Setelah adanya rasa keterikatan tersebut maka karyawan dapat mengorbankan segala sesuatu demi perusahaannya dan memiliki rasa tanggung jawab yang cukup tinggi (Tobing, 2009: 31). Karyawan yang mempunyai komitmen itu berarti mereka yang loyal terhadap perusahaannya.

Allen dan Meyer (1990: 1) mendefinisikan bahwa komitmen afektif itu adalah keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan karyawan yang menyetujui dan berkeinginan untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat dikatakan sebagai kekuatan mereka untuk bekerja dalam sebuah perusahaan. Restianti, Suharmo, & Mudji (2016: 9) Hasil kerja yang maksimal ditentukan oleh karyawan yang memiliki komitmen afektif dan sebagai faktor penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas mereka.

Ikatan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang mereka munculkan dalam bekerja di sebuah perusahaannya sehingga kinerja mereka dapat berjalan secara maksimal. Karyawan yang dapat menjaga tingkat emosionalnya dengan stabil, sehingga sesuatu hal yang dilakukan oleh mereka merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu yang memiliki rasa disiplin terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang karyawan diharapkan agar seluruh aktifitas yang dilakukan dalam bekerja dapat berjalan selaras dengan tujuan perusahaan.

Disiplin merupakan hal yang penting bagi setiap orang, salah satu contohnya yaitu karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Mereka dituntut untuk selalu disiplin dalam segala hal terutama dalam pekerjaan mereka masing-masing. Tanpa adanya disiplin dalam bekerja, maka kegiatan yang dilakukan dapat mendatangkan hasil yang kurang memuaskan (Prihantoro, 2012: 82). Efek yang dihasilkan dari kurang memuaskannya

pekerjaan akibat tidak disiplinnya karyawan, dapat berimbas kepada tidak tercapainya tujuan dari suatu perusahaan.

Perusahaan yang menerapkan disiplin kerja yang baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003: 193). Kesadaran di sini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang pemimpin tidak harus selalu mengingatkan apa yang harus dikerjakan oleh karyawannya, jika mereka menerapkan disiplin dalam dirinya masing-masing.

Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta (BMT BIF) merupakan salah satu BMT yang telah berdiri selama 20 tahun. Kerja keras yang dilakukan oleh BMT BIF Yogyakarta selama 20 tahun tersebut telah membuahkan hasil, yakni memiliki cabang yang cukup banyak di daerah Yogyakarta dan mendapatkan penghargaan sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut yaitu: 1). Tahun 2012 mendapatkan penghargaan sebagai anggota LPDB (Lembaga Pengelola Dana Bergulir) terbaik se-Indonesia, 2). Tahun 2013 mendapatkan penghargaan Menteri Koperasi: BMT terbaik di Indonesia, 3). Tahun 2014 BMT BIF mendapatkan penghargaan keuangan tersehat se-Indonesia.

Berdasarkan dari penghargaan yang diperoleh BMT BIF tersebut, peneliti berpendapat bahwa pemimpin yang berada di BMT BIF tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik dikarenakan oleh sifat yang dimunculkan

oleh seorang pemimpin itu dapat memberikan kesan yang menyenangkan sehingga karyawan dapat nyaman dalam bekerja dan kinerja karyawan juga dapat meningkat (Rorimpandey, 2013: 2243).

Peneliti memilih BMT BIF Yogyakarta sebagai obyek penelitian karena BMT BIF Yogyakarta menunjukkan perkembangan yang pesat, dapat dilihat dari cabang yang telah didirikan di Yogyakarta selama 20 tahun ini yakni sebanyak 11 kantor cabang pada tahun 2017 dari tahun sebelumnya sebanyak 9 kantor cabang pada tahun 2015. Selain itu, dalam beberapa penelitian terdahulu belum terdapat judul yang sama dengan peneliti di BMT BIF dan menilai bahwa BMT BIF cukup representatif untuk dijadikan objek penelitian. Dari hasil penelitian dan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti masalah dan bermaksud ingin menelaah serta membuktikan pengaruh kepemimpinan autentik, komitmen afektif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat beberapa masalah yang dibagi dalam beberapa bagian. Pertama, gaya kepemimpinan autentik memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitiannya Rorimpandey (2013: 9), menemukan bahwa gaya kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kedua, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi mempunyai keinginan untuk bertahan yang tinggi (Han *et al.*, 2012: 109).

Komitmen afektif dari karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan karena dapat memperlihatkan kinerja yang optimal (Nawawi, 2015: 84). Sejalan dengan penelitian Restianti, Suharmo, & Mudji (2016: 7) komitmen afektif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan terakhir yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai disiplin kerja. Dalam penelitiannya Prihantoro (2012: 93), mengatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya semakin tinggi disiplin karyawan kepada organisasi akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF?
2. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh positif kepemimpinan autentik terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF.
2. Untuk menguji pengaruh positif komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF.
3. Untuk menguji pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF.

E. Manfaat Penelitian

Temuan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Untuk Lembaga

Hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak lembaga mengenai pengaruh kepemimpinan autentik, komitmen afektif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan. Penelitian ini juga diharapkan menjadi dasar untuk penyempurnaan dan perbaikan kekurangan yang masih ada serta mempertahankan yang sudah baik.

2. Untuk Pembaca

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan keilmuan bagi peneliti dan pembaca tentang pengaruh kepemimpinan autentik, komitmen afektif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.