

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki iklim kerja yang berbeda. Perbedaan iklim kerja digambarkan melalui sifat individu dan kegiatan pekerjaan di organisasi. Strategi yang dirancang dalam sebuah organisasi tentunya melibatkan sumber daya manusia (SDM) di dalamnya, oleh karena itu SDM sebagai penentu terciptanya iklim kerja yang baik pada suatu organisasi. Terciptanya iklim organisasi yang baik membuat karyawan tidak merasa takut dalam menyampaikan ketidaknyamanan dan kepentingan tanpa adanya tindakan balasan dan perhatian. Karyawan memandang apabila ketidaknyamanan dalam organisasi dapat diselesaikan dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim yang baik apabila anggota yang ada di dalamnya mempunyai keinginan berbuat baik yang tinggi dan percaya tindakan baik yang dilakukan berbalik ke diri sendiri. Organisasi memilih dan mempertahankan karyawan yang dapat menyesuaikan dengan iklim di organisasi, oleh karena itu karyawan yang ada di organisasi mampu membantu mencapai tujuan dari organisasi.

Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi menjadi penting dikarenakan sangat berpengaruh terhadap sebuah jalannya perusahaan, salah satunya untuk mempertahankan eksistensinya dan dapat bersaing di pasarnya. Komitmen organisasi juga mempunyai peran penting dalam mengurangi faktor-faktor yang tidak

menguntungkan untuk organisasi, seperti turnover intention, absensi serta dapat meningkatkan hasil positif seperti produktivitas, profitabilitas, dan mengikuti iklim yang ada di organisasi. Dalam penelitian (Egede & Aka, 2017) bahwa dalam mengembangkan iklim etis dapat meningkatkan secara signifikan tingkat komitmen karyawan kepada organisasi. Sama halnya dengan komitmen yang dimiliki karyawan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertanggung jawab dalam hal mencapai tujuan terhadap organisasi, keberhasilan seorang pemimpin ketika pemimpin dapat membawa karyawan untuk mencapai visi dan misi sebuah perusahaan yang dipimpin. Agar efektivitas dapat bekerja secara optimal sebuah organisasi memerlukan kepemimpinan dan manajemen yang kuat. Pemimpin dalam bekerja dapat menciptakan visi masa depan untuk organisasi dan juga manajer yang dapat bekerja untuk membuat strategi yang tersusun rapi, merumuskan struktur organisasi yang efisien, dan mengawasi kegiatan operasional sehari-hari. Oleh karena itu persepsi karyawan terhadap kepemimpinan menjadi penting. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Munajah & Purba, 2018) menemukan bahwa kepemimpinan etis dan iklim etis berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

Dalam komitmen organisasi komitmen afektif dapat mempengaruhi hasil kerja yang penting, seperti kinerja tugas dan pergantian karyawan, dikarenakan komitmen afektif dapat mencerminkan bahwa karyawan memiliki ikatan emosional dengan organisasi. Komitmen afektif berupa peran aktif karyawan dalam keterlibatan, keterikatan dan partisipasi dalam organisasi. Hal tersebut menggambarkan bahwa komitmen afektif menggerakkan karyawan untuk terlibat secara meluas dalam urusan

organisasi, serta membuat karyawan merasa lebih dalam hal emosional, rasa memiliki dan kontribusi terhadap organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1994) individu yang memiliki komitmen afektif tinggi akan tetap tergabung sebagai anggota dalam organisasi atas dasar keinginannya sendiri secara murni.

Presepsi karyawan terhadap pemimpin juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan di organisasi, salah satunya pemimpin yang menerapkan nilai-nilai etis. Kepemimpinan etis merupakan pemimpin yang memiliki perilaku normatif lewat aksi individu serta ikatan interpersonal. Pemimpin yang etis tentunya dapat mempengaruhi bawahan dalam bekerja untuk menggapai tujuan organisasi dengan menekankan berartinya nilai-nilai moral. Brown et al (2005) ketika organisasi menetapkan keadaan kerja etis bagaikan suatu panutan, maka perilaku pemimpin tentunya mempengaruhi sikap atau perilaku karyawan dalam organisasi, serta perilaku pemimpin yang jadi aspek utama dalam proses ini dan membuat kelangsungan hidup organisasi menjadi panjang.

Mayoritas penduduk Indonesia beragama Islam. Dengan begitu menjadikan perkembangan perbankan syariah di Indonesia terus mengalami peningkatan, ditandai dengan perbankan syariah di Indonesia pada tahun 2015-2019 mengalami peningkatan sebesar 13,76% khususnya dalam instrumen Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Dengan meningkatnya pertumbuhan tersebut juga diikuti berbagai tantangan dalam sektor perbankan Syariah (*Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia 2019*, n.d.). Dalam hal ini pentingnya BPRS untuk meningkatkan daya saing sehingga perusahaan tidak terseleksi oleh alam dan memiliki karyawan yang mampu

menjalankan iklim etika disuatu organisasi. Implikasi penting bagi BPRS ketika iklim etika berjalan dengan baik maka karyawan dapat melayani nasabah dengan baik karna hal tersebut sebagian besar sangat bergantung pada sikap dan prilaku dari karyawan BPRS.

Berdirinya BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta berawal dari semangat para pendiri dan pemegang saham yang ingin mengembangkan industri keuangan syariah terutama di Daerah Istimewa Yogyakarta dan di negara Indonesia. Jika dipandang dari segi Islam yang mana Bank Madina Syariah merupakan bank yang menganut sistem syariah, dalam kurun waktu 14 tahun BPRS madina telah beberapa kali menerima penghargaan. Pada tahun 2011, BPRS madina menerima penghargaan dalam info bank atas kinerja keuangan dengan predikat sangat bagus. Kemudian pada tahun 2012 atas penghargaan yang sama diberikan infobank dengan kategori kinerja keuangan sangat bagus, dan pada tahun 2017 juga mendapatkan predikat kinerja keuangan sangat bagus. Kemudian dalam masa perkembangan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta penerapan iklim kerja etis yang berlaku sudah berjalan dengan baik karna iklim kerja etis sudah tercantum pada peraturan perusahaan. Bagaimana karyawan bersikap sehari-hari, sikap karyawan sesama karyawan, dan karyawan terhadap atasan yang rutin setiap tahun disampaikan kepada seluruh karyawan madina maupun karyawan baru pada saat training. Walaupun tidak seluruh karyawan melakukannya dengan sempurna karna tergantung pribadi setiap karyawan, namun secara global iklim kerja etis yang berjalan sudah cukup baik. Jika ada karyawan yang

melanggar aturan maka BPRS madina akan memberikan sanksi sesuai dengan jenis pelanggarannya (Sofiansyah, 2021).

Melihat fenomena tersebut, maka menarik untuk ditelaah lebih lanjut tentang sejauh mana individu yang ada pada organisasi menerepkan iklim kerja etis yang berlaku dengan komitmen afektif dan kepemimpinan etis sebagai faktor pembentuk dari iklim kerja etis itu sendiri.

Latar belakang yang sudah dipaparkan di atas maka penulis ingin mengetahui komitmen afektif dan kepemimpinan etis dalam mempengaruhi iklim kerja etis. Sehingga dapat membahas permasalahan tersebut dengan judul sebagai berikut:

“PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP IKLIM ETIS”

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seperti apa dan bagaimana komitmen afektif dapat berpengaruh terhadap iklim etis organisasi dan bagaimana kepemimpinan etis dapat berpengaruh efektif terhadap iklim etis yang ada disuatu organisasi, sekaligus hasil penelitian yang didapat bisa menjadi sebuah rujukan terbaru untuk penelitian tentang SDM dan Iklim organisasi. Alasan dipilihnya BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta sebagai objek karna BPRS menerima beberapa penghargaan dalam kinerja keuangan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat menerapkan iklim kerja yang beretika di organisasi apabila karyawan memiliki faktor-faktor yang dapat mendukung untuk menerapkan iklim tersebut. Maka dari latar belakang yang telah dipaparkan dapat disimpulkan rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh tingkat komitmen afektif karyawan terhadap iklim etis pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh persepsi kepemimpinan etis karyawan terhadap iklim etis pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen afektif dan kepemimpinan etis terhadap iklim etis pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Mengenai tujuan yang didapat dari penelitian ini maka akan berbuah jawaban untuk mengetahui apakah berpengaruh atau tidak terhadap iklim kerja etis sehingga dapat menjawab rumusan masalah, antara lain:

1. Untuk mengetahui tingkat komitmen afektif karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui tingkat kepemimpinan etis BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif dan kepemimpinan etis terhadap iklim etis pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan didapatkan manfaat baik itu manfaat teoritis dengan berupa tambahan pengetahuan terbaru tentang iklim kerja yang etis di organisasi khususnya industri perbankan syariah dan manfaat praktis. Manfaat tersebut diperoleh masukan untuk instansi tempat penelitian ini berlangsung agar mempersiapkan organisasinya ke masa yang akan datang.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lain sehingga dapat menjadi amal jariyah bagi peneliti dan menjadi tambahan ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman praktis.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna sebagai bentuk sumbangan pemikiran kepada pihak manajemen dalam menerapkan kebijakannya terutama yang menyangkut dengan komitmen afektif dan kepemimpinan etis terhadap iklim etis pada sebuah organisasi agar nantinya dapat mengantarkan ke tujuan dari BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini meliputi 5 bab yang masing masing dibagi dalam beberapa sub bab yang saling terkait.

Bab I Pendahuluan bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan dalam penelitian ini.

Bab II Landasan Teori dan Tinjauan Pustaka bab ini berisi tentang penelitian terdahulu yang memaparkan hasil penelitian orang lain yang sudah dilakukanya terlebih dahulu yang berhubungan dengan penelitian sekarang. Bab ini juga berisi uraian dari tinjauan pustaka dan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab III Metode Penelitian bab ini berisi tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini, meliputi jenis penelitian yang digunakan, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, definisi oprasional variabel penelitian, dan Teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan bab ini berisi tentang deskripsi data data, pengujian hipotesis dan hasil dari temuan yang ditemukan oleh peneliti. Pembahasan penelitian ini juga berisikan tentang analisis dari hasil penelitian.

Bab V Simpulan bab ini merupakan bab terakhir yang berisi tentang kesimpulan, saran, dan rekomendasi dari penulisan. Kesimpulan ini diperoleh dari hasil analisis yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya.