

BAB I

PENDAHULUAN

4.1. Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Indonesia ternyata lebih mampu bertahan terhadap perubahan yang terjadi dan tetap mampu tumbuh dalam kondisi ekonomi tidak kondusif. Sebagai gambaran, jumlah pelaku UMKM mengalami perkembangan yang terus meningkat bahkan fantastis. Data pada tahun 2003 jumlah UMKM tercatat 42,4 juta unit atau naik 9,5% dari tahun 2000. Pada tahun yang sama, sektor UMKM ternyata mampu menyerap tenaga kerja 79 juta pekerja atau lebih tinggi 8,6 juta dalam tempo tiga tahun. Sehingga penyerapan tenaga kerja pada periode itu rata-rata 4,1% pertahun (Siagian, 2004).

Sedangkan data Kementerian Koperasi dan UMKM tahun 2008 jumlah pelaku UMKM adalah 51,4 juta. Selama kurun waktu 2008-2013, jumlah UMKM meningkat sebanyak 6.486.109 unit atau 11,20%. Pada kurun waktu yang sama jumlah penyerapan tenaga kerja oleh UMKM meningkat sebanyak 20.119.804 orang atau 17,62%. dan pada tahun 2015 jumlah Usaha Mikro Kecil Menengah adalah 57,8 juta unit atau terjadi peningkatan rata-rata pertahun 1,3 juta unit (Kementerian Koperasi dan UMKM RI, 2015)

Dari data tersebut di atas menunjukkan bahwa sektor UMKM khususnya Lembaga Keuangan Mikro seperti Baitul Maal wat Tamwil (BMT) dalam menggerakkan sektor ekonomi tidak boleh dipandang sebelah mata. Sesuai dengan analisis De Soto (2001) yang menggambarkan peran sektor ekonomi informal

(usaha mikro) dalam aktivitas ekonomi di negara berkembang sangatlah besar. Beliau mensinyalir keterpurukan ekonomi di negara berkembang disebabkan ketidakmampuan pemerintah dalam menumbuhkan lembaga permodalan bagi masyarakatnya yang mayoritas pengusaha kecil (mikro). Hal ini membuktikan bahwa sektor UMKM menjadi katup pengaman, dinamisator dan stabilisator perekonomian Indonesia (Heriyanto, 2005).

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) sebuah model Lembaga Keuangan Mikro dengan prinsip syariah (LKMS), yang berbadan hukum Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah berbasis swadaya masyarakat yang mandiri dan mengakar di masyarakat menjadi lembaga keuangan alternatif, di samping perbankan dan lembaga keuangan lainnya. Apalagi BMT ini dalam operasinya menggunakan sistem bagi hasil yang merupakan ciri dari sistem syariah.

Jati diri BMT yang paling pokok adalah identitas dan ciri keislamannya. Secara historis, pendirian dan perkembangan gerakan BMT selalu berkaitan dengan nilai-nilai Islam dan respon atas kondisi umat Islam. Para pegiat pun berupaya mengedepankan berbagai identitas keislaman dalam operasionalisasi BMT, baik strategi, etika kerja, budaya kerja dan aturan organisasi lainnya yang melaksanakan prinsip-prinsip syariah agar mampu bertahan dan berkembang. Strategi ini menawarkan model baru ditengah manajemen konvensional yang dianut oleh bank-bank ataupun lembaga keuangan lain non syariah. Hal ini selaras dengan studi Silverman dan Castaldi (1998) yang menjelaskan bahwa lembaga keuangan mikro agar mampu bersaing harus menyesuaikan strategi dalam menghadapi persaingan industri perbankan yang bersifat dinamis.

Salah satu kendala yang dihadapi oleh manajemen BMT adalah tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*) yang masih tergolong tinggi (rata-rata 26%). Data dari Perhimpunan BMT Kabupaten Jepara menunjukkan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Keluar Masuk Karyawan BMT dari Tahun 2008

No.	Nama BMT	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Prosentase
1	AL HIKMAH	110	7	6%
2	MITRA MUAMALAH	52	7	13%
3	CITRA MANDIRI	44	4	9%
4	HARBER	32	3	9%
5	USA	29	4	14%
6	FASTABIQ JEPARA	21	3	14%
7	GUNA LESTARI	20	12	60%
8	LISA SEJAHTERA	18	12	67%
9	AMAN UTAMA	18	8	44%
10	LUMBUNG ARTO	12	7	58%
11	MAFAAT	8	0	0%
12	KOPWAN MENTARI	7	1	14%
13	YASMIN	7	4	57%
14	ALHIKMAH PERMATA	6	0	0%
25	AMAN ABADI	4	1	25%
16	BTM SURYA	4	1	25%

Sumber : Diolah dari Data Perhimpunan BMT Kabupaten Jepara

Tingkat keluar masuk karyawan pada BMT tersebut diakibatkan beberapa hal, diantaranya ketidak puasan karyawan, motivasi kerja yang rendah dan kecurangan/ penipuan (*fraud*). Oleh karena itu BMT perlu mengembangkan strategi untuk mengurangi tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*).

Salah satu model strategi yang penting untuk dikembangkan pada BMT adalah strategi untuk memperkuat komitmen organisasi, karena karyawan adalah aset utama dalam mencapai sukses. Komitmen sangatlah penting dalam suatu organisasi demi menunjang tercapainya tujuan dari organisasi tersebut termasuk mengatasi tingginya tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*) Mowday (1982). Begitu pentingnya peran komitmen organisasi, Yousef, D. A. (2001) dalam penelitiannya merekomendasikan kepada para praktisi dalam mengembangkan organisasi dapat fokus pada metode baru yang dapat memperkuat komitmen organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa etika kerja Islam memperkuat komitmen organisasi adalah Yousef, D. A. (2000); Alhyasat, K. M. K. (2012); Hayati, K., dan Caniago, I. (2012); Salin, P. (2013); Salahudin, S. N. bin, Baharuddin *et al.*, (2016); Mohammad, J. *et al.*, (2016); Santoso, B., dan Haerudin (2016). Sedangkan penelitian lain menemukan bahwa motivasi intrinsik dan kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi antara lain Choong, Y. (2011); Joo, B.-K., dan Lim, T. (2009); Komari, N., dan Djafar, F. (2013); Mosadeghrad, A. M., dan Ferdosi, M. (2013); Nguyen, T. N., *et al.*, (2014); Fanggida, E., *et al.*, (2016).

Penelitian tentang faktor-faktor yang memperkuat komitmen organisasi seperti etika Islam kerja, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik yang dilakukan peneliti sebelumnya masih sebatas pada organisasi perbankan konvensional dan perbankan syariah. Peneliti Hayati, K., dan Caniago, I. (2012), menyarankan agar penelitian tentang hubungan etika kerja Islam dan komitmen organisasi dilakukan

untuk lembaga non perbankan. Sedangkan Santoso, B., dan Haerudin (2016) menyarankan agar penelitian tentang etika kerja Islam, budaya organisasi dan komitmen organisasi dilakukan lebih spesifik dengan mempersempit wilayah geografis penelitian dikombinasikan dengan observasi langsung dan mendalam yang melibatkan responden lebih luas, misalnya, melibatkan seluruh karyawan sebagai responden atau setidaknya setiap kantor cabang memiliki wakil responden.

Untuk itu kolaborasi etika kerja Islam, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja untuk memperkuat komitmen organisasi menarik untuk diteliti pada lembaga keuangan syariah pada Perhimpunan BMT Kabupaten Jepara. Oleh karena itu penelitian ini akan mengambil objek penelitian pada lembaga keuangan syariah berbadan hukum Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS), yaitu BMT yang tergabung pada Perhimpunan BMT Kabupaten Jepara.

4.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan saran peneliti sebelumnya (*future research*) dan fenomena manajemen BMT yang mengalami kendala, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : *“Bagaimana meningkatkan komitmen organisasi melalui peningkatan etika kerja Islam, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja”*. Yang menjadi pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap motivasi intrinsik?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja?

4. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam, motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi?
5. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?

4.3. Tujuan Penelitian

Mengembangkan model peningkatan komitmen organisasi dengan menggunakan variabel etika kerja Islam, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja.

4.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan komitmen organisasi di Perhimpunan BMT Kabupaten Jepara melalui penerapan etika kerja Islam, penguatan motivasi intrinsik karyawan dan kepuasan kerja.
2. Manfaat praktis dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi Asosiasi BMT Kabupaten Jepara dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas khasanah ilmu dan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa.