BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan bisnis yang semakin meningkat, kompleksitas persaingan antara perusahaan jasa keuangan syari'ah dan konvensional di Indonesia semakin terlihat. Lembaga jasa keuangan konvensional yang sudah cukup lama menguasai perekonomian di Indonesia lebih memiliki kekuatan yang cukup besar dengan persebaran dan jaringan pasar yang lebih luas dibandingkan dengan lembaga jasa keuangan syari'ah. Dari data yang paling baru, sampai dengan September 2015 OJK telah merilis jumlah seluruh perbankan di Indonesia, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1

Ikhtisar Perbankan di Indonesia Per September 2015

Jenis Bank		Jumlah
Umum	Konvensional	106
	Syari'ah	12
BPR	Konvensional	1.644
	Syari'ah	162

Data di atas memberikan pemahaman bahwa, *pertama* jumlah lembaga keuangan perbankan di seluruh wilayah Indonesia adalah sebesar 1.924 Bank (jumlah yang cukup besar). *Kedua*, dari jumlah tersebut, perbandingan jumlah bank konvensional dan bank syari'ah di Indonesia adalah 90,95 % : 9,04 % (perkembangan bank syari'ah masih sangat kecil). *Ketiga*, Prosentase persebaran yang sangat kecil tersebut menjadi salah satu tantangan yang harus

diperhatikan oleh setiap lembaga jasa keuangan syari'ah untuk bersaing memperebutkan pasar. Disamping persebarannya yang masih kecil dibandingkan dengan perbankan konvensional, Perbankan Syari'ah juga memiliki kinerja yang belum cukup baik dan perlu selalu ditingkatkan. Untuk melihat sejauh mana kinerja Perbankan Syari'ah saat ini, sebagai indikator penilain tersebut, berikut disajikan data terkait kinerja perbankan syariah dengan sampel kinerja Perbankan Syari'ah yang tergabung dalam Forum BPRS Smarang Raya (Asosiasi BPR Syari'ah di wilayah Semarang dan sekitarnya) yang dilihat dari beberapa aspek,

Tabel : 1.2

Kinerja BPR Syariah di Wilayah Semarang Raya

No.	Indikator	Nilai Rata-Rata Per Tahun				
		2015	2014	2013	2012	2011
1.	Rasio NPF	5,79%	6,38%	4,62%	6,47%	2,82%
2.	Aset	21.878.914	17.372.429	13.918.136	12.663.809	10.047.630
3.	Laba	697.950	721.328	556.930	400.306	293.584

Data tersebut menunjukkan bahwa, tingkat rata-rata NPF *(Non Performing Financing)* Perbankan Syari'ah di wilayah Semarang dan sekitarnya masih berada pada angka diatas 5%. Dari data yang disajikan dapat dilihat bahwa tingkat pembiayaan bermasalah selalu mengalami kenaikan dari tahun 2011, sekalipun terdapat penurunan di beberapa tahun, penurunan tersebut tidak begitu signifikan. Perkembangan asset dan laba perusahaan setiap tahunnya hanya meningkat sebesar 20% sampai dengan 25%.

Peningkatan ini tidak begitu signifikan mengingat besarnya potensi pasar syari'ah yang masih terbuka luas di wilayah Semarang dan sekitarnya.

Melihat beberapa data tersebut, sebagai manivestasi penerapan nilai-nilai syari'ah dalam perekonomian ummat, perbankan syari'ah belum memiliki kekuatan yang kuat untuk dapat bersaing dengan lembaga keuangan lainnya di Indonesia yang jumlahnya sangat banyak dan tentu telah memiliki pengalaman bisnis lebih handal. Disamping persebarannya yang masih cukup kecil, kinerja perbankan syari'ah juga belum memiliki kualitas yang cukup baik untuk dapat bersaing dengan perusahaan konvensional baik dalam skala nasional maupun internasional. Maka dari itu sangat perlu meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia dalam Perbankan Syari'ah agar kinerja perusahaan secara menyeluruh dapat meningkat ke arah yang lebih baik.

Selain tantangan dan kekurangan dari perbankan syari'ah yang telah disebutkan di atas, terbentuknya sebuah kawasan ekonomi yang terintegrasi yang dikenal sebagai Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau Pasar Bebas ASEAN menjadi pekerjaan rumah dan tantangan baru yang harus dipersiapkan oleh Perbankan Syari'ah. Agenda integrasi ini bertujuan untuk menghilangkan atau meminimalisasi hambatan-hambatan di dalam melakukan kegiatan ekonomi lintas kawasan, contohnya dalam perdagangan barang, jasa, dan investasi. Pembentukan pasar tunggal yang disebut dengan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) ini nantinya memungkinkan satu negara menjual barang dan jasa dengan mudah ke negara-negara lain di seluruh Asia Tenggara sehingga berdampak pada semakin ketatnya kompetisi. Persaingan bebas ini

mengharuskan seluruh perusahaan yang ada di Indonesia tidak terkecuali perbankan syari'ah untuk mempersiapkan diri dalam berkompetisi menjadi yang terbaik dan terunggul agar dapat bertahan dan mewujudkan tujuan yang di tetapkan.

Salah satu usaha yang harus dilakukan oleh perbankan syari'ah untuk menghadapi seluruh tantangan bisnis tersebut adalah dengan cara meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia. Peningkatan kinerja ini dapat dicapai salah satunya dengan cara meningkatkan dan memperkuat komitmen afektif dalam setiap diri karyawan. Peningkatan kedua variabel tersebut dipengaruhi oleh keberadaan *Islamic social capital* dan *spiritual value* yang ada dalam perusahaan.

Social capital merupakan jumlah dari sumber yang aktual dan potensial tertanam dalam, tersedia melalui, dan berasal dari jaringan atau hubungan yang dimiliki oleh unit individu atau sosial. Sehingga modal sosial terdiri dari kedua jaringan dan aset yang dapat dimobilisasi melalui jaringan yang ada (Turner, 2011). Sedangakan *spiritual value* adalah pengakuan kehidupan batin karyawan yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan mereka yang berarti dan berlangsung dalam konteks masyarakat (Dehaghi *at.all*, 2012). Spiritualitas merupakan pengalaman yang dapat memberikan individu arah atau makna, atau dapat memberikan perasaan pemahaman, dukungan, keutuhan atau keterhubungan. Keterhubungan dapat untuk diri mereka sendiri, orang lain, alam, alam semesta, dewa, serta kekuatan supernatural lainnya.

Terkait dengan hubungan positif antar variabel yang tersebut di atas, ada beberapa penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan, penelitian tentang *social capital* terhadap komitmen karyawan pernah dilakukan oleh Rousseau dan Aube (2010), penelitian ini membuktikan bahwa interaksi sosial dalam perusahaan yang terwujud dalam dukungan pimpinan dan rekan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Cloptin (2011) menghasilkan berbagai implikasi potensial dari peran modal sosial untuk berkontribusi terhadap keseluruhan pengetahuan dalam dinamika kelompok dan kinerja SDM yakni kinerja tim. Hasil dalam penelitian ini mengkonfirmasi temuan sebelumnya pada modal sosial relasional dalam hal hasil yang menonjol dari efektivitas tim, yaitu meliputi loyalitas dan inisiatif, perilaku kelompok, dan koordinasi.

Terkait dengan hubungan nilai-nilai spiritual terhadap komitmen dan kinerja SDM. Penelitian yang dilakukan Dehaghi *at.all* (2012) membuktikan bahwa *spiritual value* berpengaruh positif terhadap komitmen. Studi ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan spiritualitas di iklim kerja, komitmen organisasi dan kinerja individu dan organisasi dapat dipromosikan. Promosi ini mungkin terjadi karena orang bereaksi secara timbal balik terhadap suatu organisasi yang memenuhi kebutuhan rohani mereka dan membuat mereka merasa bahwa mereka dihargai sebagai manusia. Temuan ini menjadi salah satu bukti riil bahwa nilai-nilai spiritual dapat meningkatkan komitmen afektif dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasar pada beberapa penelitian terdahulu tersebut, dalam penelitian ini dikaji beberapa *research gap, Pertama,* penelitian ini berpijak pada kajian *social capital* yang dilakukan oleh Turner (2011) yang membahas secara menyeluruh terkait dimensi yang ada dalam *social capital,* dan menyempurnakan penelitian yang dilakukan oleh Aube (2010) yang terbatas hanya pada interaksi sosial dalam bentuk dukungan rekan kerja dan pimpinan. Penelitian ini akan membangun dan mengembangkan kajian *social capital* dengan mengkaji seluruh aspek *social capital* baik yang ada dalam internal maupun eksternal perusahaan serta mengkombinasikannya dengan nilai-nilai islam sehingga membentuk *Islamic social capital* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sesuai dengan ruh perbankan syari'ah. Pemilihan nilai-nilai Islam sebagai kombinasi konsep *spiritual value* dikarenakan kesesuaiannya dengan sistem yang ada di Perbankan Syari'ah. Dengan penyempurnaan konsep *social capital* secara umum menjadi *Islamic social capital* diharapkan akan lebih berpengaruh positif terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan.

Kedua, penelitian ini berpijak pada penelitian Dehaghi *at.all* (2012) yang merekomendasikan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara nilai-nilai spiritual dan komitmen.

Kedua gap penelitian tersebut menjadi dasar model konseptual dalam penelitian ini, yang bertujuan untuk mengembangkan model bagaimana upaya peningkatan komitmen afektif karyawan pada perbankan syari'ah berbasis pada penguatan *Islamic social capital* dan *spiritual value,* dengan budaya

perusahaan sebagai variabel moderasi yang menguatkan hubungan antar variabel tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada reset gap yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah yang akan menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah "Bagaimana model implikasi *Islamic social capital* dan *spiritual value* terhadap peningkatan komitmen afektif karyawan dan kinerja SDM dengan variabel moderasi budaya perusahaan". Dari masalah ini ditarik beberapa pertanyaan penelitian *(qustion research)* yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *Islamic social capital* terhadap peningkatan komitmen afektif dan kinerja SDM?
2. Bagaimana pengaruh *spiritual value* dalam meningkatkan komitmen afektif dan kinerja SDM?
3. Bagaimanakah efek budaya perusahaan sebagai moderasi antara *Islamic social capital* dan *spiritual value* dalam meningkatkan komitmen afektif karyawan?
4. Bagaimana pengaruh komitmen afektif karyawan terhadap peningkatan kinerjanya?

Beberapa pokok permasalahan tersebut akan menjadi fokus bahasan dalam penelitian ini.

1.3. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pasti memiliki tujuan, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis keterkaitan antara *Islamic social capital* dan *spiritual value* terhadap peningkatan komitmen afektif dan kinerja SDM dengan budaya perusahaan sebagai variabel moderasi.
2. Menguji dan menganalisis model empiris peningkatan komitmen afektif dan kinerja SDM dengan menguatkan *Islamic social capital* dan *spiritual value*.

1.4. Manfaat

Manfaat dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

   Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah memberikan kontribusi dan melengkapi literatur-literatur ilmu manajemen khususnya pada ranah keilmuan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

   Manfaat praktis penelitian ini adalah memberikan sumber informasi dan referensi serta membantu manajemen dalam lembaga keuangan syari'ah untuk meningkatkan komitmen afektif dan kinerja karyawannya dengan memperkuat *Islamic social capital* dan *spiritual value* yang dimoderasi dengan variabel budaya perusahaan.