

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perkembangan berbagai perusahaan di seluruh dunia saling bersaing antar yang satu dengan lainnya agar dikenal sebagai yang terbaik. Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan zaman. Dalam bidang perekonomian, hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusia yang akhirnya menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan.

Sumber daya manusia adalah pendukung utama organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, karena pada dasarnya manusia memiliki kecakapan, kecerdasan, kemauan, harapan, pengetahuan, kepercayaan, kesetiaan dan sebagainya. Pengetahuan dalam masalah organisasi modern baru dimulai awal tahun 1950. Pada waktu itu berdiri sebuah organisasi yang dinamakan lembaga riset tentang perilaku manusia yang tujuan dan sasaran organisasi ini adalah memajukan dan menyongkong riset ilmu perilaku dalam dunia bisnis, pemerintahan, dan beberapa jenis organisasi lain.<sup>1</sup> Organisasi merupakan kumpulan orang yang memiliki kompetensi berbeda-beda, yang saling ketergantungan antara yang satu dengan yang lainnya dan berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya.<sup>2</sup>

Salah satu faktor penting yang menjadi persaingan antar perusahaan yakni dari kualitas sumber daya manusianya. Untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungannya, perusahaan membutuhkan adanya komitmen organisasi dari para karyawannya yaitu hubungan yang aktif antar individu dengan perusahaannya, dimana individu bersedia memberikan sesuatu atas kehendak sendiri demi tercapainya tujuan perusahaan. Selama

---

<sup>1</sup>Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Korganisasian (Organization Behavior)*, Edisi Kedua, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2008), 9-10.

<sup>2</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 149-150.

ini komitmen dalam organisasi lebih dikenal sebagai sikap kerja yang multidimensi.

Menurut Allen dan Meyer dalam penelitiannya Yunita Zahra dijelaskan bahwasannya komitmen organisasi dengan pendekatan multidimensional berdasarkan perspektif hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasinya memiliki tiga bentuk yang berbeda, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*. Dalam komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Komponen *continuance* didasarkan pada persepsi pekerja tentang kerugian apabila ia meninggalkan organisasi. Sedangkan komponen *normative* menunjukkan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

Dalam penelitian Yuwono menyebutkan teori Steers dan Porter bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen individu pada organisasi adalah salah satunya mencakup perasaan terpenuhinya harapan-harapan individu terhadap organisasi. Harapan-harapan ini berkaitan dengan kepercayaan karyawan itu sendiri terhadap organisasi atau perusahaannya. Seorang karyawan seharusnya perlu merasa yakin bahwa usaha mereka sendiri dan

organisasi mereka akan menghasilkan beberapa manfaat bagi diri mereka sendiri dan organisasi.<sup>3</sup>

Sebagaimana dalam Q.S. Al-Isro' ayat 7:

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا ..... (الإسراء: ٧)

Artinya: “Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu, dan jika kamu berbuat jahat maka kerugian (kejahatan) itu untuk dirimu.”<sup>4</sup>

Pertumbuhan suatu lembaga sangat tergantung pada pelayanan para karyawan kepada nasabah dan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Salah satu strategi yang dikembangkan untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten adalah dengan menciptakan karyawan yang loyal dan berkomitmen pada perusahaan.

Islam menganggap kehidupan tidak berakhir di dunia melainkan dilanjutkan di akhirat. Akibatnya, segala sesuatu yang kita buat di dunia ini harus dipertanggung jawabkan kelak di akhirat. *Ultimate goal* dari seorang muslim bukanlah aktualisasi dari Maslow ataupun kebahagiaan Morris, tetapi

---

<sup>3</sup>Yunita Zahra, “Hubungan Kepercayaan Karyawan Pada Organisasi Terhadap Komitmen Kepada Organisasi Pada PT. Bank X”, *Skripsi*, (Sumatra: Fakultas Psikologia, Universitas Sumatra Utara, 2012).

<sup>4</sup>Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Karim dan terjemah Bahasa Indonesia*, (Kudus: Menara Kudus, 2006), 282.

mendapatkan keridhaan Allah SWT, sehingga dapat bertemu dengan-Nya di akhirat kelak.<sup>5</sup>

Selain komitmen, konsep kepercayaan (*trust*) juga menjadi isu yang sangat populer dalam berbisnis. Nabi Muhammad SAW mengajarkan bahwa kepercayaan merupakan modal utama dalam berbisnis, karena beliau memulai bisnisnya dengan modal *trust* saja, tanpa bermodalkan harta benda. Etika transenden banyak ditemukan dalam ajaran Islam dan tak terkecuali beberapa bahasan tentang kepercayaan, bahwasanya *risālah* islam disebarkan di atas nama besar *al-amīn* yang melekat dalam diri Nabi Muhammad SAW.<sup>6</sup>

Ketika kepercayaan memasuki ranah bisnis, misalnya jika seseorang ingin mempercayai atau dipercayai, berarti harus ada beberapa aktifitas yang diusahakan, sebagai manifestasi untuk memberikan atau mendapatkan kepercayaan tersebut. Karena kepercayaan bukanlah sesuatu yang ada dengan sendirinya dan hilang dengan sendirinya, akan tetapi kepercayaan adalah salah satu simpul dari ikatan beberapa tali yang saling berkaitan.<sup>7</sup>

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, selain kepercayaan dan komitmen, prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah

---

<sup>5</sup>Jusmailani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 191.

<sup>6</sup>Ika Yunia Fauzia, *Etika Bisnis dalam Islam*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), 17.

<sup>7</sup>*Ibid.*, 19.

perusahaan juga sangatlah dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga bagi keberhasilan perusahaan, karena prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.<sup>8</sup> Dalam hal ini sumber daya manusia sangatlah penting pengaruhnya pada setiap perusahaan atau lembaga. Lembaga koperasi jasa keuangan syariah Ben Iman Lamongan merupakan salah satu lembaga keuangan berbasis syariah yang muncul pertama kali di lamongan pada tahun 2004. Melihat hal tersebut, Koperasi Syariah Ben Iman Lamongan sebagai lembaga keuangan yang dipilih sebagai tempat penelitian dengan harapan mampu memberikan manfaat bagi kemajuan Koperasi Syariah Ben Iman Lamongan terutama dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “*Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada KJKS Ben Iman Lamongan*”.

---

<sup>8</sup>Iriani Ismail, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya, 2010), 156.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh kepercayaan dan komitmen karyawan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada KJKS Ben Iman Lamongan?
2. Apakah ada pengaruh kepercayaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada KJKS Ben Iman Lamongan?
3. Apakah ada pengaruh komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada KJKS Ben Iman Lamongan?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kepercayaan dan komitmen karyawan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada KJKS Ben Iman Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan karyawan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada KJKS Ben Iman Lamongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada KJKS Ben Iman Lamongan.

## **D. Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berguna untuk hal-hal berikut:

## 1. Teoretis

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan pengetahuan serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian tentang pengaruh kepercayaan karyawan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Penelitian ini dapat berguna bagi seluruh koperasi jasa keuangan syariah, khususnya KJKS Ben Iman Lamongan.

## 2. Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi kerja karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui kepercayaan dan komitmen karyawan.
- b. Mampu memberikan kontribusi bagi KJKS Ben Iman terutama pihak manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.