

# KOMITMEN ORGANISASIONAL, KOMPENSATION, KEPEMIMPINAN DAN SYARIAH ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERBANKAN SYARIAH DI KOTA MAKASSAR

**Indira Basalamah\*)**

STIE Wira Bhakti Makassar

E-mail: Indira\_Basalamah@yahoo.co.id

## **Abstrak**

Keterlibatan syariah adalah keterikatan individu, fisik, emosional, dan spiritual dipengaruhi oleh keyakinan, keadilan, keseimbangan, kebebasan, dan tanggung jawab terhadap organisasi. Objek penelitian adalah karyawan perbankan syariah yang berlokasi di Kota Makassar. Melalui teknik cluster pengambilan sampel yang diproses dalam penelitian ini adalah 185 karyawan yang tersebar di 13 kantor perbankan syariah. Analisis data menggunakan analisis jalur teknis dengan Perangkat Lunak IBM SPSS Statistics 21 dan Amos versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan keterlibatan syariah adalah 1) komitmen organisasi, kompensasi, dan kepemimpinan memiliki positif dan signifikan berpengaruh terhadap perikatan syariah dan perikatan karyawan, 2) komitmen dan kompensasi organisasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perikatan syariah, sedangkan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan 3) keterlibatan syariah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Komitmen organisasional, Kompensasi, Kepemimpinan, Syariah Engagement, Kinerja pegawai

## **Abstract**

*Sharia involvement is the attachment of an individual, physical, emotional, and spiritual influence by belief, justice, balance, freedom, and responsibility towards the organization. The object of research is Islamic banking employees located in Makassar City. Through the cluster sampling technique the samples processed in this study were 185 employees spread across 13 sharia banking offices. Data analysis uses technical path analysis with IBM SPSS Statistics 21 and Amos version 21 Software. The results showed that the level of organizational commitment, compensation, leadership and sharia involvement were 1) organizational commitment, compensation, and leadership had a positive and significant effect on sharia engagement and employee engagement, 2) organizational commitment and compensation indirectly had a positive and significant effect on employee performance through sharia engagement, while leadership does not have a significant influence 3) sharia involvement has a positive and significant influence on employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Compensation, Leadership, Shariah Engagement, Performance Employee*

## **PENDAHULUAN**

Organisasi membutuhkan karyawan berkinerja tinggi untuk menyediakan produk dan layanan terbaik, mencapai tujuan, dan petualangan kompetitif. Kinerja penting bagi karyawan untuk mencapai kepuasan, pengakuan, kebanggaan dalam tugas dan reward (Sonnetang &

Frese, 2002) Tantangannya adalah memiliki sumber daya manusia (SDM) sebagai sumber daya manusia dengan kompetensi yang dapat berkontribusi pada pencapaian kinerja karyawan dan perusahaan. Pertumbuhan perbankan syariah di Kota Makassar, mengalami peningkatan yang signifikan. Perkembangan

ini ditandai dengan minat publik untuk menjaga dana di perbankan syariah meningkat dan tercermin dalam pertumbuhan perbankan syariah Bagian Ketiga (DPK).

Kecenderungan karyawan perbankan syariah untuk bekerja dengan komitmen organisasi yang rendah kadang-kadang muncul dalam posisi penting dalam manajemen, seringkali pada outsourcing. Omset kerah putih pada karyawan yang hijacing ke perusahaan lain karena menawarkan kompensasi atau posisi tingkat tinggi. Pada tingkat pemasaran pindah ke perusahaan lain menyebabkan gaji, karier, lingkungan kerja, dan kepemimpinan atau ketidaknyamanan dengan budaya organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan mengarahkan lebih banyak upaya atas nama organisasi menuju keberhasilannya dan dorongan untuk mencapai tujuan dan misinya. Berberoglu dan Secim (2015) menyatakan bahwa karyawan dengan nilai komitmen organisasi yang lebih tinggi diharapkan akan lebih termotivasi dan berkinerja di tingkat kinerja tertinggi. Mereka memiliki hubungan negatif untuk meninggalkan organisasi dan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan tingkat manajemen yang tinggi.

Kadarisman (2012) menyatakan bahwa manajemen kompensasi adalah proses mengembangkan dan menerapkan strategi, kebijakan, dan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dengan memperoleh dan dengan meningkatkan motivasi dan komitmen. Melalui prinsip keadilan dan kelayakan. Tenen, et al (2015) mengemukakan bahwa keadilan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Reward dan punishment adalah archetype dan berdampak pada kinerja. Insentif dan pembagian keuntungan adalah suplemen untuk sistem kompensasi atau kompensasi berbasis kinerja (Siramiati, et al,

2016). Jenis insentif adalah piecework, komisi, gaji, dan insentif nonmoneter.

Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh dan melibatkan para pemimpin, mencakup pentingnya proses komunikasi, dan fokus pada tujuan yang ingin dicapai. Rivai et al (2014) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberikan contoh kepada pengikut melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebuah perspektif Islam tentang seorang pemimpin dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu iman, pengetahuan, dan amal. Pemimpin yang tidak memiliki faktor-faktor ini cenderung serakah, egois, dan merugikan orang lain. Kepemimpinan dikelilingi oleh memiliki nilai kebenaran, bersikap adil, tidak membenci, percaya, empati, mendorong kepatuhan, harga diri yang baik, menghargai orang lain, rendah hati, manusiawi, masalah sensitif, bijak dan tegas, tidak serakah dan minggu.

Kepemimpinan dalam perbankan syariah masih kaku, monoton, dan fokus pada pencapaian kinerja. Organisasi didominasi oleh yang termasuk baby boomer (gen X) dan tantangan bagi mereka untuk berurusan dengan karyawan yang termasuk dalam generasi Y. Implementasi dapat dilakukan oleh manajemen seperti pembinaan, konseling, dan pemantauan secara konsisten sehingga karyawan dapat produktif. Fenomena tersebut membuat pertumbuhan aset perbankan syariah tahun ini masih dalam kondisi stagnan dan refleksi pada variabel yang berdampak pada kinerja karyawan. Ada kesenjangan teori yang mendasari penentuan konsep dan kesenjangan penelitian tentang pengaruh keterlibatan syariah terhadap kinerja karyawan di perbankan syariah di Kota Makassar.

Keterlibatan Syariah adalah bentuk perilaku keterikatan individu dalam organisasi baik secara fisik, emosional

dan spiritual berdasarkan keyakinan, keadilan atau keseimbangan, kebebasan dan tanggung jawab. Hubungan Islami ini memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pembentukan konsep Keterlibatan Syariah melengkapi konsep konsep konvensional bahwa karyawan akan semakin terlibat dalam perusahaan berdasarkan etika dan moral Islam karyawan dengan berpegang pada hukum syariah.

Kinerja karyawan menurut Wirawan (2009) adalah output yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian dari pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang tercermin melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Penilaian kinerja karyawan harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, jika penilaian kinerja mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian lebih lengkap dan rinci karena karakteristik yang terkait dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku, dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan peran perikatan syariah terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi, kompensasi dan leadership. Penelitian ini memberikan kontribusi dan referensi dalam pengembangan ilmu manajemen.

## **METODE PENELITIAN**

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan SPSS Ver. 21, dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel bersifat korelatif dan kausal. Hasil ini dilakukan di Bank Islam di Kota Makassar.

Pengukuran variabel Komitmen Organisasi (X1) seorang karyawan

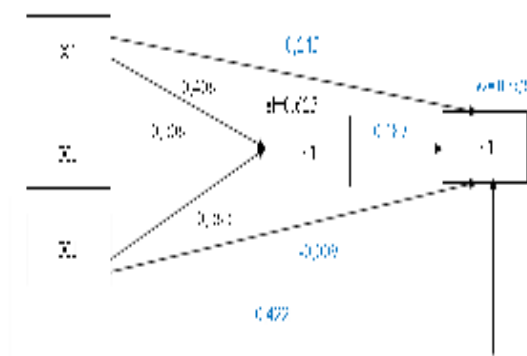
ditandai dengan 1) etis (afektif), 2) mengaktualisasikan diri untuk kebahagiaan universal (keberlanjutan), 3) peran dalam pengambilan keputusan (normatif). Kompensasi (X2) yang diterima oleh karyawan ditunjukkan melalui 1) selalu meningkatkan kualitas diri, 2) selalu melakukan perbuatan baik untuk mendapatkan berkah dari Allah SWT, 3) memiliki perlindungan diri dan keluarga, 4) mendapatkan pengakuan dan penghargaan. Kepemimpinan (X3) ditandai oleh 1) sifat pemimpin yang dimiliki (Vugt & Ahuja, 2015) dan memiliki keunggulan, 2) memiliki iman, pengetahuan dan kasih amal dalam dirinya (Antonio, 2007). 3) mampu mempengaruhi, selalu komunikatif atau memberi contoh kepada pengikutnya (Rivai et al, 2014).

Keterlibatan Syariah (Y) seorang karyawan organisasi ditandai dengan 1) hubungan antara dirinya dengan pekerjaan, pemimpin, visi budaya, nilai, organisasi merek, keadilan, dan kepercayaan dalam organisasi, atau dengan kata lain nilai-nilai dan kepribadian dalam organisasi (Omar, 2016), 2) akan lebih terlibat dalam pekerjaan secara total atau lebih peningkatan diri (Saks, 2006) dan 3) Selalu berusaha untuk menjaga reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi (Yusuf, dkk. 2015). Kinerja Karyawan (Z) dapat ditandai melalui 1) selalu menerapkan nilai-nilai yang diadopsi oleh organisasi; 2) merasa senang karena pencapaian target kerja, 3) lebih banyak cinta dan terlibat dengan organisasi, 4) kompensasi meningkat sesuai dengan hasil pekerjaan yang dicapai.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil model regresi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1), kompensasi (X2), dan kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap keterlibatan syariah (Y). Nilai R<sup>2</sup> atau R Square menunjukkan bahwa peran variabel komitmen organisasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap keterlibatan syariah adalah 0,375 atau 37,5% dan masih ada variabel lain 62,5% yang memiliki andil dalam keterlibatan syariah. Dengan demikian diagram jalur model struktur I diperoleh sebagai berikut:



1. Analisis pengaruh X1 pada Y ditunjukkan pada nilai signifikansi X1 dari 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan X1 langsung pada Y.
2. Analisis pengaruh X2 pada Y ditunjukkan pada nilai signifikansi X2 dari 0,001 < 0,05, yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan X2 langsung pada Y
3. Analisis pengaruh X3 pada Y ditunjukkan pada nilai signifikansi X3 dari 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan X3 langsung pada Y
4. Analisis pengaruh X1 pada Z ditunjukkan pada nilai signifikansi X1 dari 0,001 < 0,05, yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan X1 langsung pada Z
5. Analisis pengaruh X2 pada Z ditunjukkan pada nilai signifikansi X2 dari 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan X2 langsung pada Z
6. Analisis pengaruh X3 pada Z ditunjukkan pada nilai signifikansi X3 dari 0,904 < 0,05, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh signifikan X3 langsung pada Z
7. Analisis pengaruh Y terhadap Z ditunjukkan pada nilai signifikansi Y sebesar 0,015 < 0,05, yang berarti ada pengaruh signifikan Y terhadap Z
8. Analisis pengaruh X1 sampai Y pada Z ditunjukkan oleh pengaruh langsung X1 pada Z sebesar 0,243, sedangkan X1 melalui Y pada Z secara tidak langsung adalah penggantian beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y ke Z, yang adalah  $0,406 \times 0,187 = 0,076$ . Maka efek total yang diberikan oleh X1 ke Z adalah efek langsung ditambah efek tidak langsung  $0,243 + 0,076 = 0,319$ . Hasil di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara langsung atau tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Analisis X2 melalui Y ke Z ditunjukkan oleh pengaruh langsung X2 pada Z sebesar 0,422, sedangkan X2 hingga Y secara tidak langsung adalah  $Z 0,206 \times 0,187 = 0,039$ . Kontribusi X2 ke Z adalah  $0,422 + 0,039 = 0,461$ . Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara langsung atau tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Analisis X3 melalui Y ke Z ditunjukkan oleh pengaruh langsung X3 pada Z dengan -0,009, secara tidak langsung X3 melalui Y ke Z adalah  $0,262 \times 0,187 = 0,050$ . Kontribusi X3 ke Z adalah  $-0,009 + 0,050 = 0,041$ . Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan secara langsung tidak mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi secara tidak langsung melalui keterlibatan syariah dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen terhadap keberhasilan karya disebut keterlibatan syariah sebagai konstruksi unik dan berbeda yang mengandung komponen perilaku kognitif, emosional, spiritual yang terkait dengan kinerja seseorang. Komitmen organisasi berbeda dari keterlibatan karyawan. Komitmen organisasi terkait erat dengan sikap dan kedekatan organisasi. Sedangkan keterlibatan karyawan bukanlah suatu sikap, tetapi suatu perilaku yang menggerakkan kinerja suatu organisasi yang ditandai dengan kemauan, kemampuan karyawan untuk memastikan keberhasilan bisnis organisasi.

Beberapa prinsip dasar pembentukan keterlibatan syariah adalah: 1) Manajemen yang menghormati dan memperhatikan kesejahteraan karyawan; 2) pemimpin yang menginspirasi kepercayaan di masa depan; 3) pengayaan pekerjaan dan pertumbuhan profesional; 4) kerja sama yang efektif di semua tingkatan manajemen; 5) peluang untuk tumbuh dan berkembang; 6) keterlibatan dalam pengambilan keputusan; 7) budaya perusahaan yang kolaboratif, serta struktur dan sistem yang saling mendukung. Keterlibatan syariah dibangun melalui proses dan waktu yang panjang dan komitmen tinggi dari para pemimpin yang memiliki teknik komunikasi, teknik untuk memberikan umpan balik dan teknik penilaian kinerja.

Kepemimpinan mampu memperluas dan meningkatkan tujuan karyawan dengan keyakinan untuk melakukan sesuatu di luar harapan sebelumnya (upaya ekstra), meningkatkan, kinerja, loyalitas karyawan, produktivitas, komitmen organisasi, dan mengurangi tingkat turnover. Hal-hal ini telah memicu terciptanya keterlibatan syariah melalui rasa memiliki perusahaan dan keterlibatan penuh dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi

pengaruh kepemimpinan, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan yang berdampak pada kinerjanya.

## KESIMPULAN

1. Komitmen, kompensasi, dan kepemimpinan karyawan secara langsung dan positif mempengaruhi keterlibatan syariah dan kinerja karyawan.
2. Secara tidak langsung, komitmen organisasi dan variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui penerapan keterlibatan syariah, tetapi tidak dengan variabel kepemimpinan.
3. Keterlibatan syariah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## SARAN

Semangat kepemimpinan saat ini harus mampu beradaptasi dengan karyawan dominan di generasi Y yang sangat dipengaruhi secara agresif oleh kemajuan teknologi, tetapi masih berdasarkan pada ajaran agama, etika dan budaya, sehingga mereka tetap berada di koridor syariah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sonntag, S and Frese, M. 2002. *Performance Concepts and Performance Theory*. Jhon Wiley & Sons, Ltd.
- Berberoglu, A. & Secim, H. (2015). Organizational Commitment and perceived Organizational Performance Among Health Care Professionals: Empirical Evidence From A Private Hospital in Northern Cyprus. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. Vol. 7, No. 1. Pp 64-71.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Teneh, Farly C.M. Tewel, Bernhard. Tawas, Hendra N. 2015. Analisis peran Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi, dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* ISSN 2303-1174 Vol. 3 No. 4 hal 55-67.
- Siramiati, Ni Wayan. Surachman. Hadiwidjojo, Djumilah. 2016. Performance-Based Compensation Effect on Employee Motivation, Satisfaction of Employees, and Performance of Employee (Study on Private Universities in The Province of Bali): Conceptual Framework. *International Journal of Business, Economics and Law*. Vol. 11 Issue 2. ISSN 2289-1552
- Zainal, Veithzal R. Basalamah, Salim. Muhammad, Natsir. 2014. *Islamic Human Capital Management*. Ed. Revisi 2. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Saks, A.M. 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Management Psychology*.
- Yusuf, Ayus Ahmad. Layaman. Wartoyo. 2015. Membumikan Shari'a Engagement dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah.
- Vugt, Mark Van & Ahuja, Anjana. 2015. Natural Leader. PT. Gramedia, Jakarta.