

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia saat ini dihadapkan pada situasi yang rumit berdampak terhadap perubahan pada semua sector usaha seperti sector usaha keuangan. Perubahan tersebut tidak dapat dikendalikan, ancaman dan peluang selalu beriringan. Mengharuskan sebuah perusahaan memiliki kesiapan dan bersikap adaptif agar dapat bertahan dengan kompetitif. Kemampuan sebuah perusahaan akan terus diuji ketahanannya melalui kompetensi dalam jangka yang panjang. Perusahaan yang tidak melakukan suatu perubahan telah dipastikan secara perlahan akan mati dalam persaingan bisnis yang semakin memanas. Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dituntut untuk terus berkembang. Modal utama menghadapi perubahan yang sangat dinamis adalah dengan menciptakan keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif adalah kemampuan sebuah perusahaan dalam menciptakan satu atau berbagai nilai yang tidak mampu dilakukan oleh pesaing. Perusahaan perlu mengintegrasikan strategi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam mewujudkan keunggulan kompetitif..

Industry keuangan syariah di Indonesia menyimpan potensi yang sangat besar. Namun tantangan yang dihadapi industry keuangan syariah di Indonesia adalah pangsa pasar yang terbilang masih rendah jika dibandingkan dengan keuangan konvensional. Industry keuangan syariah di Indonesia hanya memiliki pangsa pasar sebesar 9,68% sedangkan keuangan konvensional menguasai pangsa pasar sebesar 90,32%. Padahal

menurut Global Religious Futures memproyeksikan penduduk muslim di Indonesia sebesar 87% dari total populasi. Jumlah yang sangat besar namun tidak setara dengan perkembangan keuangan syariah. Yang mana menurut Mirza Adityaswara Wakil Ketua Dewan Komisioner OJK menyebutkan bahwa pengakuan dunia tentang perkembangan ekonomi dan keuangan syariah di Indonesia, salah satunya ditunjukkan melalui laporan Islamic Finance Development Report Tahun 2022 yang menempatkan Indonesia pada peringkat ke-7. Posisi per Juni 2023 pangsa pasar perbankan syariah di Indonesia tumbuh menjadi 7,31% dari total industri perbankan nasional. Pertumbuhan tersebut ditopang oleh 13 bank umum syariah, 20 unit usaha syariah, dan 171 BPRS dengan sebaran porsi aset 65,78% Bank umum syariah, 31,68% unit usaha syariah, dan BPRS sebesar 2,54%.

Berdasarkan OJK, industry keuangan syariah Indonesia memiliki indeks literasi keuangan syariah sebesar 9,14% dan inklusi 12% terbilang masih rendah jika dibandingkan dengan literasi nasional yang mencapai 49,6% dan inklusi 85,1%. Kepala Eksekutif Pelaku Usaha Jasa Keuangan, Edukasi, dan Perlindungan Konsumen OJK, Friderica Widyasari mengatakan bahwa pemahaman masyarakat akan keuangan syariah memerlukan peningkatan, hal tersebut menjadi tugas dan tanggung jawab dari lembaga yang menjalankan industry keuangan syariah. Sosialisasi tentang literasi keuangan syariah merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat, sedangkan untuk inklusi menurut Friderica Widyasari mengatakan bahwa variasi produk diperlukan untuk menjawab kebutuhan masyarakat.

Selain, itu produk juga harus menarik dan kompetitif sehingga dapat bersaing dengan keuangan konvensional.

Fenomena yang sesungguhnya terjadi pada industry keuangan syariah di Indonesia adalah pertumbuhan industry keuangan syariah di Indonesia tidak disertai dengan perkembangan sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia di industry keuangan belum bisa dikatakan memadai menurut Ma'ruf Amin dalam sambutannya pada acara peluncuran PT Prudential Sharia Life Assurance (Prudential Syariah). Menurut Menteri Keuangan Sri Mulyani, mengatakan bahwa 90% tenaga kerja di industry keuangan syariah tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai. Fenomena ini dapat mengganggu kinerja perusahaan, ditengah kondisi dimana perusahaan harus tetap bertahan dan berkembang dalam menghadapi persaingan, perubahan kondisi global, dan perubahan perilaku masyarakat akibat perkembangan teknologi yang tiada henti. Maka industry keuangan syariah di Indonesia perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia disamping peningkatan kualitas produk dan jasa perbankan.

Peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menghadapi berbagai tantangan, permasalahan dan menciptakan keunggulan kompetitif pada industry keuangan agar dapat bersaing dan bertahan. Sumber daya manusia adalah aset utama, satu satunya asset hidup yang aktif bertindak sebagai penentu dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Tingkatan urgensi sumber daya manusia sangat tinggi bagi tercapainya tujuan sebuah perusahaan, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan selalu mengharapkan sumber daya manusia yang dimiliki

dapat memberikan kontribusi yang maksimal dan perubahan yang lebih baik melalui kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu pada sebuah perusahaan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut (Fasochah, 2019) kinerja adalah bagian dari proses manajemen yang diciptakan untuk menghubungkan tujuan perusahaan dengan tujuan individu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dengan berbagai prespektif solusi yang tepat, mampu mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang yang muncul akibat perubahan yang terjadi sehingga menguntungkan bagi sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki andil yang penting, karena kinerja setiap karyawan akan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja dari setiap fungsi yang ada pada sebuah perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan dunia bisnis yang tidak stabil ini. Upaya peningkatan kinerja karyawan ini juga menjadi tantangan bagi perusahaan, karena seringkali perusahaan mengalami permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawannya. Penilaian terhadap kinerja karyawan harus dilakukan oleh perusahaan secara berkala, dengan penilaian tersebut perusahaan akan dapat mengidentifikasi permasalahan atau kekurangan yang menghambat kinerja karyawan. Selain itu perusahaan perlu memahami berbagai hal yang dapat mempengaruhi atau mendorong peningkatan kinerja karyawannya dengan tujuan agar kinerja karyawan dapat menjadi suatu keunggulan kompetitif bagi perusahaan itu sendiri. Menurut berbagai hasil penelitian tentang kinerja karyawan, kinerja karyawan dapat

ditingkatkan melalui pemberdayaan psikologis (Degago, 2014), berbagi pengetahuan (Swanson et al., 2020), dan kepribadian proaktif (Yang et al., 2019).

Pemberdayaan psikologis adalah sikap psikologis seorang individu terkait kepemilikan rasa dan control terhadap pekerjaannya (Putra et al., 2022). Menurut (Jose & Mampilly, 2014) pemberdayaan psikologis merupakan suatu kondisi dimana individu memaknai pekerjaan yang saat ini dijalankan adalah suatu hal yang penting, memiliki keyakinan pada dirinya sendiri akan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, memiliki kendali penuh dan berhasil memberikan pengaruh yang baik terhadap lingkungannya. Kondisi karyawan yang memiliki keberdayaan psikologis yang tinggi akan merasa mampu mengenali pekerjaannya, memahami pentingnya melakukan pekerjaan yang dilakukan akan berdampak pada dirinya sendiri dan perusahaan serta merasakan kenyamanan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sehingga pada individu yang telah mencapai tahapan tersebut akan cenderung melakukan pekerjaan dengan maksimal dan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya. Menurut (Sukmayanti & Sintaasih, 2018) pemberdayaan psikologis memiliki istilah untuk mendorong dan memungkinkan karyawan mengambil tanggung jawab pribadi serta merasakan kendali atas pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja terhadap tugas yang diberikan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan sebuah perusahaan.

Pemberdayaan psikologis pada karyawan dalam sebuah perusahaan harus dilakukan secara intens dan berkelanjutan agar dapat menghasilkan output maksimal yang memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan proses kerja yang dilakukan

oleh karyawan. Menurut (Degago, 2014) pemberdayaan psikologis memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan dalam hal produktivitas yang tinggi, kepuasan kerja dan penurunan tingkat turnover dalam sebuah perusahaan. Pemberdayaan psikologis merupakan sarana perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, cara membangun kemampuan dan pengetahuan secara keseluruhan untuk meningkatkan kinerja. Menurut beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Adryansyah & Suryani, 2018), (Ariyanti, 2015), dan (Kurniawan, 2020) pemberdayaan psikologis berpengaruh dan menjadi faktor pendorong seorang karyawan menggunakan kemampuan dan pengetahuan dengan maksimal untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengetahuan dianggap sebagai elemen penting dalam perusahaan untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan tingkat presentase pengetahuan yang tinggi akan menjadi asset dan daya saing. Pengetahuan dapat diperoleh dengan cara apapun salah satunya dengan kegiatan berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan adalah perilaku yang dilakukan individu untuk saling bertukar pengetahuan yang dimiliki termasuk informasi, pengalaman, ketrampilan dan keahlian (Kmieciak, 2021). Berbagi pengetahuan dapat memainkan peran utama dalam organisasi karena mengarah pada pembentukan pengetahuan baru, penyempurnaan pengetahuan lama, dan sintesis lebih banyak pengetahuan di masa depan. Perusahaan harus mampu mendorong semua karyawan melalui adanya kebijakan untuk berbagi pengetahuan.

Penyebaran pengetahuan yang bermanfaat dalam sebuah perusahaan pada semua lini akan sangat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Berbagi

pengetahuan berguna bagi karyawan dalam hal menemukan cara baru dalam melakukan pekerjaannya, menemukan solusi untuk menyelesaikan permasalahan dan tantangan atau peluang serta menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Berbagi pengetahuan telah diakui secara luas sebagai asset sosial yang sangat penting bagi perusahaan, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan (Yuniawan & Udin, 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Andra & Utami, 2018) di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut (Izzah et al., 2023) berbagi pengetahuan dapat mendorong kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Berbagi pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan dalam jangka panjang (Obeidat et al., 2014)

Kepribadian adalah karakteristik yang dimiliki individu yang memperlihatkan identitasnya melalui perilaku, pemikiran, dan emosi. Kepribadian yang dimiliki oleh seorang individu menjadi bahan pertimbangan sebuah perusahaan untuk menentukan apakah individu tersebut layak untuk diterima dalam sebuah perusahaan tersebut. Menurut (Robbins & Judge, 2016) menyebutkan bahwa dari bermacam-macam kepribadian, kepribadian proaktif menjadi prekursor kuat perilaku individu dalam sebuah perusahaan. Individu yang memiliki kepribadian proaktif akan selalu memperbaharui skill dan pengetahuan yang dimiliki untuk kebutuhan peningkatan kinerjanya. Selain itu juga memiliki orientasi pada perubahan yang terjadi untuk tujuan pengembangan karir. Kepribadian proaktif adalah inisiatif seorang individu untuk memperbaiki lingkungan atau menciptakan kembali lingkungan baru yang lebih baik.

Menurut (Xiong & King, 2018) kepribadian proaktif berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam ekstra peran. Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang pasif. Kinerja dari karyawan yang memiliki kepribadian proaktif akan menjadi sebuah keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hsiao & Wang, 2020), (Bakker et al., 2012), dan (Kusumah & Sucipto, 2023) menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo merupakan salah satu industry keuangan yang ada di Indonesia. Berdasarkan fenomena yang sudah dijabarkan pada paragraf sebelumnya, permasalahan yang terjadi pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang tidak memadai dikarenakan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan kebutuhan perusahaan. Latar belakang pendidikan karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera mayoritas bukan dari jurusan yang sesuai akibatnya berdampak pada kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Sesuai hasil observasi pangsa pasar PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera masih rendah jika dibandingkan dengan pangsa pasar perbankan konvensional yang ada di Ponorogo. Salah satunya dibuktikan dengan data bahwa bank pembiayaan syariah di Indonesia hanya menyumbang pertumbuhan industry keuangan syariah sebesar 2,54% merupakan angka yang sangat kecil.

Masyarakat khususnya daerah yang menjadi target pemasaran produk PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo yaitu Ponorogo, Madiun dan Magetan belum

mengenal produk-produk yang tersedia pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, sehingga tetap memilih menggunakan bank konvensional yang dianggap lebih mudah, cepat dan terpercaya dalam memberikan pelayanan. Padahal pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo telah menyediakan produk yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini dikarenakan promosi yang dilakukan oleh karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera belum maksimal yang menyebabkan minat dan kepercayaan masyarakat akan produk-produk yang dimiliki oleh PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera membutuhkan sumber daya yang memahami prinsip-prinsip syariah agar dapat mengatasi permasalahan yang terjadi, dapat memajukan industri keuangan syariah melalui penciptaan produk inovatif dan perluasan pangsa pasar. PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo perlu menyiapkan sumber daya manusia yang unggul. Menurut wakil presiden Indonesia proses menciptakan perkembangan perusahaan yang melalui salah satu faktor yaitu kepercayaan. Melalui digitalisasi, transparansi dan kemudahan akses akan semakin menarik minat masyarakat terhadap produk dan manfaat yang diberikan oleh PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Disinilah peran sumber daya manusia menjadi fondasi yang penting untuk mewujudkan solusi dalam mengatasi permasalahan dengan memberikan sosialisasi kepada masyarakat.

Selain itu karena keterbatasan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera, terdapat keluhan karyawan yaitu jobdesk yang dikerjakan tidak sesuai dengan kesepakatan awal. Contohnya karyawan frontliner

mereka dibebani tambahan tugas untuk mencari nasabah yang juga ditentukan targetnya oleh perusahaan. Hal ini dapat mengganggu kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas utamanya, yang mana tugas frontliner bisa dikatakan berat, karena dituntut untuk menguasai dan memahami semua produk-produk yang tersedia, dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada nasabah. PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera perlu mengatasi permasalahan ini, memahami kemampuan dan kompetensi karyawan sangat penting untuk dilakukan oleh sebuah perusahaan.

Menurut OJK yang perlu dilakukan untuk mengatasi fenomena pertumbuhan industri keuangan dan perbankan syariah yang belum diiringi dengan ketersediaan sumber daya manusia dibidang tersebut dan kualitas serta kuantitas sumber daya manusia yang belum memadai adalah dengan pelatihan, pendidikan baik formal maupun informal, pengembangan karir, pemberdayaan dan penghargaan. Karena itu, pada penelitian ini menyoroti tentang aspek pemberdayaan psikologis, berbagi pengetahuan dan kepribadian proaktif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Aspek pemberdayaan sesuai pendapat OJK merupakan salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi ketidaksesuain latar belakang pendidikan pada tenaga kerja di industry keuangan syariah di Indonesia. Pada penelitian ini memanfaatkan aspek pemberdayaan psikologis. Melalui pemberdayaan psikologis individu menganggap dirinya efektif dan kompeten untuk melaksanakan tugas, dengan kapasitas yang cukup untuk memastikan penyelesaiannya. Selain itu, tugas-tugas itu sendiri dianggap relevan dan bermakna, dan individu merasa memiliki kebebasan memilih sehubungan dengan tugas tersebut.

Aspek berikutnya adalah berbagi pengetahuan, OJK menyebutkan pendidikan baik formal maupun informal dapat mengatasi permasalahan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dikarenakan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan. Berbagi pengetahuan termasuk dalam pendidikan informal. Pendidikan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang prinsip-prinsip syariah. Berbagi pengetahuan merupakan pendidikan berkelanjutan yang perlu diwujudkan dan didorong oleh perusahaan untuk karyawan. Perusahaan harus memberikan kesempatan yang luas untuk seluruh karyawan atau komponen yang terlibat dalam perusahaan dalam berbagi pengetahuan agar pemahaman terkait hal yang fundamental terwujud sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Aspek yang terakhir adalah kepribadian proaktif, yang mana ini berhubungan dengan perilaku kerja seorang karyawan. Kepribadian proaktif sangat dibutuhkan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif akan menunjukkan inisiatif yang tinggi untuk mencari solusi, melakukan perubahan yang lebih baik, menemukan ide baru, dan mewujudkan ide tersebut. Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif akan selalu mengusahakan hasil maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat kesenjangan terkait variabel berbagi pengetahuan dan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Novita et al., 2020) dan (Muna, 2022) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun penelitian yang dilakukan oleh (Sintaasih & Astitiani, 2019) menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Hastini & Dkk, 2014) kepribadian proaktif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Saban, 2022) kepribadian proaktif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penjabaran latar belakang permasalahan diatas dan adanya kesenjangan pada penelitian terdahulu maka penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan Psikologis, Berbagi Pengetahuan, Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pemberdayaan Psikologis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
2. Apakah Berbagi Pengetahuancberpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
3. Apakah Kepribadian Proaktif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
4. Apakah Pemberdayaan Psikologis, Berbagi Pengetahuan, dan Kepribadian Proaktif secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo
- b. Mengetahui pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo
- c. Mengetahui pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo
- d. Mengetahui pengaruh Pemberdayaan Psikologis, berbagi pengetahuan, Kepribadian Proaktif secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terlibat yaitu sebagai berikut:

A. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis tentang Kinerja Karyawan pada dunia perbankan khususnya bank pembiayaan syariah.

B. Bagi PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat memecahkan permasalahan atau menjadi bahan pertimbangan bagi PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo untuk menyempurnakan dan meningkatkan Kinerja Karyawan agar perusahaan dapat menghadapi tantangan yang terjadi serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

C. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel Pemberdayaan Psikologis, Berbagi Pengetahuan, Kepribadian Proaktif dan Kinerja Karyawan.

