

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri perbankan syariah dari tahun ke tahun sangat pesat, kehadiran bank-bank umum syariah dan pembukaan unit usaha syariah oleh bank konvensional tetap saja menghadapi sejumlah kendala. Salah satu masalah atau kendala yang dihadapi adalah minimnya Sumber Daya Manusia (SDM) atau disebut Sumber Daya Insani (SDI) di industri perbankan syariah. Minimnya Sumber Daya Insani yang mempunyai kompetensi dibidang perbankan syariah dikarenakan SDI yang bersangkutan tidak memahami atau tidak menguasai ilmu perbankan syariah baik konsep, produk-produk maupun sistem operasional perbankan syariah.

Minimnya SDM atau SDI ditubuh industri perbankan syariah merupakan masalah klasik yang hingga kini belum sepenuhnya bisa teratasi. Padahal masa depan industri perbankan syariah sangat bergantung pada pemenuhan SDI yang benar-benar berkualitas. Apalagi saat ini perbankan syariah sedang mempersiapkan diri untuk menghadapi persaingan pasar global yang dikenal dengan istilah *Asean Economic Community* (MEA) yang

pada tahun 2020 akan diberlakukan, untuk dapat bersaing dengan negara ASEAN diperlukan SDI yang benar-benar berkompeten yang memiliki nilai-nilai Islami, mampu meningkatkan efisiensi, kreatifitas dan potensi dalam persaingan SDI dengan negara ASEAN, hal tersebut berguna untuk meningkatkan pemasaran produk-produk perbankan syariah di Indonesia.

SDI merupakan faktor penting dalam mempertahankan kinerja dan daya saing dalam industri perbankan syariah. Faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi, karena dari faktor tersebutlah kesuksesan perbankan syariah bisa terlihat. Hasil penelitian Taormina dan Lao (2007) dalam jurnal Purnomo (2010: 145) menyatakan bahwa kesuksesan sebuah bisnis ditentukan oleh karakteristik individual. Karakteristik individual bersifat melekat dalam diri individu yang bisa berubah-ubah atau stabil sepanjang waktu. Karakteristik individu yang dapat berubah-ubah terbentuk karena adanya situasi tertentu atau pengalaman tertentu. Karakteristik tersebut adalah *self efficacy* dan *self esteem* yang terbentuk karena adanya faktor pengalaman dan pembelajaran.

Disisi lain, karakteristik individu yang bersifat stabil terbentuk karena memang sudah melekat pada individu tersebut. Contohnya adalah *locus of control* Hisrich, *et al* (2005) dalam jurnal Purnomo (2010: 145) juga menyatakan bahwa beberapa karakteristik individual memiliki peran yang penting terhadap kesuksesan kinerja suatu entitas bisnis. Karakteristik

individual tersebut adalah *self efficacy*, *self esteem*, dan *locus of control*. Namun bagi seorang karyawan perbankan syariah karakteristik tersebut tidaklah cukup, seorang karyawan bank syariah yang baik harus ditopang dengan nilai-nilai moralitas, estetika, etika, kerendahan hati untuk memberi lebih dari sekedar yang seharusnya kepada segenap nasabahnya, terbingkai dengan nilai-nilai spiritual dalam mendedikasikan karya dan kinerja dengan poros ihsan bekerja, membekali diri dengan pemahaman dan peningkatan ilmu terhadap konsep, produk-produk serta operasional bank syariah yang menjadikan pribadinya sebagai pribadi yang memiliki Sumber Daya insani.

Dibalik karakteristik individual untuk menjadi SDI yang berkompeten dalam bank syariah seorang karyawan bank syariah harus memiliki nilai-nilai SDI yang mengarah kepada sifat rasululullah yaitu *sidiq*, *amanah*, *fathonah* dan *tabligh*. Jika karyawan bank syariah memiliki gabungan dari karakteristik individual *self efficacy*, *self esteem*, *locus of control* dan nilai-nilai moral Islam maka akan menghasilkan peranan yang penting terhadap kesuksesan kinerja perbankan syariah.

Self efficacy merupakan keyakinan atau kepercayaan seorang karyawan terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil mencapai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah di amanahkan kepadanya, *self esteem* dalam organisasi diartikan sebagai nilai diri yang dirasakan oleh seorang karyawan di dalam lingkungan kerjanya apakah ia cukup bisa melaksanakan pekerjaan secara keseluruhan, apakah ia dianggap penting atau berpengaruh di dalam lingkungannya sedangkan *locus of control* adalah tingkat

kepercayaan seorang karyawan mengenai sumber penentu nasib mereka sendiri. Seperti keberhasilan dan kesuksesan yang mereka raih tergantung pada karakteristik individu mereka ketika bekerja.

Menurut Engko (2006: 7) seseorang karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan cenderung berhasil dalam melaksanakan tugasnya. *Self efficacy* juga mendorong seseorang agar yakin terhadap dirinya bahwa ia mampu bekerja lebih semangat untuk mencapai hasil optimal dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan, hal ini dibuktikan oleh penelitian Purnomo (2010: 158). Namun sebaliknya jika seorang karyawan memiliki *self efficacy* yang rendah bahkan tidak memiliki *self efficacy* maka ia tidak akan mampu melaksanakan pekerjaan secara baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang buruk.

Self esteem yang dimiliki seorang karyawan akan menumbuhkan suatu kekuatan untuk melakukan hasil yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya, hal ini sudah dibuktikan oleh penelitian Korman di dalam jurnal Engko (2006: 7). *Self esteem* yang rendah juga akan menghasilkan kinerja yang buruk karena karyawan tersebut merasa tidak dianggap terlalu berpengaruh di dalam lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pada penelitian Cecilia Engko (2006: 17) bahwa variabel independen *self efficacy* dan *self esteem* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Ridwan (2013: 83) *locus of control* juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ghazali (2002:

2) mengemukakan bahwa hubungan antara tingkat religiusitas dan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang teori *personality* yang dinyatakan bahwa tingkat religiusitas akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang (*personality*). *Personality* itu meliputi *self efficacy*, *self esteem*, dan *locus of control* yang merupakan faktor penting untuk menentukan perilaku, kemampuan, serta sikap kerja di dalam organisasi.

Perilaku, kemampuan, dan sikap kerja karyawan bank syariah akan mempengaruhi tingkat kinerjanya di dalam suatu organisasi, jika karyawan tidak percaya terhadap kemampuannya. Maka hal itu dapat mengakibatkan berkurangnya rasa bangga terhadap diri serta hasil pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal, hal tersebut dikarenakan kurang sesuainya spesialisasi pekerjaan yang mendetail, kurang menguasai produk-produk serta standar operasional bank syariah dan kurangnya penerapan nilai-nilai Islami atau etika kerja Islam dilingkungan bank syariah. Ketidakmampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi melalui perilaku yang diharapkan disebabkan tidak adanya kompetensi dan keterampilan sebagai akibat kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta tidak adanya informasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ketidakmampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dapat pula disebabkan oleh kekurangan yang melekat dalam diri setiap karyawan seperti ketidakmampuan setiap karyawan untuk memproses informasi baru secara optimal, ketidakmampuan setiap karyawan untuk melakukan

pengambilan keputusan secara konsisten. Faktanya hal tersebut terjadi di industri perbankan syariah, untuk mengatasi ketidakmampuan individu dalam mewujudkan tujuan organisasi, seharusnya manajemen perbankan syariah dapat melakukan pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) melalui pendidikan dan pelatihan, penyediaan teknologi memadai, serta dukungan dari manajemen puncak, hal tersebut akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Mulyadi, 2007: 772). Salah satu perbankan yang selalu ingin mengatasi ketidakmampuan individu dengan melakukan pemberdayaan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, serta mengedepankan peningkatan sistem teknologi informasi dan sumber daya insani adalah Bank Syariah Mandiri.

Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu Bank Umum Syariah yang mengalami perkembangan cukup pesat yang dibuktikan dari jumlah pegawainya saat ini mencapai 13.000 orang serta jumlah kantor cabang mencapai 700 kantor yang tersebar di berbagai daerah di Tanah Air. Bank Syariah Mandiri ini merupakan bank syariah terbesar di Indonesia yang memiliki cabang di seluruh Indonesia dan memiliki kontribusi bagi perkembangan bank syariah di Indonesia (www.antarajateng.com). Namun hal tersebut bukan mengakibatkan Bank Syariah Mandiri terlepas dari permasalahan serta kendala kinerja karyawan, karena pada dasarnya karyawan memiliki identitas diri atau karakteristik individual (*self efficacy*, *self esteem*, dan *locus of control*) yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Diantara permasalahan Bank Syariah Mandiri yang hingga sekarang masih

terngiang yaitu kasus kredit fiktif yang dilakukan oleh karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor, dari kasus tersebut terdapat pelanggaran kode etik profesi. Seperti prinsip tanggung jawab, kepentingan publik, integritas, dan obyektifitas.

Permasalahan tersebut secara tidak langsung akan menuntut karyawan Bank Syariah Mandiri untuk lebih meningkatkan nilai-nilai Islami etika kerja, serta kemampuannya untuk memilah mana transaksi yang dapat merugikan diri sendiri, perusahaan atau orang lain, karena hal tersebut nantinya akan berdampak pada kualitas pekerjaannya (kinerja), agar permasalahan tersebut tidak terulang, sehingga target dan tujuan bisnis Bank Syariah Mandiri bisa tercapai, dan bisa bersaing secara sehat dengan bank syariah lainnya. Maka dapat dilakukan dengan cara melaksanakan sistem tata kerja dan penempatan profesi secara professional dan integritas moral dan nilai-nilai Islami yang tinggi. Segala sesuatu yang dihadapi oleh karyawan bank syariah harus sesuai dengan nilai-nilai dan moral Islam yang merupakan salah satu bentuk nyata dalam membentuk karyawan bank syariah yang berkualitas namun sesuai dengan prinsip Islam.

Karyawan yang memiliki etika kerja dan nilai-nilai Islami yang tinggi akan mudah terhindar dari perbuatan yang tidak diinginkan dan karyawan yang menetapkan bahwa bekerja adalah beribadah akan menghasilkan kreatifitas serta kualitas kerja yang optimal (Hafidudhin dan Tanjung, 2013: 40). Janji Allah terhadap orang yang bekerja secara optimal telah tercantum di dalam Qs. Al-ankabut ayat 69 yang berbunyi :

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan Kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik (Qs. al-ankabut : 69).

Sedangkan permasalahan yang terjadi pada objek penelitian yaitu di Bank Syariah Mandiri KCP. Temanggung diantaranya pihak perbankan masih mengambil SDM untuk BSM KCP. Temanggung dari perbankan konvensional dan SDM-SDM yang potensial, hal ini akan mengakibatkan karyawan yang bersangkutan sangat sulit untuk memahami produk bank syariah, nilai-nilai Islami dan istilah-istilah di perbankan syariah sehingga nantinya akan mengganggu *self efficacy*, *self esteem*, *locus of control* dan etika kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerjanya. Padahal *sel efficacy*, *self seteem*, *locus of control* dan etika kerja seorang muslim khususnya karyawan bank syariah lebih menekankan kepada kreatifitas kerja, keimanan, niat dan nilai ibadah yang merupakan sumber kebahagiaan dan kesempurnaan di dalam hidupnya, pada hakekatnya setiap manusia bekerja untuk mencapai kesuksesan dan kemuliaan.

Berdasarkan uraian tersebut etika kerja disini dijadikan sebagai variabel moderating yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan variabel kinerja karyawan dengan variabel *self efficacy*, *self esteem*, *locus of control*. Sehingga dari permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh *Self Efficacy*, *Self*

Esteem, dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Temanggung).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah yang ingin diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu (KCP) Temanggung?
2. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu (KCP) Temanggung?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu (KCP) Temanggung?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu (KCP) Temanggung dengan dimoderating etika kerja?
5. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu (KCP) Temanggung dengan dimoderating etika kerja?
6. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu (KCP) Temanggung dengan

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu (KCP) Temanggung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu (KCP) Temanggung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu (KCP) Temanggung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu (KCP) Temanggung dengan dimoderating etika kerja.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu (KCP) Temanggung dengan dimoderating etika kerja.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu (KCP) Temanggung dimoderating etika kerja.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi semua pihak baik secara teoritis maupun secara praktis, adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia terutama dalam menggali sikap individual dan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti, berguna sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang berhasil peneliti dapatkan ketika berada pada bangku perkuliahan.
- b. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang berguna untuk kegiatan akademik dan berguna sebagai referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya.
- c. Bagi instansi terkait, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam melakukan strategi yang tepat supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.