

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah peranan yang sangat penting dalam mengembangkan sebuah usaha dengan melibatkan kemampuan fisik dan kemampuan non fisik. Kecerdasan seseorang, mental, dan keterampilan-keterampilan yang dimiliki seseorang sehingga dari adanya kemampuan fisik dan non fisik tersebut mereka dapat bekerja, berinovasi, dan berpotensi di dalam dunia kerja secara maksimal. Sebagaimana yang diungkapkan Johan dan Wetik (2020:27) dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang baik dan kompeten untuk menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi tersebut agar mencapai dari tujuan organisasi.

Pengaruh dari kompetensi kerja ini sangatlah besar, karena semakin tinggi kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya maka tujuan dan target dari suatu perusahaan akan tercapai serta meningkatkan efektivitas kerja. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam perkembangan lembaga perbankan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dari lembaga tersebut dapat tercapai dengan baik (Ayu Dwiyanti & Komang Krisna (2019). Namun tidak hanya tujuan tetapi persaingan antar perbankan juga penting untuk menghadapi perbankan yang semakin ketat ini.

Adanya persaingan antar perbankan mengharuskan untuk memberdayakan dan menggali kompetensi yang dimiliki setiap karyawan. Sumber daya manusia yang dimiliki dalam sebuah perbankan dapat

memberikan hasil yang maksimal apabila setiap karyawan memiliki kinerja yang baik dalam organisasi tersebut. Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berpotensi dan memiliki kinerja yang baik dan terampil untuk mengelola organisasi agar sesuai dengan standar yang dimiliki oleh perusahaan (Anjani, 2021). Kinerja karyawan yang baik dan kompeten merupakan kunci dari keberlangsungan berjalannya sebuah organisasi.

Dalam menjamin usahanya agar dapat bersaing dan bertahan di persaingan yang ketat, kinerja karyawan sangat penting diperlukan untuk memaksimalkan produktivitas. Sebagaimana menurut Ari Sudewa (2021) jika karyawan dapat bekerja secara efisien dan optimal maka organisasi tersebut dapat berjalan dan berkembang menjadi lebih baik. Sebaliknya, jika kinerja karyawan yang dimiliki dalam sebuah organisasi itu buruk, maka keberlangsungan organisasi tersebut akan terhambat dan sulit mencapai tujuan dan tidak dapat memberikan hasil yang memuaskan sehingga dibutuhkan upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan.

Dalam sebuah organisasi, khususnya dalam dunia perbankan penting adanya upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Kemudian menurut Ayu Dwiyanti & Komang Krisna (2019) mengatakan bahwa dalam dunia perbankan peningkatan kinerja karyawan harus diperhatikan untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Dalam dunia perbankan karyawan diharuskan untuk berinteraksi secara langsung dengan calon nasabah.

Hard skill dan *soft skill* karyawan harus dapat memiliki kemampuan dalam memahami karakteristik kompetensi. Menurut Spencer et al dalam Alya & Latunreng (2021) yaitu terdapat lima karakteristik kompetensi, yakni *Motives* (motif), *Traits* (sifat), *Self-Concept* (sikap), *Knowledge* (pengetahuan), dan *Skill* (keterampilan). Berdasarkan penelitian dari (Sabuhari & Ruslan, 2018) yang juga menggunakan karakteristik kompetensi dengan konsep Spencer, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa jika pegawai memiliki karakteristik kompetensi yang tergolong baik, sehingga dapat menunjang organisasi dalam menghadapi persaingan usaha.

Pola hubungan antara variabel karakteristik kompetensi dan kinerja memberikan kontribusi positif baik, yaitu dengan asumsi jika semakin baik karakteristik kompetensi pegawai maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil observasi penulis di BMT BIF tersebut, menurut salah satu karyawan, selama satu sampai dua tahun terakhir ini, dikarenakan di masa tersebut adalah di masa pandemi maka pada BMT BIF dilakukan pengurangan jam kerja, namun tidak dilaksanakan *Work From Home* (WFH). Selama pandemi tersebut juga terdapat perubahan jam kerja serta perubahan kebijakan menyangkut protokol kesehatan.

Selama satu sampai dua tahun terakhir ini juga tidak ada pemutusan hubungan kerja yang pada saat itu sedang marak-maraknya PHK karena pandemi. Terdapat beberapa karyawan yang resign namun alasan tersebut berasal dari karyawan itu sendiri bukan dari pihak BMT. Secara garis besar, kinerja karyawan selama satu sampai dua tahun terakhir ini dapat dikatakan

baik-baik saja, hanya saja terdapat kompetensi kerja karyawan yang kurang maksimal selama pandemi khususnya pada karyawan bagian marketing, karena karyawan diharuskan tetap mencari nasabah di pasar walaupun di saat pandemi dan tetap diwajibkan datang ke kantor (*Work From Office*).

Berdasarkan satu masalah yang terjadi itulah membuat penulis ingin meneliti bagaimana karyawan tersebut mengaplikasikan kelima karakteristik konsep Spencer. Penulis ingin mengetahui bagaimana motif (*motive*), sifat (*traits*), sikap (*self-concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*) yang harus dilakukan oleh karyawan agar dapat mengatasi segala situasi dan kondisi yang sedang terjadi dalam mendorong kinerja karyawan. Selain dari kompetensi tersebut, penulis tertarik untuk meneliti apakah terdapat faktor lain yang mendorong kompetensi kerja konsep Spencer terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) Yogyakarta dan BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) Cabang Nitikan sebagai objek dari penelitian ini. Karyawan BMT BIF Yogyakarta dibutuhkan sebagai narasumber dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia konsep Spencer terhadap kinerja karyawan. Kompetensi konsep Spencer inilah yang karakteristiknya dapat memacu dalam diri seseorang untuk mencapai kinerja yang superior atau maksimal.

Kelima karakteristik dalam kompetensi kerja konsep Spencer tersebut dapat membantu mengenali keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik pribadi yang sangat penting yang dibutuhkan untuk berhasil mencapai kinerja

atau kompetensi yang maksimal. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) KONSEP SPENCER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT BINA IHSANUL FIKRI (BIF) YOGYAKARTA”

B. Rumusan Masalah

BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) merupakan salah satu lembaga keuangan mikro yang terdampak oleh pandemi. Dalam situasi pandemi pada tahun 2021 BMT BIF harus memutar otak untuk mencari solusi dan upaya agar kinerja karyawan bisa berjalan dengan baik. Adanya kebijakan baru selama dalam situasi pandemi membuat karyawan harus beradaptasi kembali dengan situasi yang tidak terduga tersebut. Karyawan juga harus tetap memaksimalkan kinerjanya walaupun dalam kondisi pandemi. Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja dengan konsep Spencer terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta?
2. Apa saja faktor-faktor yang mendorong kompetensi kerja dengan konsep Spencer terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta?
3. Apa saja kendala dalam diri karyawan BMT BIF Yogyakarta dalam mengaplikasikan kelima karakteristik kompetensi konsep Spencer?
4. Bagaimana solusi yang dapat diterapkan untuk menghadapi kendala dalam mengaplikasikan kelima karakteristik konsep Spencer?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja dengan konsep Spencer terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta.
2. Mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mendorong kompetensi kerja dengan konsep Spencer terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta.
3. Mengetahui dan menganalisis apa saja kendala dalam diri karyawan BMT BIF Yogyakarta dalam mengaplikasikan kelima karakteristik kompetensi konsep Spencer.
4. Mengetahui dan menganalisis bagaimana solusi yang dapat diterapkan untuk menghadapi kendala dalam mengaplikasikan kelima karakteristik konsep Spencer.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan yang berguna untuk mengetahui kompetensi kerja karyawan konsep Spencer terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoretis

a. Bagi lembaga perbankan:

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemikiran baru mengenai kompetensi kerja karyawan konsep Spencer terhadap

kinerja karyawan, serta dapat dijadikan evaluasi untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kompetensi kerja konsep Spencer terhadap kinerja karyawan, serta dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan tersebut dalam dunia kerja.