

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **a. Latar Belakang**

Pembentukan lembaga keuangan syariah adalah salah satu keuntungan dalam meningkatkan perekonomian masyarakat dari berbagai golongan, baik kelas menengah ke atas maupun kelas menengah ke bawah. Lembaga ini membantu masyarakat di perkotaan dan pedesaan untuk menghindari sistem bunga yang diterapkan oleh bank konvensional. Eksistensi lembaga keuangan syariah, seperti KJKS, koperasi, BMT, dan bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah, memberikan bantuan signifikan dan memainkan peran penting bagi masyarakat. Seiring berjalannya waktu, lembaga keuangan syariah menunjukkan perkembangan yang sangat baik dari tahun ke tahun. Perkembangan ini tentu tidak terlepas dari kinerja individu-individu yang berkomitmen dalam pengelolaan dan peningkatan kinerja lembaga keuangan syariah tersebut.

Setiap bisnis, baik di bidang perdagangan, jasa, atau perbankan, harus dapat menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan saat ini. Setiap perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan efektivitas sumber daya manusianya agar dapat menyesuaikan diri. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama perusahaan; tanpanya, tujuan perusahaan mungkin sulit dicapai. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya strategis yang paling penting untuk menentukan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. yang harus dikelola dengan baik karena operasi bisnis tidak dapat dilakukan tanpa mereka. Kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak langsung pada peningkatan keseluruhan perusahaan, yang pada gilirannya akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja perusahaan.

Kegiatan atau usaha yang disebut pengembangan sumber daya manusia (SDM) dimaksudkan untuk membantu karyawan memperbaiki dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka dalam melakukan tugas mereka. Dalam praktiknya, pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah proses pendidikan jangka pendek yang mencakup tindakan sistematis

dan terorganisir untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jumlah karyawan BPRS dari tahun 2020 hingga 2024 ditunjukkan dalam data berikut. (OJK Feb 2024, 2024)

**Grafik Perkembangan Total Aset, Jaringan Kantor dan Tenaga Kerja Perbankan Syariah (BPRS) tahun 2020 hingga 2024.**

Jumlah Tenaga Kerja	
2020	6750
2021	6964
2022	7491
2023	
Februari	7559
Maret	7710
April	7735
Mei	7751
Juni	7821
Juli	7818
Agustus	7851
September	7891
Oktober	7899
November	7916
Desember	7917
2024	
Januari	7888
Februari	8208

**Tabel 1. 1 Grafik Perkembangan BPRS 2020 - 2024**

Grafik diatas menunjukkan bahwa Baik BUS, UUS maupun BPRS mengalami peningkatan pekerja setiap tahunnya, seperti yang ditunjukkan oleh grafik di atas. Pada tahun 2020, jumlah pekerja BUS meningkat dari 6.750 menjadi 6.964 pada tahun 2021, naik 3,17% dari tahun 2010. Jumlah pekerja BPRS juga meningkat dari 6.750 menjadi 7.491 pada tahun 2021, meskipun ada penurunan yang signifikan pada tahun 2023. Namun, peningkatan sebesar 21.62% dari 2020 hingga 2024 menunjukkan bahwa karyawan berfungsi sebagai sumber daya manusia, dan pengelolaan SDM yang efektif akan

membantu perusahaan mencapai tujuan. Salah satu dari banyak masalah yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi termasuk mempekerjakan karyawan yang tidak memenuhi kebutuhan pekerjaan, mengalami tingkat perputaran karyawan yang tinggi, karyawan yang tidak memberikan kontribusi yang optimal atau kurang termotivasi, kondisi kerja yang tidak aman atau melanggar undang-undang keselamatan kerja, ketidakadilan dalam gaji, promosi, dan praktik tenaga kerja, dan kualifikasi yang tidak adil (Setiawan, 2010).

Kinerja merupakan hasil dari hasil kerja seseorang, yang ditentukan oleh keahlian, pengalaman, dedikasi, dan efisiensi waktu. Faktor-faktor penting dalam kinerja termasuk minat serta kemampuan individu, kemampuan untuk menerima dan menjelaskan tugas, serta tingkat inisiatif dan motivasi (Muis et al., 2018). Pendapat ini didukung oleh Mangkunegara (2014) dalam Jufrizen & Lubis (2020), yang menegaskan bahwa kinerja karyawan dinilai dari aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Evaluasi kinerja penting dilakukan setelah pemahaman terhadap metode pengukuran, yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen karyawan (Bernardin, 2011). Kinerja adalah hasil kerja individu yang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, menunjukkan sejauh mana perilaku karyawan sesuai dengan harapan organisasi yang dikelola oleh manusia (Inayah, 2016).

Faktor-faktor seperti Locus of Control, motivasi kerja dan kreativitas bersama dengan variabel kemampuan pribadi lainnya, menjadi penentu utama kinerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh (Yousef, 2000) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain; Inisiatif dan kreativitas; Motivasi; Skill upgrade; Dukungan yang diterima; Faktor lingkungan organisasi. Setiap individu memiliki pengaruh yang signifikan sebagai hasil pandangan dan reaksi mereka terhadap lingkungan sekitarnya. Teori "*Locus of control*" oleh Julian Rotter menggambarkan keyakinan umum bahwa seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan nasibnya sendiri. Pentingnya *Locus of control* dan motivasi adalah sebagai faktor pendorong yang membuat seorang

karyawan mau dan bersedia menggunakan kemampuan, keterampilan, dan waktu mereka untuk inisiatif menjalankan tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagian dari pekerjaan mereka, demi mencapai tujuan yang ditetapkan.

*Locus of control* adalah salah satu aspek kepribadian yang merujuk pada keyakinan individu mengenai kemampuan mereka dalam mengendalikan nasib atau peristiwa-peristiwa dalam hidup mereka. Menurut Rahayuningsih et al. (2015), locus of control mencerminkan sejauh mana seseorang menerima tanggung jawab pribadi atas apa yang terjadi pada dirinya. Rotter (1966) juga menyatakan bahwa *locus of control* adalah keyakinan seseorang terhadap peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Bagi seorang karyawan, memiliki locus of control merupakan faktor penting yang mendukung motivasi dan kreativitas, sehingga meningkatkan kinerja. Selain itu, *locus of control* dapat digunakan untuk menilai kemampuan seorang karyawan dalam menguasai keadaan sekitar dan mengendalikan apa yang terjadi pada dirinya, baik dalam keberhasilan maupun kegagalan.

Penyempurnaan kinerja karyawan dalam pekerjaan pada dasarnya akan terpengaruh oleh faktor-faktor tertentu. Faktor-faktor ini dapat bersumber dari luar individu dan disebut sebagai faktor situasional atau faktor eksternal, serta dapat berasal dari dalam individu dan disebut faktor individual. Terdapat perbedaan antara faktor internal dan eksternal dalam locus of control. Seseorang dengan *Locus of control* internal yang tinggi meyakini bahwa perilaku dan tindakan mereka ditentukan oleh peristiwa-peristiwa dalam kehidupan diri seorang karyawan itu sendiri. Mereka percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas apa yang terjadi pada diri mereka. Di sisi lain, locus of control eksternal merujuk pada individu yang percaya bahwa peristiwa-peristiwa dalam hidup mereka ditentukan oleh nasib, peluang, dan kekuatan lain di luar kendali mereka. Jika kreativitas diberdayakan dan didukung oleh karyawan yang berani menyampaikan motivasi mereka untuk memajukan Lembaga Keuangan Syariah, serta memiliki locus of control internal yang baik (pengendalian diri), maka faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kondusif dengan rekan dan atasan yang baik akan mudah diterapkan. Hal ini akan memungkinkan

keaktivitas karyawan muncul dengan sendirinya (inisiatif) tanpa perlu diarahkan secara rinci.

Segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu disebut motivasi. Motivasi adalah komponen penting dalam mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku di tempat kerja (Darmadi, 2019). Motivasi seseorang dipengaruhi oleh banyak variabel, sebagian besar berasal dari dalam diri (intrinsik) dan dari luar diri (ekstrinsik). Internal, seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, dan pengalaman, dan eksternal, seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, dapat mempengaruhi motivasi (Defri Edasa, 2014).

Kontribusi karyawan dalam pengembangan Lembaga Keuangan Syariah tidak dapat dipisahkan dari peningkatan kinerja lembaga tersebut. Hasil pekerjaan karyawan menunjukkan kontribusi penting mereka. Kreativitas sangat memengaruhi kinerja yang baik. Kemampuan seseorang atau kelompok untuk membuat ide-ide baru dan bermanfaat disebut kreatifitas ini (Zhou & Shalley, 2003). Tidak ada satu pun kreativitas yang datang begitu saja; ada banyak faktor yang memengaruhi perkembangan kemampuan inovatif. Dua komponen utama—faktor internal dan eksternal—dipengaruhi oleh peningkatan kreativitas, seperti halnya peningkatan kinerja.

Menurut Spreitzer (1995), motivasi yang dikaitkan dengan keterlibatan dalam proses kreatif dikenal sebagai pemberdayaan psikologis. Selama proses ini, karyawan dapat meningkatkan kreativitas dalam pekerjaan mereka dengan menemukan masalah, mengumpulkan data, dan membuat solusi baru. Sangat penting bagi pemimpin dan rekan kerja mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif di sebuah organisasi. Selain mendapatkan dukungan, pemimpin yang dapat memberikan motivasi dan panduan yang efektif kepada karyawan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah di antara mereka dapat secara signifikan meningkatkan kinerja mereka, yang berdampak positif pada keseluruhan organisasi.

*Locus of control*, motivasi kerja, dan kreativitas adalah variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta mempengaruhi

bagaimana karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerja dan bagaimana mereka mengembangkan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Locus of control mengacu pada keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki kontrol atas kejadian dan hasil yang terjadi dalam hidupnya, karyawan dengan internal locus of control cenderung lebih proaktif, bertanggung jawab, dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Ini penting bagi BPRS yang membutuhkan karyawan yang adaptif dan mampu menghadapi perubahan regulasi dan dinamika pasar. Motivasi kerja, di sisi lain, adalah dorongan internal yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tugas dan mencapai tujuan, motivasi kerja yang tinggi sering kali berkorelasi dengan produktivitas yang lebih tinggi. Bagi BPRS, hal ini berarti kemampuan untuk melayani lebih banyak nasabah dengan efisiensi yang lebih tinggi. Kreativitas, yang terkait dengan kemampuan seseorang untuk berpikir secara inovatif dan menciptakan solusi baru, juga mempengaruhi bagaimana karyawan berkontribusi pada organisasi, BPRS perlu terus mengembangkan produk dan layanan yang sesuai dengan prinsip syariah sekaligus memenuhi kebutuhan nasabah. Kreativitas memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan regulasi dan dinamika pasar, serta menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

BPR/BPRS menjadi perbankan yang menengahi kelas atas dan bawah pada masyarakat. BPRS yaitu lembaga keuangan yang berjalan berdasarkan aturan agama islam. Industri Perbankan Syariah di Yogyakarta juga mengalami perkembangan. Terdapat 11 BPRS di Yogyakarta, Bank Madina Syariah adalah salah satu yang paling terkenal di kalangan masyarakat karena predikatnya yang sangat baik. Meskipun demikian, penghargaan tersebut hanya diberikan pada tahun 2012 dan 2013. Strategi perbankan dan keuangan Bank Madina Syariah mungkin kurang efektif. Sebagai salah satu BPRS yang memiliki banyak nasabah, Bank Madina Syariah harus mampu memberikan pelayanan yang memuaskan. Untuk menyediakan layanan yang baik tentunya diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik pula. Menurunnya

kinerja Bank Madina Syariah kemungkinan disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan.

#### **b. Rumusan Masalah**

Simpulan dari latar belakang, menyebutkan bahwa Lembaga Keuangan Syariah (LKS) didirikan dengan tujuan meningkatkan perekonomian masyarakat, baik menengah ke atas maupun menengah ke bawah, serta membantu masyarakat menghindari sistem bunga bank konvensional. Bentuk LKS seperti KJKS, koperasi, BMT, dan bank syariah berperan penting dalam memberikan bantuan ekonomi berdasarkan konsep syariah. Perkembangan LKS dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan yang signifikan, yang tidak lepas dari kinerja dan dedikasi para pengelolanya. Kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan menuntut perusahaan, termasuk yang bergerak di bidang keuangan syariah, untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja karyawan berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan SDM melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan menjadi sangat penting. Data menunjukkan peningkatan jumlah karyawan di bank syariah setiap tahunnya, yang mencerminkan pertumbuhan sektor ini.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, kreativitas, dan lingkungan kerja. Locus of control, motivasi, dan kreativitas merupakan salah satu variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan locus of control internal cenderung lebih proaktif dan bertanggung jawab, sementara motivasi yang tinggi dan kreativitas yang baik mendorong produktivitas dan inovasi. LKS, seperti BPRS, berperan penting dalam menjembatani kelas atas dan bawah di masyarakat, serta menyediakan layanan keuangan berdasarkan prinsip syariah. Pengelolaan SDM yang efektif di BPRS, seperti di Bank Madina Syariah, sangat penting untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah. Penurunan kinerja bank dapat disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan, sehingga upaya

peningkatan dan pengelolaan SDM harus menjadi prioritas. Sebagai salah satu BPRS yang memiliki banyak nasabah, Bank Madina Syariah harus mampu memberikan pelayanan yang memuaskan. Untuk menyediakan layanan yang baik tentunya diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik pula. Menurunnya kinerja Bank Madina Syariah kemungkinan disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “PENGARUH LOCUS OF CONTROL, MOTIVASI KERJA DAN KREATIVITAS DALAM MENDORONG KINERJA KARYAWAN: PENELITIAN DI LEMBAGA KEUANGAN BPRS MADINA SYARIAH YOGYAKARTA”.

Berdasarkan pada pemaparan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Kreativitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *Locus of control*, Motivasi kerja dan Kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### **c. Tujuan Masalah**

Tujuan dari dilakukan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan mengukur pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan mengukur kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan mengukur motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan mengukur pengaruh *Locus of control*, Motivasi kerja dan Kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### **d. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Digunakan sebagai bahan pertimbangan dan menjadi referensi peneliti selanjutnya. Serta menambah pengetahuan seputar *Locus of control*, kreativitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan khususnya dalam dunia perbankan syariah berkaitan dengan pembentukan karakter individu agar terciptanya motivasi dan kreatif yang lebih optimal.

### 2. Manfaat Praktis

Menjadi tolak ukur serta evaluasi untuk organisasi atau perbankan Syariah agar lebih termotivasi dalam mengoperasikan perusahaannya dan berhubungan dengan upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih motivatif dan kreatif agar menghasilkan kinerja karyawan yang lebih berkualitas. Serta menjadi motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya melalui konsep *Locus of control* (lokus kendali).