

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya dibidang ekonomi sekarang ini telah banyak perubahan yang besar dari masa ke masa dan salah satunya dalam hal ekonomi yang berbasis Islam, yang menjadi salah satu perubahan ialah mewujudkan ekonomi yang adil dan anti riba. Dalam perekonomian Indonesia saat ini lembaga keuangan sangat diperlukan yang mana lembaga keuangan tersebut menjadi lembaga meditor yang dapat memberikan solusi kepada kelompok masyarakat yang memiliki dana lebih dan kelompok masyarakat yang kekurangan dana atau memerlukan dana.

Di Indonesia akhir-akhir ini muncul lembaga keuangan dengan konsep konsep syariah, yang mana konsep syariah merupakan konsep yang berdasarkan syariat Islam yaitu Al-Quran dan As-Sunnah. sehingga muncul lembaga keuangan syariah seperti perbankan syariah, BMT, asuransi syariah, BPR syariah, dan lainnya. Dengan adanya lembaga keuangan yang berkonsep syariah maka banyak sumber daya manusia yang melakukan perpindahan dari lembaga keuangan konvensional ke lembaga keuangan syariah. Sehingga banyak sumber daya manusia yang kurang memiliki pemahaman yang kuat terhadap konsep syariah, (Hasya, 2018).

Diantara lembaga keuangan yang memiliki konsep syariah, pegadaian syariah adalah bagian dari lembaga keuangan yang berlandaskan syariat Islam dalam kegiatan operasionalnya, salah satu akad dalam pegadaian syariah menyediakan produk gadai syariah atau rahn yang sudah sesuai dengan fatwa yang ditetapkan oleh MUI. Akan tetapi, SOP pada pegadaian syariah masih terikat dengan SOP pegadaian konvensional yang mana pegadaian syariah belum *Spin Off* atau memisahkan diri dari pegadaian konvensional sehingga semua peraturan masih sesuai dengan peraturan pegadaian konvensional. Seperti halnya penerimaan karyawan baru, dengan begitu persyaratan dalam seleksi calon karyawan baru masih menggunakan aturan yang sama dengan pegadaian konvensional.

Dilihat dari konsep yang sudah diterapkan oleh pegadaian syariah dan pegadaian konvensional jelas memiliki konsep yang berbeda antara perusahaan masing-masing. Tentunya kemampuan diri yang dimiliki calon pegawai juga harus berbeda, seperti pada calon pegawai pegadaian syariah harus memiliki pemahaman mengenai *syariat* Islam, karena sesuai dengan konsep perusahaan yang sudah menerapkan konsep syariah. Sedangkan pada pegadaian konvensional hanya dengan memerlukan calon pegawai yang mampu menganalisis keuangan dan mampu menaksir barang jaminan dengan baik. . Dampaknya pada perusahaan masih jauh dari penerapan konsep syariah yang sesuai aturannya. Kemampuan dari pegawai yang memahami konsep syariah

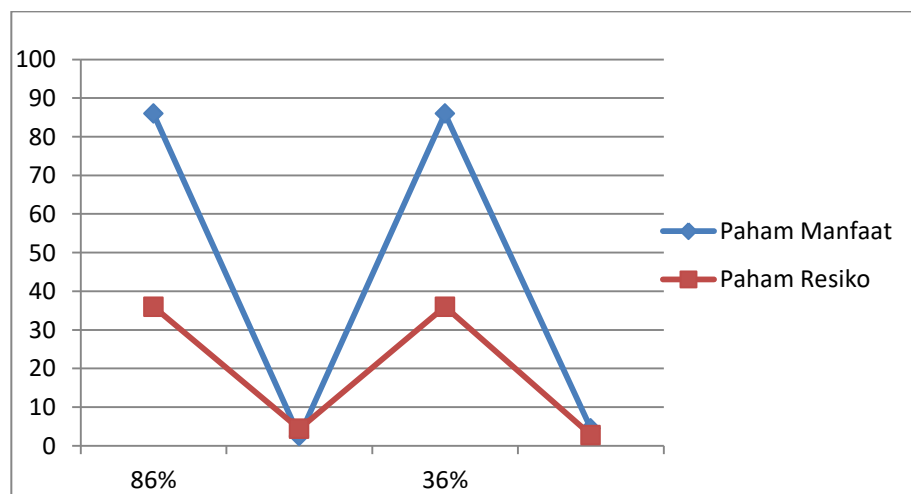
harus dapat mengimplementasikan dalam bekerja, sebab produk-produk yang dimiliki pegadaian syariah sudah sesuai dengan syariat-syariat Islam dan sudah ditetapkan dalam fatwa MUI.

Dimulai dari para pegawai pegadaian syariah itu sendiri yang belum seluruhnya mengerti dan memahami konsep dan juga tata cara pengoperasian konsep syariah dalam bekerja, sering kali terjadi kesalah pahaman antara pihak perusahaan dan nasabah mengenai prosedur transaksi yang dilakukan, pada kasus yang real dilapangan disaat saya magang di pegadaian syariah seperti banyak saya temui nasabah konvensional datang ke kantor pegadaian syariah untuk bertransaksi yakni setoran yang mana nasabah tersebut membawa surat gadai konvensional dan pihak dari pegadaian syariah harus menolak transaksi nasabah tersebut karna sistem yang berbeda.

Adapun kekurangan dari perusahaan yang mana fasilitas perusahaan belum maksimal dalam melakukan sosialisasi sehingga informasi dan pemahaman dari segi pengoperasian atau konsep syariah perusahaan dimasyarakat masih sangat rendah. Rendahnya literasi perusahaan juga merupakan faktor penghambat perkembangan pegadaian syariah. Pada pegadaian syariah baik regulator maupun pelaku industri pegadaian syariah harus mampu memberikan informasi dan menjelaskan kepada masyarakat terkait dengan sistem keuangan syariah. Survey yang dilakukan OJK yang mana hasil survey menjelaskan bahwa, indeks literasi keuangan syariah 8,11%.

Artinya, setiap 100 orang baru 8 orang yang memahami sektor jasa keuangan syariah. Sedangkan tingkat inklusi atau masyarakat yang menggunakan keuangan syariah untuk pendanaan baru 11,06%. Artinya, dari 100 masyarakat hanya 11 orang yang menggunakan transaksi keuangan di sektor keuangan syariah. Untuk sektor pasar modal syariah hanya 0,02%. Artinya, karyawan pegadaian syariah kurang akan literasi sehingga berdampak pada produk pegadaian syariah yang tidak banyak diketahui masyarakat dan membuat transaksi di sektor keuangan syariah menjadi rendah. Ditambah dengan nasabah yang kurang juga akan literasi mengenai keuangan syariah, sehingga menyebabkan rendahnya pengembangan pegadaian syariah ini disebabkan oleh 2 faktor yakni dari masyarakat itu sendiri dan karyawan itu sendiri. (Handratmo, 2019).

Gambar 1. 1 Indeks Pemahaman Masyarakat



Sumber : Data OJK 2020 dalam (Tulasmi, 2020)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa terjadi ketidak seimbangan pemahaman masyarakat terkait manfaat dan resiko pemanfaatan produk layanan pegadaian syariah yang mengakibatkan pengelolaan pendapatan dan pengeluaran kurang tepat. Pemilihan institusi pegadaian syariah didasari pada fakta tentang minat masyarakat terhadap industri keuangan sector pegadaian cukup tinggi. Data statistik Otoritas Jasa Keuangan menyebutkan bahwa di Indonesia terdapat 6.739.396 nasabah aktif pegadaian konvensional dan 82.846 nasabah aktif pegadaian syariah di tahun 2019 OJK dalam (Tulasmi, 2020). Tingginya minat masyarakat untuk menggunakan pegadaian konvensional maupun syariah salah satunya disebabkan karena kemudahan yang ditawarkan pegadaian kepada masyarakat sehingga masyarakat ekonomi menengah ke bawah dapat menjangkau layanan produk pegadaian (Tulasmi, 2020).

Dengan adanya hambatan yang terjadi pada pegadaian syariah dalam perkembangannya pinjaman dan bisa masyarakat akhirnya memilih untuk tidak bertransaksi di pegadaian syariah melainkan di pegadaian konvensional ataupun lembaga keuangan lainnya. (Fitroh, dkk,2016). Oleh karena itu, pegadaian syariah perlu melakukan pengembangan kapasitas atau *capacity building* atau secara berkelanjutan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan kapasitas secara strategik

akan mengarah pada sustainabilitas kinerja system diperlukan factor waktu yang dimanfaatkan oleh personil, perusahaan, dan komponen-komponen kelembagaan untuk bekerja dengan lebih baik. Semua stakeholder pengembangan kapasitas akan meningkatkan status mereka masing-masing secara sinergis dan integral. Dengan adanya pemberdayaan karyawan maka karyawan akan memiliki keinginan untuk berprestasi lebih besar sehingga meningkatkan motivasi dalam bekerja melalui pengembangan kapasitas.

Capacity Building merupakan sebuah proses dan upaya yang berkelanjutan dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan, potensi juga bakat dari setiap individu, kelompok dan organisasi yang bertujuan untuk individu, kelompok dan organisasi dapat bertahan dalam menangani perubahan yang terjadi secara cepat dan tidak terduga. Artinya melalui *Capacity Building* yang awalnya tidak mengerti bisa menjadi mengerti melalui pengembangan yang disediakan oleh organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian *capacity building* belum banyak diteliti pada ruang lingkup studi ekonomi islam khususnya pada lembaga keuangan syariah yakni di pegadaian syariah, meskipun secara tidak langsung hampir seluruh lembaga keuangan mengadakan pelatihan yang dilakukan untuk para karyawannya hanya saja dengan konsep pemahaman yang berbeda. Padahal *capacity building* ini sangat baik jika dilakukan secara konstan karena akan berdampak

pada kinerja karyawannya. *Capacity building* ini sering kali dikaitkan dengan kemajuan revolusi industri dan kinerja terhadap beberapa bidang yang dirasa membutuhkan pengembangan untuk menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi dan untuk menambah kemampuan dan keterampilan pada sumber daya manusianya. Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan *capacity building* dan kinerja karyawan secara universal menjadi patokan dalam penelitian ini. Hampir serupa dengan penelitian sebelumnya pada penelitian ini mencoba menghubungkan *capacity building* dengan kinerja terhadap lembaga keuangan syariah. Perbedaannya terletak pada objek yang akan diteliti yaitu pada lembaga perbankan syariah. Karena hal ini akan menjadi menarik apabila implementasi *capacity building* ini bisa digunakan pada berbagai perusahaan karena sifatnya yang *universal* atau bisa digunakan pada perusahaan jenis apapun (Rizki, 2015).

Dengan adanya *capacity building* peneliti mencoba untuk menghubungkan dengan kompetensi sebagai penguat dari variabel *capacity building*. Yang mana dari penelitian sebelumnya telah mencoba melakukan penelitian pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja karyawan dan pada objek yang sama yakni pada pegadaian syariah wilayah Yogyakarta dengan hasil yang positif dan signifikan, penelitian tersebut dilakukan oleh (Nadira, 2020).

Peranan penting di dalam sebuah perusahaan dipegang oleh sumber daya manusia (SDM) dan yang paling penting adalah kompetensi dari sumber daya manusia itu sendiri. Sebab kompetensi sumber daya manusia akan menentukan kualitas sebuah perusahaan. Kompetensi yang rendah dari sumber daya manusia akan menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan yang pada akhirnya akan menyebabkan kerugian pada perusahaan. Hasya dalam(Nadira, 2020). Perusahaan akan berkembang dengan baik dan akan tetap bertahan dengan lingkungan persaingan yang kompetitif apabila sumber daya manusia yang berkompeten karena sumber daya manusia merupakan penggerak yang begitu penting dalam suatu perusahaan dan merupakan peran penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Kompetensi berpengaruh besar terhadap perkembangan suatu perusahaan apabila sumber daya manusia dari sebuah perusahaan kurang berkompeten maka akan menghambat perkembangan pada suatu perusahaan yang mana juga berpengaruh pada kesiapan perubahan.

Untuk mengetahui bagaimana tingkat kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia perusahaan harus melakukan penelitian secara komprehensif terhadap sumber daya manusianya, ini berguna untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhi, serta dampak tingkat kompetensi terhadap kinerja karyawan. Spencer & Spencer (1993) mengatakan bahwa komponen-

komponen kompetensi meliputi *motives, traits, self concept, knowledge*, dan *skill*. Konsep ini dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. (Kartika, dkk, 2014)

Pegawai yang berkompeten sangat dibutuhkan dan sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan terutama dalam persaingan guna keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja harus didukung dengan fasilitas yang lengkap agar menghasilkan kinerja yang baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja dari pegawai yang tidak maksimal akan menyebabkan pekerjaan tidak berjalan dengan baik. Sehingga kinerja menjadi salah satu tolak ukur untuk perkembangan sebuah perusahaan. Kesuksesan pada suatu perusahaan tentu sangat dipengaruhi dengan kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya, dilihat dari kinerja yang sudah dicapai oleh sumber daya manusia tersebut, sebab itu perusahaan menuntut agar sumber daya manusianya mampu menampilkan kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan (Oktaviany W,2016). Kinerja sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan terutama dalam persaingan guna keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja harus didukung dengan fasilitas yang lengkap agar menghasilkan kinerja yang baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang tidak maksimal akan menyebabkan pekerjaan tidak berjalan dengan

baik. Sehingga kinerja menjadi salah satu tolak ukur untuk perkembangan sebuah perusahaan. Kesuksesan dan kinerja perusahaan tentu sangat dipengaruhi dengan kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya, dilihat dari kinerja yang sudah dicapai oleh sumber daya manusia tersebut, sebab itu perusahaan menuntut agar sumber daya manusianya mampu menampilkan kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan (Oktaviany W,2016)

Dengan ditemukannya fenomena-fenomena yang ada pada pegadaian syariah, lembaga keuangan tersebut perlu adanya perhatian dan peneliti sangat tertarik untuk meneliti di pegadaian syariah. Maka diharapkan dengan adanya *capacity building* atau pengembangan kapasitas mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja dan didukung dengan adanya kompetensi untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, maka peneliti mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Capacity Building terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Moderasi” (studi kasus Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta)**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta?
2. Apakah penguatan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta?

3. Apakah reformasi kelembagaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta?
4. Apakah kompetensi memoderasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta?
5. Apakah kompetensi memodesrasi pengaruh penguatan organisasi terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta?
6. Apakah kompetensi memoderasi pengaruh reformasi kelembangaan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui apakah penguatan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui apakah reformasi kelembagaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui Apakah kompetensi memoderasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui Apakah kompetensi memodesrasi pengaruh penguatan organisasi terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta.

6. Untuk mengetahui Apakah kompetensi memoderasi pengaruh reformasi kelembangaan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *capacity building* terhadap kinerja karyawan pegadaian syariah dengan kompetensi sebagai variabel moderasi.
- b. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memperoleh informasi dan wawasan bagi pembaca.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti mengenai pengaruh *capacity building* terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel moderasi.

b. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi lembaga pendidikan sebagai acuan untuk penelitian mendatang.