

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring perkembangan teknologi, persaingan pada perusahaan menjadi sangat tinggi. Perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan berbagai strategi untuk terus berkembang dan tetap kompetitif di era globalisasi. Oleh karena itu, untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia, termasuk kreativitas karyawan menjadi salah satu cara yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kreativitas karyawan yang dapat melaksanakan strategi perusahaan dengan baik (Sanny *et al.*, 2013).

Pada saat ini, terdapat tuntutan untuk mencapai tingkat perkembangan ekonomi sesuai target dan juga memenuhi kriteria akan adanya perkembangan yang berkelanjutan (Moore, 2014). Salah satu pendekatan untuk mencapai tuntutan tersebut adalah dengan keberadaan industri kreatif yang memiliki kesempatan pertumbuhan tinggi. Kreativitas mengarah kepada produksi ide-ide yang baru dan berguna dalam suatu individu maupun tim individu yang bekerja sama (Zhou & Shalley, 2003).

Menurut (Rais & Zakiy, 2019) meningkatkan kreativitas tidak hanya muncul secara alami, namun ada banyak komponen yang berkontribusi pada peningkatan kemampuan untuk menciptakan perubahan yang memaksimalkan kekuatan kreativitas tersebut. Perilaku kreatif karyawan sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Karyawan yang kreatif dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan gagasan, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah, yang semuanya sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat.

Pemerintah telah merespons positif tentang perkembangan sistem syariah ini dengan mengesahkan peraturan yang mengatur sektor keuangan syariah, yang

termanifestasikan dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Hal ini mencerminkan komitmen pemerintah dalam memberikan landasan hukum dan dukungan untuk pengembangan dan pengelolaan lembaga keuangan yang berbasis syariah di Indonesia. Dengan demikian, langkah-langkah regulatif ini diharapkan dapat memperkuat dan mengoptimalkan kontribusi ekonomi syariah dalam skenario ekonomi nasional.

Adapun persaingan antar perusahaan semakin ketat dan kompetitif di era globalisasi saat ini. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan harus terus meningkatkan kreativitas sumber daya manusianya. Keberadaan persaingan ini mendorong perusahaan untuk menghasilkan produk inovatif bagi BMT di Yogyakarta. Sumber daya manusia yang kreatif diharapkan dapat berkontribusi dalam menciptakan produk-produk yang inovatif tersebut. Dalam konteks perusahaan, sumber daya manusia merujuk kepada para karyawan yang menjadi pendukung dalam setiap aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan salah satu sumber utama yang menciptakan sinergi antara serikat pekerja dan mitra organisasi (Wicaksono, 2016).

Dengan pertumbuhan dan perkembangan bank syariah di Indonesia, ini tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia (SDM). Meskipun industri perbankan syariah mengalami kemajuan, namun masih terdapat hambatan dalam pemenuhan kebutuhan SDM, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang diperlukan untuk mendukung kemajuan sektor ini. Oleh karena itu, perbankan syariah di Indonesia menghadapi tantangan dalam mencari dan mengembangkan SDM yang berkualitas guna mengisi kekurangan yang terjadi di berbagai bank syariah (Tho'in, 2016).

Sumber daya manusia dalam konteks perusahaan merujuk pada karyawan, yang memainkan peran krusial dalam setiap kegiatan perusahaan. Karyawan tidak hanya menjadi pelaku utama, tetapi juga mendukung sinergi antara serikat pekerja dan mitra organisasi (Wicaksono, 2016). Sebagai negara berkembang, Indonesia

memiliki kebutuhan yang besar terhadap SDM yang lebih berkualitas untuk mencapai kemajuan dan pembangunan nasional yang berkelanjutan. Kekurangan SDM berkualitas dapat menjadi hambatan bagi bank syariah dalam mencapai tujuan dan memberikan kontribusi positif pada sektor keuangan. Pentingnya SDM yang berkualitas tidak hanya berlaku untuk perbankan syariah, tetapi juga untuk kelangsungan aktivitas organisasi di berbagai sektor, termasuk departemen dan lembaga-lembaga di seluruh negara. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualitas SDM menjadi suatu aspek yang sangat vital bagi kemajuan dan keberlanjutan setiap organisasi. Budaya atau iklim organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku, yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang (Manik, 2019).

Kesesuaian antara individu dengan budaya baik organisasi maupun budaya setempat sangat penting. Emmons (1986) mengungkapkan bahwa individu merasa tidak nyaman dalam suatu lingkungan akan mengalami ketidakberdayaan, kekhawatiran. Sebaliknya kalau dia merasa nyaman dengan lingkungannya dia akan memperlihatkan sifat positif dan memilih tinggal lebih lama dalam lingkungan tersebut.

Menurut penelitian Prayudayanti (2014) yang menyebutkan dalam setiap organisasi sangat penting adanya budaya organisasi guna mengembangkan perilaku kerja inovatif dalam konteks kinerja organisasi. Pembentukan pribadi seseorang sangat dipengaruhi melalui budaya yang terdapat di suatu organisasi. Budaya organisasi ikut mendorong kreativitas sehingga mengembangkan perilaku kerja inovatif diantara anggota organisasi (Parashakti *et al.*, 2016).

Menurut Dhar (2015), penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kreatif guna mendukung terbentuknya keunggulan kompetitif. Efikasi diri kreatif juga merupakan penilaian kapasitas yang dibuat untuk memicu kreativitas pada karyawan (Karwowski, 2011). Diperlukan

melakukan suatu usaha untuk melaksanakan suatu upaya yang kreatif. Oleh karena itu, tindakan kreatif bisa dilaksanakan secara konsisten guna menghadapi berbagai rintangan sehingga ketekunan itu sangat penting untuk dipertahankan.

Upaya kreatif merupakan prasyarat penting untuk mencapai efikasi diri kreatif (Mathisen & Bronnick, 2009). Untuk memastikan pertumbuhan dan kesuksesan yang berkelanjutan, perusahaan perlu aktif mendukung kreativitas karyawan dengan mengembangkan *creative self-efficacy* (CSE) mereka. Peran individu dalam membentuk sikap dan perilaku di dalam organisasi menjadi krusial, sebagaimana diungkapkan oleh Hidayah (2015), kemampuan organisasi untuk tumbuh dengan cepat bergantung pada kemampuannya mengelola kejadian di lingkungannya secara terstruktur, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Dalam konteks ini, karyawan yang memiliki kendali yang lebih baik terhadap masalah pekerjaan dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Konsep *locus of control internal* mengindikasikan bahwa individu percaya bahwa kesuksesan atau kegagalan yang mereka alami disebabkan oleh faktor internal dalam diri mereka sendiri. Mereka juga meyakini bahwa sifat baik dan buruk dari kepribadian mereka merupakan tanggung jawab pribadi mereka. Pendekatan ini memberikan landasan psikologis yang mendukung pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Dalam konteks analisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kreatif karyawan di BMT, efikasi diri kreatif dan *locus of control internal* dianggap sebagai variabel yang signifikan. Sebuah penelitian menyatakan bahwa kedua variabel ini telah terbukti memiliki dampak yang signifikan pada kreativitas dan kinerja karyawan (Misra & Yadav, 2016). Efikasi diri kreatif didefinisikan sebagai keyakinan individu dalam kemampuannya untuk menghasilkan ide-ide kreatif dan menyelesaikan masalah secara kreatif, sedangkan *locus of control internal* mengacu pada keyakinan individu bahwa mereka memiliki kendali atas

kehidupan mereka dan tindakan mereka dapat mempengaruhi hasil yang dicapai (Bandura, 1997).

Selain itu, dalam penelitian tersebut, budaya organisasi diidentifikasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini memungkinkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana budaya organisasi mempengaruhi hubungan antara efikasi diri kreatif, *locus of control internal*, dan perilaku kreatif karyawan. Memahami peran budaya organisasi dalam memoderasi pengaruh variabel psikologis terhadap perilaku kreatif dianggap penting untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif (Amabile *et al.*, 1996). Namun, walaupun efikasi diri kreatif dan *locus of control internal* memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku kreatif karyawan BMT, belum banyak penelitian yang secara khusus membahas pengaruh kedua faktor tersebut terhadap perilaku kreatif karyawan di lembaga keuangan mikro syariah.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dapat menjadi acuan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Praningrum *et al.*, 2022), ditemukan bahwa intelegensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, intelegensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri kreatif, dan efikasi diri kreatif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rais & Zakiy, 2019) menunjukkan bahwa *locus of control internal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan, semakin tinggi *locus of control internal* pada karyawan maka akan semakin meningkat kreativitas pada karyawan. Terdapat pengendalian diri pada seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, walaupun pekerjaan itu berhasil maupun tidak yang akan berdampak menumbuhkan kreativitas pada dirinya. Terdapat motivasi intrinsik yang tinggi pada dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan penelitian tersebut dengan menganalisis pengaruh efikasi diri kreatif dan *locus of control internal* terhadap perilaku kreatif karyawan BMT, namun dengan objek dan fokus berbeda serta

variabel yang berbeda secara bersamaan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini mengambil BMT UMY sebagai objek.

Peneliti memilih BMT UMY sebagai objek penelitian. Hal itu berdasarkan berbagai prestasi yang diperoleh oleh BMT UMY dan pegawai yang bekerja di dalamnya. Prestasi tersebut antara lain penghargaan “Rintisan Koperasi Modern TA.2021”, dan predikat “Terbaik Juara 1 Pemingkatan Koperasi TA.2021” yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah DIY, kemudian penghargaan “Kualifikasi Sangat Berkualitas Predikat AAA” pada sertifikat pemingkatan koperasi, yang dilakukan oleh CV.Nusantara Media Prima pada tahun 2018 dan berbagai prestasi lainnya. Tentu saja, penghargaan yang diterima tersebut berkat pengaruh kinerja yang baik, yang mana hal tersebut salah satunya dihasilkan dengan efikasi diri kreatif dan *locus of control internal* yang baik sebagai penunjang atau bekal awal pada perilaku kreatif karyawan, mulai dari direktur hingga pegawai bawah yang ada di BMT UMY baik kantor pusat maupun kantor cabang di setiap daerah ([bmtumy, 2024](#)).

Dengan mengetahui pengaruh efikasi diri kreatif dan *locus of control internal* terhadap perilaku kreatif karyawan BMT, organisasi BMT dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pemahaman tentang faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku kreatif, serta memberikan manfaat praktis bagi manajemen BMT dalam merencanakan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada inovasi.

B. Rumusan Masalah

Dalam era dinamika bisnis yang cepat, kreativitas karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan inovasi, keunggulan kompetitif, dan keberlanjutan organisasi. Di lingkungan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UMY sebagai lembaga keuangan syariah, kreativitas karyawan menjadi faktor kunci

untuk menghadapi perubahan dan tantangan di sektor keuangan syariah yang berkembang pesat. Untuk meningkatkan kreativitas karyawan, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku kreatif menjadi sangat penting.

Efikasi diri kreatif dan *locus of control internal* merupakan aspek-aspek psikologis yang mungkin memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kreativitas karyawan. Budaya organisasi di BMT UMY mungkin memiliki karakteristik unik yang berbeda dengan organisasi konvensional. Memahami bagaimana budaya organisasi memainkan peran dalam membentuk dan memoderasi pengaruh variabel psikologis terhadap perilaku kreatif karyawan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengelolaan sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah. Peningkatan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kreatif karyawan dapat membantu BMT UMY dalam mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif. Penerapan temuan penelitian ini dapat meningkatkan kinerja organisasi dan meningkatkan daya saing di pasar keuangan syariah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada, pertanyaan penelitian yang dibuat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah efikasi diri kreatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kreatif karyawan BMT UMY?
2. Apakah *locus of control internal* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kreatif karyawan BMT UMY?
3. Apakah budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh efikasi diri kreatif terhadap perilaku kreatif karyawan BMT UMY?
4. Apakah budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh *locus of control internal* terhadap perilaku kreatif karyawan BMT UMY?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh efikasi diri kreatif terhadap perilaku kreatif karyawan BMT UMY.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *locus of control internal* terhadap perilaku kreatif karyawan BMT UMY.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi dalam memoderasi pengaruh efikasi diri kreatif terhadap perilaku kreatif karyawan BMT UMY.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi dalam memoderasi pengaruh *locus of control internal* terhadap perilaku kreatif karyawan BMT UMY.

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini mampu memberikan informasi bagi BMT UMY terkait besarnya pengaruh efikasi diri kreatif dan *locus of control internal* terhadap perilaku kreatif karyawan.
2. Bermanfaat bagi pembaca untuk mempelajari efikasi diri kreatif, *locus of control internal* dan perilaku kreatif karyawan sebagai referensi penelitian selanjutnya.
3. Penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi peneliti mendapatkan informasi tentang pengaruh efikasi diri kreatif dan *locus of control internal* terhadap perilaku kreatif karyawan BMT UMY