

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Bank merupakan suatu lembaga yang berperan sebagai perantara keuangan (*financial intermediary*) antara pihak-pihak yang memiliki dana (*surplus unit*) dengan pihak-pihak yang memerlukan dana (*deficit unit*) serta sebagai lembaga yang berfungsi memperlancar aliran lalu lintas pembayaran. Sedangkan menurut Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Bank sebagai salah satu industri keuangan di era pengetahuan dan keterampilan ini semakin membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki perkembangan karir, kompetensi dan memulai untuk *employee engagement* dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kinerja yang baik. Hal ini terkait dengan persaingan yang ketat di dunia perbankan pada saat ini. Dikarenakan dunia perbankan sangat membutuhkan kemampuan dalam mengelola informasi baik dari segi perkembangan karir , kompetensi dan memulai untuk *employee engagement* yang baik dengan informasi dan pengetahuan di bidang perbankan untuk memberikan pelayanan prima kepada nasabahnya.

Keberadaan sektor perbankan sebagai sub-sistem dalam perekonomian suatu negara memiliki peranan yang cukup penting. Bahkan dalam kehidupan sehari-hari masyarakat modern, sebagian besar hampir melibatkan jasa-jasa dari sektor perbankan. Melalui bank-bank tersebut dana-dana dari masyarakat dapat dihimpun dalam berbagai bentuk simpanan. Selanjutnya dana yang terkumpul, oleh pihak bank dapat disalurkan kembali dalam bentuk pemberian kredit kepada sektor bisnis atau pihak-pihak lainnya yang membutuhkan dana tersebut. Semakin berkembang kehidupan masyarakat dan transaksi-transaksi perekonomian suatu Negara, akan membutuhkan peranan sektor perbankan melalui pengembangan produk-produk jasanya. Untuk itu agar tujuan tersebut bisa tercapai dibutuhkan perkembangan karir , kompetensi dan *employee engagement* untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Kinerja adalah aksi, bukan peristiwa. Yaitu aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan hasil langsung. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut (Rismawati 2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu

perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja didefinisikan sebagai penilaian yang diperoleh dari aktivitas serta peran pada periode pekerjaan tertentu (Mokalu et al 2019). kinerja karyawan adalah produktivitas dari setiap karyawan, yang menghasilkan imbalan atas pengembalian yang berwujud maupun tidak . (Soomro et al 2019) Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai tanggapan dalam bentuk perilaku yang mencerminkan hasil pembelajaran oleh karyawan, mencakup hasil dari kemampuan mental dan psikologis (Bataineh 2019).

Untuk menjalankan kinerja yang baik maka diperlukan pemahaman tentang pengembangan karir yang sangat penting bagi setiap karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk melihat cara penanganan pengetahuannya pada berbagai tingkatan dalam organisasi perusahaan. Selain itu pengetahuan juga untuk memudahkan karyawan lama dalam membantu pendatang baru dalam mencari dan mengolah segala informasi yang ada di perusahaan, agar nantinya setiap pekerjaan yang dihadapi oleh pendatang baru lebih cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya termasuk keterampilan dan kemampuan berinovasi para karyawannya.

Kinerja yang baik juga tidak terlepas dari adanya perkembangan karir karyawan. Pengembangan karir merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal. Menurut (Arumbarkah 2020) pengembangan karir bukan sekedar berarti promosi ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi, tetapi merupakan dorongan atau motivasi

untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu organisasi. Karir seseorang yang berjalan dengan baik akan membawa pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara 2018) Dengan adanya perkembangan karir akan memberikan kemajuan pada perusahaan. Kemajuan tersebut seperti ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi yang menuntut peran penting pelaku usaha perbankan dalam kegiatan perekonomian baik dalam skala global maupun skala nasional. Oleh karena itu lembaga perbankan inilah yang menuntut para karyawan untuk mampu mempersiapkan kinerja karyawan yang handal dan profesional untuk mendukung dalam kesiapan perusahaan dalam menghadapi berbagai kompetisi dalam usaha. Hal inilah yang mengharuskan karyawan untuk dapat berkontribusi diri yang lebih untuk perusahaannya dengan cara memberikan perkembangan karir yang baik dan handal dalam pekerjaan untuk mempersiapkan persaingan usaha dibidang perbankan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu. Menurut (Edison 2019) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Kompetensi adalah faktor kunci untuk menentukan seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik (Hidayah & Zarkasyi 2020).

Employee engagement adalah satu situasi di mana setiap karyawan memiliki komitmen kuat pada pekerjaan mereka, tujuan perusahaan, serta nilai dari perusahaan tersebut. (Robbins dan Judge 2015) menyatakan bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan.

(Armstrong A 2017) dalam *HR Review Employee engagement* mengatakan bahwa ada lebih dari 60 definisi *engagement* dan tidak ada definisi yang diterima secara universal tentang apa yang dimaksud *engagement*. Dalam beberapa penelitian ditemukan adanya ilusi *engagement (illusions of engagement)*', artinya, ada karyawan yang merasakan mereka memiliki *engagement* tapi dalam bekerja sesuai dengan apa yang ditugaskan saja. Keterikatan (*engagement*) adalah tindakan yang dilakukan secara emosional atas nama karyawan, di mana mereka memilihnya bekerja secara ekstra dan untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka sendiri di tempat kerja.

Bank Syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat serta jasa - jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran dan juga peredaran uang yang operasionalnya disesuaikan dengan prinsip syariat islam yang berlandaskan Al - Quran dan Hadist. **(M.Syafi'I Antonio 1971:1)** Khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalat secara islam, dengan kata lain, dalam tata cara bermuamalat itu dijauhi praktik - praktik yang dikhawatirkan

mengandung unsur - unsur riba untuk diisi dengan kegiatan - kegiatan investasi atas dasar bagi hasil dan pembiayaan perdagangan.

pada bank syariah juga memiliki fungsi yaitu menghimpun dana serta menyalurkan dana kembali ke masyarakat. Dengan adanya bank syariah diharapkan dapat memberikan kontribusi kemudahan dalam menjalankan aktivitas perekonomian. Bank syariah lahir sebagai pengganti unsur ribawi oleh pihak bank - bank. Mengenai teori yang sesuai di lapangan bahwa perbankan konvensional berbanding terbalik dengan hukum Islam terdapat praktik riba, serta semua transaksi tidak hanya yang halal saja.

Secara perkembangan hingga tahun 2021, sektor perbankan syariah menurut Laporan Statistik Perbankan Syariah yang dipublikasikan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tahun 2021 terdiri dari 12 Bank Umum Syariah, 20 Unit Usaha Syariah, 163 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dengan market share per Desember 2020 sebesar 9,89% untuk sektor keuangan syariah. Pada tanggal 12 Oktober 2020, melalui Kementrian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mengumumkan secara resmi bahwa telah dimulai pembentukan dan proses merger tiga bank umum syariah yang merupakan anak usaha bank BUMN, yaitu PT Bank BRI Syariah (BRIS), PT Bank Syariah Mandiri (BSM), dan PT Bank BNI Syariah (BNIS). Hasil dari merger 3 bank syariah tersebut menghasilkan PT Bank Syariah Indonesia Tbk yang selanjutnya disebut dengan BSI, dimana Bank Syariah Indonesia merupakan bank syariah terbesar di Indonesia hasil dari merger tiga bank tersebut. Merger yang dilakukan oleh pemerintah terhadap bank syariah dalam rangka meningkatkan daya saing, serta masuk dalam tujuan Roadmap

Pengembangan Perbankan Syariah yang dirilis Otoritas Jasa Keuangan dan Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia tahun 2019-2024 oleh Komite Nasional Ekonomi Syariah dimana terdiri dari tiga elemen yaitu :

1. Penguatan identitas perbankan syariah
2. Sinergi ekosistem ekonomi syariah, termasuk dalam hal penguatan perizinan
3. Membangun ekosistem dalam hal pengaturan dan pengawasan yang bertujuan mewujudkan perbankan syariah yang resilient, mempunyai tingkat kompetitif yang tinggi dan berkontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional dan pembangunan sosial.

GAMBAR 1.1

Berikut perkembangan Aset bank syariah tahun 2018 - 2021



Sumber : Statistik Perbankan OJK 2021 (Data Diolah)

Terlihat dari grafik diatas perkembangan dari total aset bank syariah indonesia semakin meningkat tahun ketahun.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **PENGEMBANGAN KARIR INDIVIDU DAN KOMPETENSI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA BANK SYARIAH INDONESIA MUARA BUNGO)**

1.2 Identitas Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan kajian manajemen sumber daya manusia maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Rendahnya pengembangan karir karyawan yang berdampak pada Bank syariah indonesia Muara Bungo.
2. Kurangnya kompetensi yang dilakukan karyawan berdampak pada Bank syariah indonesia Muara Bungo.
3. Minimnya *employee engagement* dari perusahaan Bank syariah indonesia Muara Bungo.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan Bank Syariah indonesia Muara Bungo.
5. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi Bank Syariah indonesia Muara Bungo.
6. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan atau lulusan SMA.

7. Kemampuan berinovasi karyawan yang belum mampu menciptakan atau meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Muara Bungo.
8. Keterbatasan *skill* dan pengetahuan karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal seminar rancangan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang diharapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu pengembangan karir dan kompetensi dan sebagai variabel intervening adalah *employee engagement* dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

1.4 Rumus Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Bank Syariah Indonesia Muara Bungo ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Bank Syariah Indonesia Muara Bungo ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Muara Bungo?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Muara Bungo?

5. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Muara Bungo ?
6. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia Muara Bungo ?
7. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening Bank Syariah Indonesia Muara Bungo ?

1.5 Tujuan dan Masalah Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengembangan karir terhadap *employee engagement* pada Bank Syariah Indonesia Muara Bungo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap *employee engagement* pada Bank Syariah Indonesia Muara Bungo.
3. Untuk mengetahui pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Muara Bungo.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Muara Bungo.
5. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Muara Bungo.

6. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia Muara Bungo.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia Muara Bungo.

1.5.2 Masalah Penelitian

1. Bagi Penulis, Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengembangan karir individu kompetensi pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia Muara Bungo.
2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”, Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.
3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah, Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Bank Syariah Indonesia Muara Bungo yang berkaitan dengan pengembangan karir, kompetensi dan *employee engagement* bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.