

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era global ini, industri bisnis harus mengutamakan kualitas sumber daya manusia, Sumber daya manusia merupakan modal dan aset yang harus dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi diukur dari unsur-unsur sumber daya manusianya. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karyawan dan organisasi demi kemajuan organisasi (Mappamiring et al., 2020). Tanpa peran manusia, organisasi tidak akan berjalan, bahkan jika faktor-faktor yang diperlukan telah tersedia, karena manusia adalah penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka organisasi harus memberikan arah yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. Di era saat ini, setiap perusahaan baik bank maupun lainnya harus melakukan pembangunan dan peningkatan disegala bidang kehidupan, baik pembangunan material maupun spiritual, termasuk sumber daya manusia.

Menurut M.A Mukminin, 2018 perbankan syariah merupakan salah satu lembaga keuangan yang sedang berkembang saat ini. Dalam persaingan dengan lembaga keuangan lainnya, perbankan syariah diminta oleh manajemennya

untuk meningkatkan kinerjanya. Peluang inovasi dalam berbagai aspek termasuk produk perbankan yang dijual kepada masyarakat. Perbankan syariah tentunya membutuhkan pengembangan inovasi produk dan layanan yang menarik minat masyarakat. Inovasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja perbankan syariah. Tujuan inovasi bukan hanya pengurangan biaya, tetapi juga alasan untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan, mengembangkan produk yang lebih baik, memperpanjang siklus hidup produk, dan menanggapi kebutuhan dan persyaratan pelanggan. Selain itu, inovasi dilakukan untuk mengembangkan produk dan layanan baru Mohamad (Syamsul Maarif dan Lindawati Kartika, 2017) . Perkembangan yang sangat pesat ini harus dikendalikan dengan bantuan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat strategis dan penting dalam suatu organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia juga merupakan aset yang paling berharga. Untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis organisasi, diperlukan sumber daya manusia atau orang-orang yang handal, kompeten dan visioner Robert L. Mathis and John H (2017).

Di era global ini, industri perbankan harus mengutamakan kualitas sumber daya manusia, Sumber daya manusia merupakan modal dan aset yang harus dimiliki oleh suatu organisasi, karena

keberhasilan suatu organisasi diukur dari unsur-unsur sumber daya manusianya (Aditya & Ardana, 2016). Sumber daya manusia harus dikelola oleh perbankan dengan baik agar perbankan mampu menghadapi tantangan bisnis yang berkembang sangat cepat (Sumantri, 2016). Tanpa peran manusia, organisasi tidak akan berjalan, bahkan jika faktor-faktor yang diperlukan telah tersedia, karena manusia adalah penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka organisasi harus memberikan arah yang positif untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi efisiensi kinerja seorang karyawan yaitu kapabilitas inovasi yang harus diperhatikan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan kebutuhan pelanggan yang berubah, ketika perusahaan menyadari bahwa mereka harus selalu berinovasi, kemampuan inovatif harus dirangkul dan diubah menjadi budaya organisasi agar dapat terus berkreasi dan menciptakan nilai bagi pelanggan. mempertimbangkan kebutuhan dan keinginan pelanggan, hal ini sama dengan fenomena yang dijelaskan oleh (Rajapathirana & Hui, 2018). Kapabilitas inovasi dapat diartikan juga sebagai kemampuan berinovasi diartikan sebagai kemampuan mengembangkan produk baru yang memenuhi permintaan pasar dan kemampuan menerapkan teknik pengolahan yang tepat untuk menghasilkan produk baru.

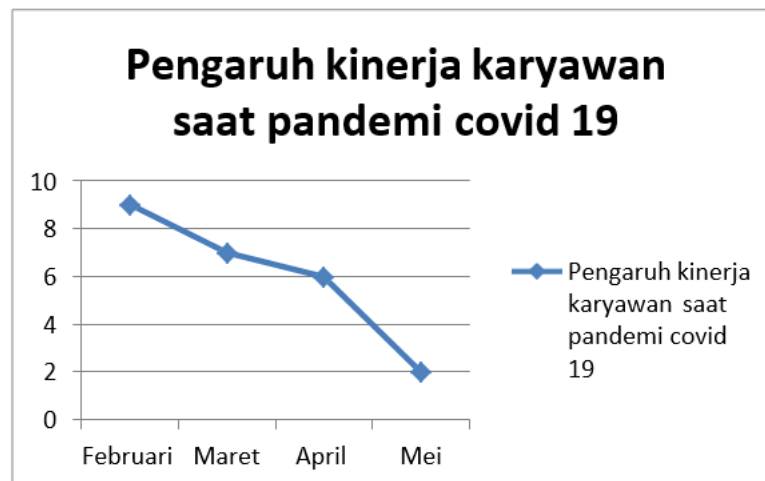
Faktor kedua yang mempengaruhi efisiensi kinerja seorang karyawan yaitu lingkungan kerja, Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa konsep lingkungan kerja adalah proses kerja di mana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu yang masing-masing memiliki sifat dan/atau nilai tertentu yang berkaitan dengan organisasi tidak terlepas dari lingkungan di mana organisasi itu berada dan orang-orangnya, yang berada di pusat Fautisno Cardoso Gomes(2003:25). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang dibebankan kepadanya (Stanley & Kumaratharan, 2017) (Verma et al., n.d.). Keadaan lingkungan kerja dinilai baik apabila karyawan memiliki suasana yang aman, menyenangkan dan sehat, sehingga segala pekerjaan yang akan datang dapat dilakukan secara optimal, cepat dan tepat (Jufrizen, 2020). Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan (Hidayati et al., 2021).

Menurut studi yang dilakukan oleh George Land, pada dasarnya seluruh manusia secara alami adalah makhluk yang kreatif, namun kita belajar menjadi tidak kreatif. Kinerja dimulai dengan pondasi pengetahuan, belajar disiplin, dan menguasai cara

berpikir. Kita dapat belajar menjadi kreatif dengan bereksperimen, bereksplorasi, berasumsi dan menggunakan imajinasi. Clayton M. Christensen mengatakan kinerja adalah keterampilan yang dapat dikembangkan dan sebuah proses yang dapat dikelola. kinerja dapat dipelajari melalui perilaku utama mengaitkan (*associating*), mempertanyakan (*questioning*), mengamati (*observing*), berjejaring (*networking*), dan bereksperimen (*experimenting*).

Secara garis besar pengertian kinerja karyawan Menurut Supriyanto dkk. (2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan dalam prestasi kerja setiap karyawan berdasarkan perannya dalam perusahaan, dimana karyawan berperan penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tanpa tindakan dan Interaksi dari para karyawannya, perusahaan tidak akan bisa menciptakan pengetahuan yang selanjutnya akan dapat menciptakan perilaku yang inovatif dan bermanfaat bagi perusahaan (Andrawina et al., 2018). Menurut penelitian yang dilakukan (Deny Bagus Aristanto, 2017) bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan kinerja karyawan terhadap *individual innovation capability* penelitian tersebut sejalan dengan (Azadehdel, 2015) yang menjelaskan bahwa adanya peningkatan dalam *individual innovation capability* dalam diri karyawan yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan

Di masa pandemi saat ini, kinerja karyawan menjadi tidak stabil yang berujung pada penurunan kinerja karyawan, terutama di masa pandemi. Kemunduran kinerja pegawai terjadi pada masa awal pandemi saat terjadi kekhawatiran besar terhadap Covid 19. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dampak kinerja pegawai di bawah ini.



Gambar 1. 1 Pengaruh Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19

Kinerja berasal dari kata performance. Sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan” (Hawik, 2021)

Kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaannya dan kondisinya

sendiri. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan didasarkan pada pengalaman individu, yang tidak mengatakan apa-apa tentang kebutuhan, harapan, dan manfaat individu dari pekerjaan itu. Kepuasan kerja telah menjadi salah satu konsep penelitian yang paling kritis dan penting dalam psikologi organisasi. Beberapa penelitian telah mengkonfirmasi bahwa kepuasan kerja berhubungan langsung dengan faktor mood pribadi (Staw et al., Dong dan Howard, 2006). Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada sistem nilainya. Karyawan yang senang dengan perusahaannya merasa lebih terikat atau terhubung dengan perusahaan dibandingkan karyawan yang tidak puas. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, karena manajer harus memahami apa yang perlu dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja sehingga karyawan menjadi agen yang mendukung pencapaian tujuan, memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mereka pengaruhi terhadap pekerjaannya (Bahri, 2017).

Dengan latar belakang permasalahan tersebut maka peneliti mencoba melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kapabilitas Inovasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 Dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Mediasi”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang muncul yaitu :

1. Apakah Kapabilitas Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan saat pandemi covid-19 pada karyawan perbankan syariah di Solo Raya?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan saat pandemi covid-19 pada karyawan perbankan syariah di Solo Raya?
3. Apakah Kapabilitas Inovasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan saat pandemi covid-19 pada karyawan perbankan syariah di Solo Raya?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja saat pandemi covid-19 pada karyawan perbankan syariah di Solo Raya?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan saat pandemi covid-19 pada karyawan perbankan syariah di Solo Raya?
6. Apakah Kapabilitas Inovasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi saat pandemi covid-19 pada karyawan perbankan syariah di

Solo Raya?

7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi saat pandemi covid-19 pada karyawan perbankan syariah di Solo Raya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kapabilitas Inovasi terhadap Kinerja Karyawan saat pandemi covid-19 pada karyawan perbankan syariah di Solo Raya.
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan saat pandemi covid-19 pada karyawan perbankan syariah di Solo Raya.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kapabilitas Inovasi terhadap Kepuasan Kerja saat pandemi covid-19 pada karyawan perbankan syariah di Solo Raya.
4. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja saat pandemi covid-19 pada karyawan perbankan syariah di Solo Raya.
5. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan saat pandemi covid-19 pada karyawan perbankan syariah di Solo Raya.

6. Untuk menganalisis pengaruh Kapabilitas Inovasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi saat pandemi covid-19 pada karyawan perbankan syariah di Solo Raya.
7. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi saat pandemi covid-19 pada karyawan perbankan syariah di Solo Raya.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Setelah memperoleh hasil dari sebuah penelitian maka hasil tersebut dapat dijadikan sebagai sebuah landasan dalam mengembangkan media belajar penetapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Namun disamping itu juga hasil tersebut dapat dijadikan sebagai sebuah nilai tambahan ilmu pengetahuan ilmiah di dalam suatu bidang pendidikan di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Universitas

Diharapkan dengan adanya penelitian ini semoga bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan

penelitian.

2) Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini semoga lebih menambah wawasan agar lebih luas lagi dan menumbuhkan semangat terhadap diri sendiri agar terus berkarya lebih baik lagi.

3) Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini semoga bisa menjadi rujukan penelitian-penelitian yang akan dibuat terutama dalam bidang sumber daya manusia.