

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan ekonomi syariah di Indonesia semakin meningkat, dapat dilihat dari berkembangnya lembaga keuangan syariah yang semakin dikenal oleh masyarakat Indonesia. Lembaga keuangan syariah tidak hanya meliputi lembaga keuangan besar seperti bank saja tetapi juga meliputi lembaga keuangan mikro syariah seperti Baitul Mal Wat Tamwil (BMT). Kemunculan BMT di tengah masyarakat memberikan alternatif bagi masyarakat usaha menengah kebawah yang membutuhkan dana serta layanan jasa yang berprinsip syariah. Hal ini ditandai dengan banyaknya cabang-cabang BMT yang dibangun baik di perkotaan maupun di pedesaan.

Menurut Zuraya (2017) tercatat pada akhir tahun 2017 sebanyak 4 ribu BMT yang ada di seluruh Indonesia, namun hanya sekitar 326 BMT yang telah terdaftar sebagai anggota perhimpunan yang mengelola aset masyarakat lebih dari Rp. 13 triliun dengan jumlah anggota koperasi yang dilayani lebih dari 3 juta orang. Berkembangnya BMT di Indonesia pada akhirnya mengalami munculnya persaingan yang ketat pada industri keuangan non bank seperti pada BMT. Persaingan yang begitu ketatnya pada industri keuangan non bank dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, serta siap menghadapi tantangan global (Utomo, 2014:12).

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi perusahaan sebab sumber daya manusia berperan sebagai penggerak juga pengelola sumber daya lain yang dimiliki BMT.

Sumber daya manusia yang mampu bersaing serta berinovasi dalam bekerja sangat dibutuhkan pada era perkembangan teknologi seperti saat ini. Inovasi yang dibuat oleh sumber daya manusia yaitu merupakan kekuatan pendorong penting dalam menjaga kualitas perusahaan untuk tetap unggul dalam persaingan dan menjadi faktor penentu. Perkembangan BMT di Indonesia tidak terlepas dari keberadaan kemajuan teknologi yang berbasis digital, memberikan informasi dengan cepat bagi para penggunanya dan kesiapan organisasinya untuk mengikuti perkembangan zaman. Sehingga BMT membutuhkan karyawan yang mampu bekerja inovatif dengan memberikan terobosan baru, ide baru yang bersumber dari diri karyawan hingga mampu bertahan dalam lingkungan yang kompetitif.

Salah satu bukti karyawan bekerja dengan inovatif yang berada pada perkembangan BMT yaitu hadirnya aplikasi layanan *mobile banking* yang dapat diakses melalui *playstore*. Aplikasi layanan jasa ini tidak hanya dimiliki pada perbankan saja namun kini BMT memunculkannya untuk dapat bersaing demi memberikan kemudahan dalam bertransaksi. Dengan melihat pada aplikasi *playstore* terdapat sekitar kurang lebih 43 BMT yang telah memiliki layanan *mobile banking*, sehingga dapat dikatakan bahwa BMT tersebut telah mampu mengikuti perkembangan zaman dengan

menciptakan terobosan baru, ide baru dari karyawan yaitu berupa layanan jasa *mobile banking*. Kondisi ini memperkuat bahwa peran sumber daya manusia untuk dapat bekerja secara inovatif memang dibutuhkan sesuai era teknologi seperti saat ini.

Tanpa sumber daya manusia yang inovatif maka akan memperlambat BMT untuk dapat berkembang sehingga sumber daya manusia di dalamnya mengalami stagnan. Sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam berinovasi tergantung pada sumber daya manusia yang berada didalam organisasinya. Oleh karena itu, perlu ada faktor pendorong yang berasal dari dalam diri individu untuk dapat mengatasi pengaruh negatif diatas yaitu dengan *self efficacy*. *Self efficacy* yakni suatu kepercayaan yang timbul dalam diri individu karyawan bahwasanya seseorang memiliki keyakinan atas kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan pekerjaannya sehingga mampu mencapai keberhasilan. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan selalu berusaha menjalankan tugasnya dengan baik, dan tidak membatasi dirinya dalam hal apapun karena, *self efficacy* merupakan mencerminkan dari keyakinan diri individu karyawan akan kemampuannya untuk melakukan tugas khusus pada proses inovasi (Nyoman &Ardana,2016:1806).

Keberhasilan dari peran sumber daya manusia dalam berperilaku kerja inovatif tidak terlepas dari salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu budaya organisasi, BMT identik dengan penerapan budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai islaminya yang dijadikan

pedoman karyawan untuk dapat bekerja. Nilai-nilai bermuatan islami ini sebagai dasar acuan dalam berperilaku kerja sehingga budaya organisasi islami ini di dalam lingkup BMT sangat diharapkan dapat membangkitkan individu untuk berperilaku inovatif dalam bekerja. Namun pada pengimplementasiannya masih terdapat beberapa karyawan yang belum sepenuhnya sadar untuk dapat menerapkannya sehingga menghambat karyawan untuk berkerja dengan inovatif. Pentingnya penerapan budaya organisasi dengan berlandaskan nilai-nilai islami ini menjadikan diri karyawan mampu mengaktualisasikan dirinya agar menjadikannya rujukan dalam bertindak.

Dari berbagai macam lembaga keuangan mikro syariah yang ada di Indonesia salah satunya yaitu *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) di Yogyakarta. Pada saat ini telah banyak lembaga keuangan syariah non bank yang berdiri dan beroperasi salah satunya adalah BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. BMT ini telah berdiri sejak tahun 1996 dan telah berusia 22 tahun sehingga telah berhasil mendirikan 11 cabang di Yogyakarta dan ini menjadi suatu pencapaian serta apresiasi tersendiri. Dengan kerja keras yang dilakukan oleh Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri (BIF) membuahkan hasil beberapa penghargaan yaitu sebagai berikut:

1. Tahun 2012 KSPPS BMT BIF mendapatkan Award sebagai anggota LPDB (Lembaga Pengelola Dana Bergulir) terbaik se-Indonesia yang diselenggarakan di Medan

2. Tahun 2013 mendapatkan Award Mentri Koperasi: BMT terbaik di Indonesia yang diselenggarakan di Lombok
3. Tahun 2014 KSPPS BMT BIF mendapatkan Award keuangan tersehat se-Indonesia dari Menteri Koperasi yang diselenggarakan di Jakarta. (Bapak Sutardi Manager KSPPS BMT BIF cabang Bugisan). (wawancara dengan pengurus BMT BIF Pusat, 12 November 2018:10.00)

Penghargaan yang didapatkan oleh BMT Bina Ihsanul Fikri tidak terlepas dari bentuk peran sumber daya manusia yang berperilaku inovatif dalam bekerja, namun sejak tahun 2014 hingga saat ini *award* belum bisa diraih kembali oleh BMT Bina Ihsanul Fikri. Kenyataannya penghargaan tersebut menggambarkan bahwa sumber daya manusia yang berada pada BMT Bina Ihsanul Fikri memiliki peranan yang cukup besar sehingga penghargaan tersebut sebagai bentuk apresiasi bahwa karyawan bekerja tidak terlepas pada pengembangan serta penggunaan ide yang sangat bermanfaat bagi perusahaan.

Dari pemaparan latar belakang tentang *self efficacy*, perilaku kerja inovatif, dan budaya organisasi islami maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Self Efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan dengan budaya organisasi islami sebagai variabel mediasi pada BMT Bina Ihsanul Fikri”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah peneliti adalah:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap budaya organisasi islami pada BMT Bina Ihsanul Fikri?
2. Apakah budaya organisasi islami berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada BMT Bina Ihsanul Fikri?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada BMT Bina Ihsanul Fikri?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap budaya organisasi islami pada BMT Bina Ihsanul Fikri.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi islami terhadap perilaku kerja inovatif BMT Bina Ihsanul Fikri.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif pada BMT Bina Ihsanul Fikri.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari dilaksanakannya penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### 1. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan yang berguna bagi perkembangan BMT Bina Ihsanul Fikri agar dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dengan baik karyawan sebagai sumber daya manusia.

### 2. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas khasanah pengetahuan dan mengembangkan teori serta informasi ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentang *self efficacy*, budaya organisasi islami dan perilaku kerja inovatif. Diharapkan juga dapat menjadi kontribusi untuk penelitian selanjutnya.