

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (ability) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2000; Chasanah 2008:17). Hal yang sangat penting bagi organisasi agar mampu mencapai tujuannya yaitu memiliki kemampuan individu untuk bekerja sesuai dengan bidang keahliannya (De Cuyper, Van Der Heijden & De Witte, 2011) sehingga sebuah perusahaan memiliki SDM yang efektif.

Sumber daya manusia sebagai salah satu aset terpenting sebuah perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja dan kemampuan *self efficacy* dan *perceived employability* yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan

merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting terkhususnya dari pihak perusahaan.

Self efficacy menurut Bandura (1997:5) adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka akan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu. *Self efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasikan dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan tindakan tertentu, dalam literatur lain Bandura mengatakan *self efficacy* merupakan keyakinan, persepsi, kekuatan untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Dengan memiliki *self efficacy* yang tinggi karyawan diharapkan memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi untuk menghadapi masalah yang akan di hadapi pada perusahaan. Dalam dunia pekerjaan rasa kepercayaan diri pada dirinya sendiri serta mengenali keahlian yang dimilikinya (*perceived*) memberikan energi positif pada lingkungan sekitarnya.

Ardi (2017) dalam jurnal administrasi bisnis menjabarkan bahwa *Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Selfefficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan

tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka *self-efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi. Lestari (2017) dalam jurnal Psikologika *Perceived employability* merupakan penilaian individu untuk mengenali keahlian yang dimilikinya, pencapaian terhadap tujuan karir dan keuntungan lain yang mungkin akan diperoleh dari pekerjaannya (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Fugate dan Kinicki (2008) menyebutkan bahwa *perceived employability* pada karyawan berhubungan dengan perilaku adaptif yang akan dikembangkannya dan kemampuan melakukan kontrol diri dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan kinerja terbaik mereka pada organisasi.

Keahlian yang dimiliki oleh seseorang yang dimaksud disini kualifikasi sebagai tingkat pendidikan/ akademik yang harus ditempuh oleh seseorang untuk memperoleh kewenangan dan legitimasi dalam menjalankan profesinya. Sementara pandangan yang kedua memaknai kualifikasi sebagai kemampuan atau kompetensi yang harus dimiliki atau dikuasai seseorang sehingga dapat melakukan pekerjaannya secara berkualitas. Namun sesungguhnya terdapat benang merah dari kedua sudut pandang tersebut yakni keharusan adanya kapasitas yang harus dipenuhi untuk menjalani profesi atau pekerjaannya.

Dalam penelitian Angreni (2015) "*Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank Bri Cabang*

Sungguminasa” Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas *self efficacy* dan *self esteem* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank *BRI Cabang Sungguminasa Tahun 2015*. Begitu juga dalam penelitian Lestari (2017) dengan judul “*Perceived Employability: Peranan Career Calling dan Strategi Karir sebagai Mediator*” Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh langsung dari career calling terhadap employability tanpa melalui strategi karir. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka disarankan untuk memperhatikan dan memberikan arahan serta bimbingan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kepercayaan diri serta menemukan keahlian yang dimilikinya.

Penelitian yang ingin di lanjutkan oleh penulis di lembaga keuangan BMT Bina Ihsanul Fikri merupakan lembaga keuangan dengan pola bagi hasil yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat lembaga keuangan. BMT BIF didirikan pada tahun 1996 di Gedongkuning Yogyakarta. KSPS BMT BIF didirikan karena banyaknya usaha kecil yang kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang notabene suku bunganya sangat besar. Disamping itu, kecenderungan dakwah islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi, sehingga misi dakwah belum terasa sempurna, keprihatinan ini mendorong niat kami untuk segera meralisasikan berdirinya KSPS BMT BIF. Sehingga pada tanggal 11 Maret 1997 mendapatkan badan

hukum no 159BHKWK.12V1997 tanggal 15 Mei 1997. Saat ini BMT BIF bertempat di Jl. Rejowinangun No. 28 B Kotagede Yogyakarta.

Hasil survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Nasional pada bulan Mei 2014 menunjukkan angka pengangguran di Indonesia sebesar 7,2 juta jiwa dan 54% diantaranya disebabkan karena adanya ketidaksesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimilikinya (pendidikan) (JobStreet.co.id, 2014). Fenomenanya saat ini penulis menemukan karyawan BMT BIF Yogyakarta memiliki kualifikasi akademik bermacam-macam yang tidak ada kaitannya dengan perusahaan keuangan, seperti asuransi, perbankan, ekonomi, management, akan tetapi BMT BIF bahkan sangat berkembang pesat saat ini terbukti dengan banyaknya nasabah hingga 300.000 pada tahun 2018 serta hingga saat ini memiliki 10 cabang di daerah istimewa Yogyakarta. dari beberapa uraian diatas penulis tertarik ingin mengetahui “**PERAN SELF EFFICACY DAN PERCEIVED EMPLOYABILITY TERHADAP KUALIFIKASI AKADEMIK KARYAWAN BMT BIF YOGYAKARTA**”

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana persepsi pimpinan terhadap peran karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *perceived employability* di BMT BIF Yogyakarta terhadap perbedaan kualifikasi akademik yang dimilikinya?

2. Bagaimana dampak perbedaan kualifikasi akademik karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *perceived employability* terhadap nasabah BMT BIF Yogyakarta ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penulis mengangkat penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui persepsi pimpinan terhadap peran karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *perceived employability* di BMT BIF Yogyakarta terhadap perbedaan kualifikasi akademik yang dimilikinya.
2. Untuk mengetahui dampak perbedaan kualifikasi akademik karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *perceived employability* terhadap nasabah BMT BIF Yogyakarta

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian yang akan di angkat oleh peneliti memberikan sebuah manfaat baik secara teoritis maupun praktisi serta meningkatkan *self efficacy* dan *perceived employability* mahasiswa ekonomi syariah agar sebagai rujukan untuk menghadapi dunia pekerjaan.

1. Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dalam pengembangan teori-teori yang terkait dengan sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui seberapa besar peran *self efficacy* dan *perceived employability* dalam dunia pekerjaan.

2. Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk menjadi pertimbangan perusahaan-perusahaan untuk menumbuhkan rasa *self efficacy* yang tinggi kepada karyawan mereka agar karyawan tersebut bisa memaksimalkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.