

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pergeseran keuangan global sepanjang dekade ini telah mendorong sektor perbankan untuk beradaptasi lebih cepat seiring dengan kemajuan inovasi. Transformasi sistem keuangan global, yang ditunjukkan oleh kemajuan percepatan digitalisasi, distrupsi teknologi, serta persaingan yang semakin sengit di sektor layanan keuangan, telah menjadikan *innovation capability* sebagai elemen utama untuk menjaga keberlanjutan industri perbankan (Gomber *et al.*, 2018). Dalam konteks ini, perbankan Islam menjadi salah satu sektor yang menghadapi tekanan signifikan untuk meningkatkan kemampuan inovasinya, seiring dengan ekspansi industri keuangan syariah di kawasan Timur Tengah dan Asia (Islamic *et al.*, 2023). Hal ini menjadikan perbankan Islam menghadapi tantangan inovasi yang jauh lebih rumit jika dibandingkan dengan perbankan konvensional, karena inovasi tidak hanya harus mampu meningkatkan efisiensi operasional dan kekuatan bersaing, tetapi juga wajib selaras dengan nilai-nilai syariah, seperti pengharaman riba, gharar, dan maysir, serta berorientasi pada pencapaian *maqashid al-shariah* (Ishak & Nasir, 2021).

Kompleksitas tersebut semakin diperkuat oleh tingkat literasi dan inklusi keuangan syariah yang masih rendah. Data Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2022), menunjukkan adanya kesenjangan literasi dan inklusi antara perbankan konvensional dan syariah, dimana tingkat literasi keuangan syariah baru mencapai 29,5% dan tingkat inklusinya sebesar 12,1%, angka ini jauh di bawah literasi dan

inklusi keuangan konvensional yang masing-masing mencapai 49,68% dan 85,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman dan keterlibatan masyarakat terhadap produk keuangan Islam masih terbatas dan dapat menghambat inovasi pada perbankan Islam (Firdausi & Kasri, 2022).

Selain dari sisi permintaan, perbankan Islam juga dihadapkan pada adopsi teknologi. Perbankan konvensional cenderung lebih agresif dalam mengadopsi inovasi berbasis teknologi finansial (*fintech*) karena berfokus pada profitabilitas dan tekanan kompetisi pasar (Meero, 2025). Sementara itu, perbankan Islam harus berhadapan dengan keterbatasan struktural, di mana setiap langkah inovasi teknologi harus disesuaikan dengan prinsip-prinsip syariah, yang pada akhirnya memengaruhi laju dan kecepatan adopsi teknologi (Setiawan & Rahmiati, 2025). Selain itu, keterbatasan fasilitas digital serta ancaman keamanan siber ikut menghambat kemajuan layanan perbankan digital syariah (Aysan *et al.*, 2022). Meskipun demikian, meningkatnya minat dari generasi muda terhadap layanan keuangan digital yang praktis, inovatif, dan didasarkan pada nilai etika menandakan bahwa percepatan transformasi digital merupakan kebutuhan strategis yang tidak dapat dihindari bagi perbankan Islam agar mampu bertahan dan bersaing secara efektif di tengah perubahan lanskap layanan keuangan global (Yussaivi *et al.*, 2021).

Di Indonesia, perbankan Islam kini menghadapi tekanan yang semakin intens untuk meningkatkan kemampuan inovasinya sebagai respons terhadap laju digitalisasi layanan keuangan yang begitu cepat dan meningkatnya ekspektasi nasabah terhadap layanan yang efisien, aman, dan berbasis teknologi (Rupita &

Andrini, 2025). Upaya transformasi digital telah dilakukan melalui pengembangan layanan *mobile banking*, digitalisasi proses transaksi, serta integrasi nilai-nilai keberlanjutan seperti *environmental, social, and governance* (ESG), dan pembiayaan untuk sektor produktif, terutama Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) (Bank Syariah Indonesia, 2025 ; Bank Muamalat, 2023).

Tantangan inovasi tersebut menjadi semakin kompleks pada wilayah dengan konteks institusional yang unik, seperti Provinsi Aceh, di mana penerapan Qanun Lembaga Keuangan Syariah No. 11 Tahun 2018 menetapkan regulasi keuangan syariah secara menyeluruh menjadikan perbankan Islam sebagai pilar utama sistem keuangan daerah dan harus beroperasi berdasarkan prinsip syariah (Simahatie, 2025). Kondisi ini menuntut perbankan Islam untuk tidak hanya beradaptasi secara teknologi, namun juga harus memastikan bahwa setiap inovasi tetap sejalan dengan nilai-nilai syariah. Tekanan ganda antara tuntutan inovasi dan kepatuhan syariah ini berpotensi memperbesar kompleksitas pengelolaan internal organisasi, khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya manusia dan pengetahuan sebagai fondasi utama *innovation capability* (Baloch & Chimenya, 2023).

Dalam konteks tersebut, *innovation capability* digambarkan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk mengembangkan ide-ide baru, memanfaatkan peluang, dan memaksimalkan kekuatan inovasi (Phuong *et al.*, 2022). Namun, dalam perbankan Islam, harus dilandasi oleh kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah, sehingga mencakup dimensi normatif dan etis yang konsisten dengan nilai-nilai Islam (Baloch & Chimenya, 2023). Dengan demikian, upaya memperkuat

kemampuan inovasi di perbankan Islam tidak hanya terbatas pada investasi teknologi. Sebaliknya, langkah ini harus didukung oleh persiapan internal organisasi, terutama dalam hal mengelola sumber daya manusia, pengetahuan, dan proses pembelajaran yang berkelanjutan. Tujuannya agar inovasi yang dihasilkan bisa tetap fleksibel, kompetitif, serta selaras dengan prinsip syariah dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhan.

Meskipun secara konseptual penguatan sumber daya manusia dan pengelolaan pengetahuan dipandang sebagai fondasi utama dalam meningkatkan *innovation capability*, namun implementasi di dalam perbankan Islam belum sepenuhnya berjalan optimal (Ganguly *et al.*, 2019). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pendekatan teoritis dan realitas empiris di lapangan, yang mengindikasikan bahwa faktor internal organisasi masih menjadi tantangan utama dalam mendorong inovasi secara berkelanjutan (Dzenopoljac *et al.*, 2024).

Namun, di balik berbagai upaya tersebut, perbankan Islam masih menghadapi permasalahan internal organisasi yang berpotensi menghambat pengembangan *innovation capability*. Salah satu kendala utama terletak pada pengelolaan sumber daya manusia yang belum sepenuhnya mampu mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam proses inovasi, padahal keterlibatan karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung inovasi organisasi (Le & Le, 2023). Di sisi lain, proses *knowledge sharing* dalam organisasi menjadi aspek krusial dalam menciptakan dan menyebarkan pengetahuan, meskipun dalam praktiknya sering menghadapi berbagai tantangan dalam implementasi (Abbas *et al.*, 2019). Permasalahan tersebut juga berkaitan dengan pentingnya *knowledge reciprocity*, di

mana hubungan timbal balik terbukti berperan dalam mendorong pertukaran pengetahuan yang efektif (Ganguly *et al.*, 2019). Selain itu, *knowledge quality* menjadi faktor penting dalam mendukung pengambilan keputusan dan inovasi, khususnya dalam konteks organisasi yang kompleks seperti perbankan Islam (Sciarelli *et al.*, 2020).

Dalam menghadapi permasalahan tersebut, penguatan faktor internal organisasi menjadi kunci dalam meningkatkan *innovation capability*. Salah satu pendekatan yang relevan adalah *high-involvement human resource management practices* (HI-HRMP), yang menekankan keterlibatan aktif karyawan melalui pemberdayaan, partisipasi, pengembangan kompetensi, serta berbagi informasi (Le & Le, 2023; Z. Wang & Wang, 2012). HI-HRMP tidak hanya berperan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, tetapi juga mendorong terbentuknya budaya organisasi yang mendukung *knowledge sharing*, menjaga *knowledge quality*, dan memperkuat hubungan sosial melalui *knowledge reciprocity* (Ganguly *et al.*, 2019; Godil *et al.*, 2019).

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *innovation capability* dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasional, termasuk praktik manajemen SDM dan pengelolaan pengetahuan. Namun, temuan-temuan tersebut masih tersebar pada berbagai sektor dan belum terintegrasi secara komprehensif, khususnya dalam konteks perbankan Islam (Le & Le, 2023). Selain itu, penelitian yang mengkaji secara simultan peran HI-HRMP, *tacit* dan *explicit knowledge sharing*, *knowledge quality*, dan *knowledge reciprocity* dalam menentukan *innovation capability* masih terbatas, terutama di Indonesia yang memiliki

karakteristik unik dalam penerapan prinsip syariah dan dinamika pasar keuangan (Ganguly *et al.*, 2019).

Dengan memperhatikan pentingnya pengaruh HI-HRMP, *knowledge sharing*, *knowledge quality*, dan *reciprocity* terhadap *innovation capability* di perbankan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Evaluasi Peran *High-Involvement Human Resource Management Practices*, *Knowledge Sharing*, *Knowledge Quality* dan *Reciprocity* dalam Menentukan *Innovation Capability* di Perbankan Islam”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah HI-HRMP berpengaruh terhadap *Tacit Knowledge* di Perbankan Islam?
2. Apakah HI-HRMP berpengaruh terhadap *Explicit Knowledge Sharing* di Perbankan Islam?
3. Apakah HI-HRMP berpengaruh terhadap *Innovation Capability* di Perbankan Islam?
4. Apakah *Knowledge Reciprocity* berpengaruh terhadap *Tacit Knowledge Sharing* di Perbankan Islam?
5. Apakah *Tacit Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Innovation Capability* di Perbankan Islam?
6. Apakah *Explicit Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Innovation Capability* di Perbankan Islam?

7. Apakah *knowledge quality* berpengaruh terhadap *Innovation Capability* di Perbankan Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis apakah HI-HRMP berpengaruh terhadap *Tacit Knowledge Sharing* di Perbankan Islam.
2. Menganalisis apakah HI-HRMP berpengaruh terhadap *Explicit Knowledge Sharing* di Perbankan Islam.
3. Menganalisis apakah HI-HRMP berpengaruh terhadap *Innovation Capability* di Perbankan Islam.
4. Menganalisis apakah *Knowledge Reciprocity* berpengaruh terhadap *Tacit Knowledge Sharing* di Perbankan Islam.
5. Menganalisis apakah *Tacit Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Innovation Capability* di Perbankan Islam.
6. Menganalisis apakah *explicit knowledge* berpengaruh terhadap *Innovation Capability* di Perbankan Islam.
7. Menganalisis apakah *knowledge quality* berpengaruh terhadap *Innovation Capability* di Perbankan Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini merupakan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan *knowledge management*, khususnya dalam konteks perbankan Islam. Hasil penelitian ini dapat mensintesis teori-teori mengenai *High-Involvement Human Resource Management Practices* (HI-HRMP), *knowledge sharing*, *knowledge quality*, dan *reciprocity* sebagai prediktor *innovation capability* dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi referensi empiris tentang penerapan konsep-konsep tersebut dalam lingkungan lembaga keuangan Islam.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan pengetahuan kepada manajemen perbankan Islam untuk merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih partisipatif dengan menerapkan HI-HRMP, dan membentuk budaya *knowledge sharing* dan *reciprocity*, dalam upaya untuk mendukung *innovation capability* dalam organisasi. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi sebagai panduan bagi praktisi SDM dalam membuat kebijakan dan program yang memungkinkan *knowledge sharing* yang efektif, dan berguna bagi peneliti lebih lanjut sebagai panduan dalam mempelajari faktor penentu kemampuan inovasi di sektor keuangan Islam dan sektor lainnya.