

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Akhir-akhir ini, studi di area inovasi cukup berkembang dengan salah satu fokus utama penelitian adalah pada perilaku kerja inovatif untuk mendukung inovasi di organisasi. Perilaku individu untuk menampilkan inovasi di organisasi, khususnya untuk memberikan perubahan yang bersifat lokal pekerjaannya yang termasuk dalam level satu inovasi, yaitu perubahan/inovasi pada konteks kerjanya, Arum (2018). Organisasi dengan suasana kerja inovatif juga akan memudahkan respon terhadap tantangan yang muncul dari lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang inovatif.

Perilaku inovatif merupakan perilaku anggota organisasi untuk menciptakan, mengolah, dan mengimplementasikan ide-ide baru, termasuk di dalamnya adalah produk, teknologi, prosedur, dan proses kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keefektifitasan kinerja anggota organisasi dan memberikan keuntungan bagi organisasi. Inovasi pada hakikatnya adalah sebuah ide yang datang dari individu, dan individu tersebut merupakan pencetus dan pelaksana ide inovatif tersebut (Etikariena & Muluk, 2014). Saat ide tersebut menemui titik temu dengan masalah yang muncul dalam organisasi, disaat tersebut juga perilaku inovatif dimulai (De Jong & De Hartog, 2010).

Perkembangan inovasi yang cepat dan terus menerus merupakan tantangan bagi perusahaan pendatang baru ataupun lama, begitupun dengan perbankan syariah yang bergerak dalam bidang jasa keuangan. Perbankan syariah di Indonesia merupakan pendatang baru dalam dunia keuangan, karena bank konvensional lebih dahulu hadir di tengah-tengah masyarakat Indonesia dan mengambil hati para konsumen. Oleh sebab itu, perbankan syariah harus bekerja keras untuk meningkatkan kinerja mereka, salah satunya dengan meningkatkan inovasi kerja karyawan.

Berkenaan dengan inovasi kerja karyawan, pimpinan dituntut memperhatikan kecenderungan masing-masing karyawan dalam hal perilaku proaktif yang dimilikinya. Hal tersebut dilakukan agar pemimpin dapat mengklasifikasi karyawan dan bagian mana yang dapat diberikan perancangan pekerjaan yang tepat. Oleh sebab itu, pengkondisian dan perancangan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas dan keigian mereka dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan, karena perilaku kerja inovatif hanya timbul pada karyawan yang memiliki inisiatif diri dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan nyata.

Perilaku kerja yang inovatif adalah kemauan anggota organisasi untuk memperkenalkan, mengajukan serta menerapkan ide-ide, produk, proses, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya, unit kerja atau bahkan organisasi tempat bekerja. Bagi para pemimpin organisasi, memahami perilaku karyawan sangatlah penting, dengan harapan para pemimpin dapat memprediksi dan menciptakan kinerja para karyawan yang produktif. Sedangkan perilaku proaktif merupakan

tindakan antisipatif yang diambil karyawan sehingga berdampak bagi diri mereka sendiri dan lingkungan mereka.

Terkait dengan perilaku proaktif tersebut, maka perlu bagi para pemimpin untuk memahami dan mengetahui masing-masing individu pada organisasinya. Hal ini dilakukan karena masing-masing individu memiliki kecenderungan yang berbeda terkait perilaku proaktif mereka. Apabila pemimpin mengetahui perilaku proaktif yang dimiliki karyawan, maka organisasi dapat menyajikan metode yang berbeda bagi para karyawan guna meningkatkan kinerja mereka terutama perilaku kerja inovasi karyawan. Pendekatan metode perancangan pekerjaan dengan karakteristik pekerjaan (*skill variety, task identity, task significance, autonomy dan feedback*) merupakan cara yang tepat dalam mendekati individu berperilaku proaktif yang tinggi.

Berbagai faktor telah ditelaah untuk melihat pengaruhnya terhadap perilaku inovatif di tempat kerja diantaranya *management talent, knowledge sharing* dan *servant leadership*, (Abadi & Nur, 2022; Pandanningrum & Nugraheni, 2021; Yurika & Rosita, 2022). *Talent management* didefinisikan sebagai perencanaan dan analisis tenaga kerja serta proses pengelolaan karyawan melalui perekrutan, pelatihan dan pengembangan talenta yang memberikan kontribusi dalam kesuksesan perusahaan. *Talent management* mengacu pada proses yang sistematis dan dinamis dalam menemukan, mengembangkan dan mempertahankan bakat. Apabila bakat karyawan mampu dikelola dengan baik maka karyawan pun memiliki semangat dan berkurangnya rasa bosan dalam bekerja, (Hassan et al., 2022). *Talent management* merupakan proses dalam

pengelolaan SDM dan penyaluran bakat karyawan. Penyaluran bakat karyawan mendorong *employee retention* organisasi, sehingga organisasi mampu memiliki daya saing untuk menghadapi lingkungan yang kompetitif, (Ratnawati & Subudi, 2018). *Talent management* terbagi kepada tiga dimensi besar diantaranya daya tarik bakat, pengembangan talenta dan retensi bakat, (Njoroge & Gichinga, 2021).

Karyawan dengan talenta yang baik dapat menciptakan ide ide yang didasarkan pada kemampuan, keterampilan dalam bidang tertentu, Namun adanya keterbatasan jumlah karyawan yang memiliki talenta merupakan tantangan bagi dalam suatu organisasi. Manajemen talenta dapat menjamin adanya karyawan yang berpotensi dan memiliki perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian dari Tamala & Fadili, (2021), Anisah & Sakinah, (2020), Yanti & Mursidi, (2022) membuktikan manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun temuan dari (Nisa et al., 2016) membuktikan bahwa manajemen laba berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi perilaku kerja innovative yaitu *knowledge sharing*. Terwujudnya sumber daya manusia yang inovatif membutuhkan adanya *knowledge* (pengetahuan) yang dimiliki untuk mencapai hasil secara maksimal. *Knowledge* menjadi sesuatu yang harus dimiliki organisasi dalam perancangan strategi baru. *Knowledge* merupakan suatu kekuatan dan aset guna untuk meningkatkan kinerja organisasi, oleh karena itu SDM pada organisasi harus mengelola, menyimpan, dan mempertahankan. Peningkatan kinerja dan pelayanan dapat dilakukan dengan cara mendorong perilaku berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing* (KS) pada setiap pegawai. *Knowledge sharing* berperan

penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai. *Knowledge sharing* adalah membagikan pengetahuan antar individu yang mempunyai pengetahuan, pengalaman, teknik, dan opini secara konkret, serta berharap individu lain untuk menerapkan pengetahuan tersebut di tempat kerja (Yu et al., 2013; Vandavasi et al., 2019). *Knowledge sharing* merupakan metode untuk berbagi pengetahuan, cara, pengalaman, serta ide yang dimiliki pegawai satu kepada pegawai lain dalam suatu organisasi.

Knowledge sharing dapat menambah lebih banyak pengetahuan dan informasi, sehingga dapat memudahkan terwujudnya perilaku kerja inovatif setiap individu. Hasil penelitian dari Fikri & Laily, (2022), Audia & Silvianita, (2022), Aristana & Dewi, (2022), Isili et al., (2022) membuktikan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun temuan dari Sanger & Abadi, (2022) membuktikan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor lainnya yang diduga mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu *servant leadership*. *Servant leadership* merupakan pendekatan yang berorientasi lain terhadap kepemimpinan dan memprioritaskan kebutuhan individu pengikut, perhatiannya berorientasi pada orang lain di dalam organisasi dan komunitas yang lebih besar. Kepemimpinan ini mengacu pada gaya di mana seorang pemimpin melayani orang lain dan manajemen proses, membantu bawahan untuk mendapatkan kesempatan dalam pengembangan karir, melatih bawahan untuk menjadi penyedia layanan yang terbaik dan akhirnya dapat menguntungkan organisasi (Eva et al, 2019). *Servant leadership* menunjukkan bahwa karyawan

yang didukung, difasilitasi, dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya dapat meningkatkan emosi positif, yang digunakan karyawan untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru yang membawa perubahan dalam pekerjaan mereka (Khan et al, 2020).

Perilaku innovative pada perbankan syariah Indonesia terlihat dari adanya perilaku proaktif yang tinggi dari pegawai dalam melakukan inovasi demi kemajuan Bank syariah Indonesia yang terlihat dari menciptakan kondisi lingkungan kerja untuk mencapai kenyamanan pegawai.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada lembaga perbankan syariah menunjukkan bahwa tingkat inovasi dari pada pegawai mengalami penurunan sehingga banyak terjadinya perubahan sikap kerja oleh karyawan terlebih lagi setelah adanya pandemic covid 19 yang menyebabkan adanya penerapan WFH. Hal ini juga di buktikan dengan menurunkan peringkat Bank Syariah Indonesia berdasarkan Top Brand award 2023 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Peringkat Bank Syariah

Nama Brand	2019	2020	2021	2022	2023
Bank Muamalat	4.70	3.30	4.20	9.70	4.10
Bank Syariah Indonesia	0	0	0	61.50	60.10
BCAsyariah	0	11.20	12.60	16.30	20.80

Sumber : Top Brand Award (2023)

Berdasarkan data di atas menunjukkan terjadinya penurunan peringkat berdasarkan kategori TOP brand yang menunjukkan kurangnya inovasi dari pada karyawan pada perbankan khususnya bank syariah Indonesia. Bank Syariah

Indonesia sendiri mulai beroperasi pada Tahun 2021 setelah adanya merger antara bank mandiri syariah, BRI syariah dan BNI syariah.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Talent Management, Knowledge Sharing dan Servant Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Lhokseumawe**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *talent management* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Lhokseumawe?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Lhokseumawe?
3. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Lhokseumawe?
4. Apakah *Talent Management, Knowledge Sharing dan Servant Leadership* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Lhokseumawe?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *talent management* terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Lhokseumawe.
2. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Lhokseumawe.
3. Untuk menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Lhokseumawe.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Talent Management, Knowledge Sharing* dan *Servant Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat berguna untuk beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan pelatihan intelektual yang diharapkan dapat mempertajam daya pikir ilmiah serta meningkatkan kompetensi dalam disiplin ilmu yang dipelajari.

2. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pemerintah atau lembaga terkait dalam mengambil keputusan dalam hal yang berhubungan dengan masalah *Innovative Work Behavior*.

3. Bagi Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka bagi Universitas Malikussaleh dan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan referensi bagi setiap pembaca sehingga menambah wawasan. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk memperkuat penelitian sebelumnya.

