

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perbankan adalah salah satu sektor usaha yang membutuhkan kinerja optimal dari karyawan – karyawannya. Sektor ini menjadi salah satu pekerjaan yang diminati oleh banyak orang. Namun, bekerja di sektor perbankan memiliki tantangan dan tekanan tersendiri. Tantangan dan tekanan pada pekerjaan ini tergolong besar seperti yang disebutkan oleh BBC News Indonesia (2021) dengan adanya protes yang dilakukan oleh para banker muda dikarenakan besarnya tekanan kerja yang mereka rasakan. Adanya tekanan yang dialami oleh karyawan tentu saja bisa membuat karyawan mengalami *stress* dan *burnout* (www.bbc.com) yang nantinya akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan (*Kinerja karyawan*) adalah sebuah alat untuk mengukur kesuksesan sebuah perusahaan, baik perusahaan yang menghasilkan jasa atau perusahaan yang menghasilkan produk berupa barang (Pawirosumarto et al, 2017). Kinerja mengacu pada hasil kerja seorang individu secara menyeluruh selama waktu tertentu berdasarkan standar kerja, target, atau kriteria lain yang terlebih dahulu ditentukan dan disepakati oleh semua pihak (Kartiko & Sirojuddin, 2020). Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan (dalam hal ini perbankan) untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja dari perusahaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang positif sangat mendukung untuk meningkatkan kinerja seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Adha et al (2019)

yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, spiritualitas di tempat kerja, berbagi pengetahuan dan pengembangan karir bisa menjadi fokus utama dari perusahaan perbankan untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Lee et al 2020; Lee et al, 2021; Ali et al, 2019).

Spiritualitas di tempat kerja (*Workplace Spirituality*) mengacu pada nilai – nilai spiritual yang ada di tempat kerja. Karyawan saat ini memiliki waktu yang lebih lama untuk bekerja. Karyawan bisa menghabiskan waktu sekitar 7-8 jam atau lebih hanya untuk bekerja (UU no 13 tahun 2003; UU no 11 tahun 2020). Selain itu, banyak orang mulai menyadari bahwa kepuasan hidup tidak lagi dilihat dari pencapaian materi atau kesuksesan di dunia kerja, tetapi juga dengan adanya makna dan keseimbangan dalam pekerjaan. Adapun salah satu bentuk keseimbangan dalam pekerjaan itu adalah dengan adanya spiritualitas di tempat kerja (Aboobaker et al, 2020; Aboobaker et al, 2021). Dengan demikian, peneliti berasumsi bahwa spiritualitas di tempat kerja dibutuhkan untuk bisa membuat karyawan lebih nyaman untuk bekerja dalam waktu yang lama sehingga kinerja mereka pun tidak terganggu.

Penelitian sebelumnya telah menjelaskan pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Aboobaker et al (2020) dalam studinya menjelaskan bahwa perusahaan yang memelihara spiritualitas di tempat kerja dapat mencapai efisiensi, kinerja dan produktivitas yang lebih besar dalam jangka panjang. Studi juga menemukan bahwa pengalaman spiritualitas karyawan berdampak pada keterikatan organisasi dan rasa kewajiban karyawan terhadap organisasi. Artinya,

karyawan akan merasa memiliki kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Selanjutnya, Jena (2021) juga menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Disebutkan dalam penelitian ini bahwa kinerja karyawan akan lebih bertanggung jawab dan kolaboratif karena mereka mampu menemukan makna dalam pekerjaan mereka.

Berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) mengacu pada perilaku untuk berbagi ide, pengetahuan atau saran kepada orang lain (Kim et al, 2017). Dalam era globalisasi dan digital saat ini, akses terhadap informasi sangatlah mudah. Selain itu, perkembangan teknologi juga berkembang dengan pesat sehingga membutuhkan adaptasi untuk bisa memanfaatkannya dengan baik. Selanjutnya, beberapa tahun terakhir, ada beberapa perbankan di Indonesia yang melakukan akuisisi dan merger seperti KB-Bukopin dan Bank Syariah Indonesia (BSI). Selain itu, program berbagi pengetahuan merupakan program yang sudah dijalankan oleh perbankan, namun kebanyakan kegiatan tersebut masih bersifat formal seperti adanya pelatihan – pelatihan di perbankan namun masih tidak terfokus pada kegiatan berbagi pengetahuan secara informal. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan kegiatan ini baik secara formal maupun informal dimana karyawan saling berbagi pengetahuan sehingga dapat membantu karyawan dalam beradaptasi dengan perkembangan zaman sekaligus meningkatkan skill individu dari karyawan tersebut sehingga bisa meningkatkan kinerjanya (Lee et al, 2021).

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa berbagi pengetahuan bisa mempengaruhi performance. Pelealu (2022) menjelaskan bahwa berbagi

pengetahuan berdampak terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan. Berbagi pengetahuan membantu menciptakan modal intelektual bagi karyawan. Kemampuan karyawan akan mengalami peningkatan yang bisa akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dan berdampak pada pengurangan biaya produksi, pengerjaan proyek yang lebih cepat serta adanya peningkatan kemampuan inovatif (Ullah et al, 2022). Dengan dampak yang didapat ini, perusahaan bisa mendapat keunggulan kompetitif yang membuatnya bisa bersaing dengan pesaing – pesaingnya. Literatur yang ada saat ini sebagian besar berfokus kepada motivasi untuk berbagi pengetahuan dan tidak banyak yang mengeksplorasi mengenai dampak berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan dan organisasi (Lee et al, 2020).

Pengembangan karir (*Career Development*) mengacu pada perubahan status seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam batas jalur karir tertentu (Napitulu et al, 2017). Utami & Dwiatmadja (2020) menyebutkan bahwa adanya pengembangan karir bisa menjadi apresiasi bagi karyawan terkait dengan pekerjaan mereka. Pengembangan karir menurut beberapa penelitian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Armstrong & West (2001) meneliti pengembangan karir pada karyawan bank menemukan bahwa pengembangan karir meningkatkan kepuasan karyawan yang kemudian meningkatkan kinerja mereka. Napitulu et al (2017) menyebutkan dalam penelitiannya mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di sektor publik bahwa banyak penelitian sebelumnya yang dianggap penting dalam upaya menganalisis pengaruh pengembangan karir

terhadap kinerja karyawan, namun kurang dalam pertimbangan pengembangan karir sebagai variabel independen sehingga perlu untuk diteliti lebih lanjut. Untuk itu, peneliti tertarik menjadikan topik pengembangan karir ini sebagai variabel independen.

Modal psikologi (*Psychological Capital*) mengacu kepada keadaan psikologi positif yang muncul dalam bentuk “HERO” (*Hope, Efficacy, Resilience* dan *Optimism*) yang merumuskan turunan pribadi yang kuat untuk melakukan dengan baik (Qasim et al, 2021). Konsep “HERO” dijelaskan secara ringkas sebagai bentuk keadaan dan bukan sifat, apakah itu dalam bentuk pikiran motivasi yang positif, keyakinan diri terhadap kemampuan, fenomena adaptasi positif saat menghadapi kesulitan dan ‘*self talk*’ yang positif pada karyawan (Aggarwal & Singh, 2022). Berdasarkan penjelasan ini, modal psikologi dianggap penting karena memiliki dampak terhadap produktivitas seorang karyawan. Karyawan yang memiliki modal psikologi yang baik cenderung memiliki motivasi instrinsik yang baik, ketahanan dalam menghadapi hambatan, kepercayaan diri yang bagus, serta optimis dalam menghadapi masa depan (Darvishmotvali & Ali, 2020; Aggarwal & Singh, 2022; Qasim et al, 2021). Selanjutnya, industri perbankan merupakan industri yang memiliki tekanan dan tantangan yang sangat besar sehingga akan banyak menguras kondisi fisik dan psikologi karyawan. Dengan demikian, modal psikologi dapat menjadi salah satu solusi bagi perusahaan perbankan untuk mengatasi masalah yang ditimbulkan akibat keadaan fisik dan psikologi karyawan yang memburuk.

Saat ini, semakin banyak penelitian yang mengakui bahwa modal psikologi itu penting. Penelitian sebelumnya ditemukan bahwa modal psikologi bisa memoderasi hubungan antara *job insecurity* dengan *kinerja karyawan* (Darvishmotvali & Ali, 2020). Topik ini juga dikatakan sebagai topik baru dan masih sedikit penelitian mengenai topik ini sehingga peneliti tertarik untuk meneliti topik ini.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh spiritualitas di tempat kerja, berbagi pengetahuan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan modal psikologi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini akan berfokus pada karyawan bank ABC dan XYZ yang merupakan dua bank milik pemerintah yang ada di Kota Padang. Penggunaan nama Bank yang disamarkan ini dikarenakan adanya permintaan dari pihak bank yang tidak ingin nama perusahaannya disebutkan. Dengan demikian, berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan di atas, maka peneliti memilih mengangkat topik ini dengan judul **“Pengaruh Spiritualitas di tempat kerja, Berbagi pengetahuan dan Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan dengan Modal psikologi sebagai Moderasi (Studi Kasus pada Bank ABC dan Bank XYZ di Kota Padang)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada bank ABC dan bank XYZ di Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada bank ABC dan bank XYZ di Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada bank ABC dan bank XYZ di Kota Padang?
4. Bagaimanakah modal psikologi memoderasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada bank ABC dan bank XYZ di Kota Padang?
5. Bagaimanakah modal psikologi memoderasi hubungan antara berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada bank ABC dan bank XYZ di Kota Padang?
6. Bagaimanakah modal psikologi memoderasi hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada bank ABC dan bank XYZ di Kota Padang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada bank ABC dan bank XYZ di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada bank ABC dan bank XYZ di Kota Padang.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada bank ABC dan bank XYZ di Kota Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh modal psikologi sebagai pemoderasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja karyawan pada bank ABC dan bank XYZ di Kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh modal psikologi sebagai pemoderasi hubungan antara berbagi pengetahuan dengan kinerja karyawan pada bank ABC dan bank XYZ di Kota Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh modal psikologi sebagai pemoderasi hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja pada bank ABC dan bank XYZ di Kota Padang.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dan wawasan serta dapat menjadi pedoman bagi penelitian berikutnya yang berniat melanjutkan penelitian serupa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan bagi praktisi terutama pihak bank ABC dan bank XYZ dalam membuat kebijakan – kebijakan yang terkait dengan karyawan – karyawannya.

1.5. Ruang Lingkup Pembahasan

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel spiritualitas di tempat kerja, berbagi pengetahuan dan pengembangan karir sebagai variabel independen yang akan mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Selain itu, modal psikologi akan digunakan sebagai variabel moderasi yang memoderasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja, berbagi pengetahuan dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan bank ABC dan bank XYZ yang ada di Kota Padang.

1.6. Sistematika Penelitian

Penelitian ini akan ditulis dalam lima bab, termasuk beberapa sub-bab dan membuat sistematika penelitian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan bagian awal skripsi yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Pada bab dijelaskan berbagai teori yang berkaitan dengan masalah yang diangkat, rangkuman dari penelitian sebelumnya, kerangka penelitian dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi

operasional variabel penelitian, serta teknik atau metode analisis data penelitian untuk membuktikan hipotesis.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan karakteristik dari sampel penelitian, hasil pengujian hipotesis serta membahas hasil yang diperoleh.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir skripsi yang terdiri dari kesimpulan penelitian serta saran yang berguna untuk penelitian berikutnya.

