

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank BCA Syariah (Pemberdayaan SDM, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi)

Erizal Nazaruddin¹, Utama Melisha Hidayat², Mutiara Citra Sari³, Widia Khairani⁴,
Abdul Hafid⁵

¹⁻⁵ Ekonomi dan bisnis / Manajemen, Universitas Andalas Kampus 2

Email: erizaln@eb.unand.ac.id¹, utamamelishahidayat@gmail.com², mutiaracitrasari@gmail.com³,
widiakhairani2001@gmail.com⁴, hafidd098@gmail.com⁵

Abstrak. *The purpose of this scientific article is to review the concept of factors that influence BCA Syariah performance (Y), HR empowerment (X1), work motivation (X2), organizational change (X3). For human resource management (HR) literature studies, the method for writing scientific articles is to use qualitative methods and literature studies or library research. The results of this article's literature study found that 1. HR empowerment (X1) influences the performance of BCA Syariah Bank (Y), 2. Work motivation (X2) influences the performance of BCA Syariah Bank (Y), 3. Organizational changes (X3) influence BCA Syariah Bank performance (Y).*

Keywords: *BCA Syariah Bank Performance (Y), HR Empowerment (X1), Work Motivation (X2), Organizational Change (X3).*

Abstrak. Tujuan dari artikel ilmiah ini adalah untuk mengulas konsep faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja BCA Syariah (Y), Pemberdayaan SDM (X1), Motivasi kerja (X2), perubahan organisasi (X3). Untuk studi literatur manajemen sumber daya manusia (SDM), metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif dan studi literatur atau library research. Hasil studi literatur artikel ini menemukan bahwa 1. Pemberdayaan SDM (X1) berpengaruh terhadap kinerja Bank BCA Syariah (Y), 2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja Bank BCA Syariah (Y), 3. Perubahan organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja Bank BCA Syariah (Y).

Kata Kunci: Kinerja Bank BCA Syariah (Y), Pemberdayaan SDM (X1), Motivasi Kerja (X2), Perubahan Organisasi (X3).

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan perkembangan ekonomi tercermin dalam stabilitas sistem keuangan yang mampu memberikan manfaat kepada seluruh lapisan masyarakat. Institusi keuangan memiliki peran krusial sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi, penyelaras pendapatan, agen pengentasan kemiskinan, dan penjaga stabilitas keuangan. Meskipun industri keuangan berkembang pesat, tidak selalu diiringi oleh akses keuangan yang memadai, padahal akses ini krusial untuk melibatkan seluruh masyarakat dalam pembangunan ekonomi.

Bank, sebagai lembaga kepercayaan masyarakat, berperan dalam menyimpan dan mengelola keuangan. Ada dua jenis bank utama: konvensional dan syariah. Bank konvensional beroperasi berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan, sementara bank syariah berdasarkan prinsip syariah. Perbankan, sebagai sektor penting, dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi Indonesia dengan sumber pendapatan seperti margin bunga, pendapatan berbasis fee, dan lainnya.

Revised Desember 26, 2023; Accepted Januari 05, 2023; Published Januari 31, 2024

* Erizal Nazaruddin, erizaln@eb.unand.ac.id

PT. Bank BCA Syariah memperoleh izin setelah keluarnya Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 10 dan semenjak itu Bank BCA Syariah mengoperasikan unit kerjanya sesuai dengan prinsip syariah islam. 5 April 2010 Bank BCA Syariah resmi dapat digunakan untuk masyarakat.

Bank BCA Syariah memiliki mimpi dan kontribusi untuk menjadi pionir dalam perbankan syariah di Indonesia, dengan focus utama yang sesuai dengan syariah islam yang sesuai dengan Al-Quran dan hadis dalam menyelesaikan transaksi pembayaran dan pengumpulan dana nasabah. Sasaran utama dari Bank BCA Syariah adalah Masyarakat yang menginginkan produk dan layanan sesuai dengan Al-Quran dan hadis yang mudah diakses oleh nasabah.

Komitmen Bank BCA selalu diterapkan setiap produk yang dikeluarkan sehingga nasabah dapat menikmati produk dan jasa yang telah tersedia. Layanan yang diberikan sama dengan Bank BCA dan untuk informasi pengaduan jika ada masalah atau pembuatan rekening baru bisa untuk menghubungi Halo BCA di 1500888.

Bank BCA Syariah telah tersebar hamper diseluruh Indonesia sehingga memudahkan Masyarakat untuk melakukan transaksi sesuai dengan produk dan jasa yang ditawarkan oleh Bank BCA Syariah.

Adapun tantangan dari Bank BCA untuk mengeluarkan produk Bank BCA Syariah adalah berusaha lebih keras dalam beradaptasi strategi bisnis yang baru tak terkecuali adanya resiko yang tinggi dalam menjalankannya. Selain itu, pandangan Masyarakat terhadap layanan syariah yang tidak bergantung pada satu agama saja tapi juga bisa diakses dari nasabah yang menganut agama yang berbeda, selain itu penyesuaian budaya kerja yang dihadapi oleh karyawan Bank BCA Syariah. Melalui perubahan ini, pemerintah diharapkan dapat memberikan bantuan untuk mendorong BCA Syariah untuk selalu aktif dan memiliki peran dalam perbankan di Indonesia

Rumusan Masalah:

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tinjauan pustaka, hasil dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) berhubungan dan berdampak terhadap kinerja BCA Syariah?
2. Bagaimana dorongan kerja berhubungan dan berdampak terhadap kinerja di BCA Syariah?

3. Bagaimana pengaruh dan kaitannya perubahan organisasi terhadap kinerja BCA Syariah?

KAJIAN TEORI

Pemberdayaan SDM

Pemberdayaan merupakan suatu konsep yang menggambarkan bagaimana suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusianya berdasarkan kemampuan dan kapabilitasnya. Pemberdayaan merupakan kreasi dan pendidikan agar setiap orang dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai kemampuan dan kesempatan bekerja dengan kualitas tinggi, kreatif dan inovatif. Kata “pemberdayaan” berasal dari istilah bahasa Inggris “Empowerment” yang kata dasarnya adalah kata kerja “empower” yang pada dasarnya berarti “memberi kesanggupan atau kesanggupan untuk melakukan sesuatu”.

Pemberdayaan sumber daya manusia sangat penting untuk manajemen karena sumber daya manusia menunjukkan kekuatan yang berasal dari manusia dan akan memberikan kekuatan ini kepada sumber daya lain dalam manajemen untuk mencapai tujuan. Jika manusia tidak dapat menunjukkan kekuatannya sendiri dan memberikan kekuatan ini dari sumber daya lain, manajemen organisasi tentu akan menjadi tidak ekonomis, tidak efisien, dan tidak efektif. Pemberdayaan karyawan dalam struktur organisasi diperlukan untuk meningkatkan kualitas, loyalitas, dan tanggung jawab sumber daya manusia dalam organisasi. Dalam situasi seperti ini, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk mendorong karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Wibowo (2007:410) menjelaskan pemberdayaan adalah kemampuan untuk meningkatkan kinerja dengan memberdayakan sumber daya manusia untuk pekerjaannya. Karyawan dapat diberdayakan dengan beralih dari sekedar memberikan instruksi ke posisi di mana mereka memiliki kesempatan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab. Khan (2010) meyakini bahwa pemberdayaan selalu merupakan hubungan pribadi yang membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Yang terpenting, delegasi adalah alat yang meningkatkan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan dalam aktivitas organisasi tanpa mencari persetujuan orang lain.

Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) menjadi topik penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menitikberatkan pada peningkatan kapasitas, motivasi, partisipasi dan kontribusi masyarakat terhadap organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kemampuan seseorang dalam bekerja, antara lain berupa gaji yang tinggi, kepemimpinan yang suportif, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang baik, dan rekan kerja yang menyenangkan (Hasibuan dan Silvy, 2019). Menurut Jufrizen (2017), motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga mengacu pada kebutuhan, dukungan atau keinginan untuk bertindak dan berperilaku dengan cara yang memotivasi, memotivasi atau mengurangi atau memuaskan kebutuhan batin seseorang, yang membimbing Anda ke arah yang benar.

Saat ini menurut (Mujiatun, 2015), motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkah laku manusia yang disebut dengan daya penggerak, keinginan, dukungan atau keinginan, yang dikatakan orang termotivasi dan bersemangat, dapat bersikap rendah hati dan memahami kebutuhan. . , dan orang bisa bergerak. dan mereka bekerja dengan cara mereka sendiri, dan dalam beberapa hal mereka dipimpin dengan cara yang terbaik. Menurut (Daulay et al., 2017), motivasi adalah suatu kondisi seseorang yang memotivasi dirinya untuk melakukan suatu tugas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Hasibuan, 2012), motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Saat ini menurut (Suwatno dan Priansa, 2011), sumber motivasi dibedakan menjadi motivasi internal dan motivasi eksternal. Menurut (Gouzali, 2000), banyak faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor internal karyawan dan faktor eksternal karyawan.

Motivasi kerja adalah tekanan internal atau eksternal yang memotivasi seseorang untuk bekerja keras, meningkatkan kinerjanya dan bertahan dalam pekerjaannya. Motivasi sangat penting dalam dunia kerja karena mempengaruhi kemampuan seseorang untuk bekerja keras, bekerja keras dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Perubahan Organisasi

Robbins dan Judge (2017): “Perubahan organisasi adalah perubahan struktur atau prosedur organisasi yang signifikan untuk jangka waktu tertentu.” Cameron dan Green (2015) mendefinisikan perubahan organisasi sebagai upaya terencana dan sistematis dalam struktur, budaya, atau proses organisasi, yang kesemuanya mempunyai tujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Kotter (1996) menggambarkan perubahan organisasi sebagai serangkaian tindakan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku individu dalam organisasi.

Burke (2017): “Perubahan organisasi melibatkan perubahan perilaku manusia, struktur organisasi, dan proses organisasi yang signifikan dan bertahan lama.

Perubahan pada suatu organisasi tidak semata-mata bermanfaat bagi organisasi, namun juga memberikan manfaat bagi individu karyawan organisasi. Organisasi diciptakan sebagai objek oleh tindakan manusia, tujuan tindakan tersebut adalah untuk memaksimalkan manfaat yang diterima organisasi melalui individu-individu yang ada di dalamnya. Untuk mencermati perubahan tersebut maka organisasi juga harus mengalami pertumbuhan, pertumbuhan tersebut merupakan kemajuan transformasi organisasi (Siahaan & Zen, 2012). Perubahan juga dapat diterapkan di luar organisasi. Secara khusus, organisasi harus melakukan perubahan pada struktur internalnya untuk meningkatkan kinerja organisasi dan meninggalkan aspek negatif masa lalu (Siswanto & Sucipto, 2008).

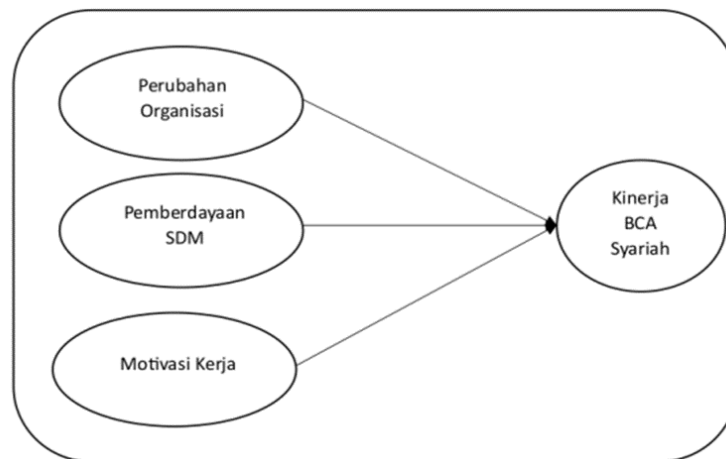
Jadi, perubahan organisasi merupakan setiap perubahan, transformasi, atau penambahan yang terjadi dalam suatu organisasi. Perubahan tersebut dapat terjadi dalam bentuk struktur organisasi, proses bisnis, kebijakan, budaya, teknologi atau komponen organisasi lainnya. Tujuan perubahan organisasi bisa bermacam-macam, termasuk meningkatkan efisiensi, meningkatkan daya saing, adaptasi lingkungan, atau mencapai tujuan strategis.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penulisan artikel ini, metode yang dipakai adalah kualitatif, dengan penekanan pada penelitian kepustakaan atau studi kepustakaan. Hal ini terkait tinjauan secara menyeluruh terhadap buku-buku yang berhubungan dengan teori manajemen strategis, serta analisis artikel ilmiah dari berbagai sumber, termasuk yang memiliki reputasi yang diakui dan yang tidak. Semua kutipan artikel ilmiah berasal dari Mendeley dan Google Scholar. Dalam metode kualitatif, konsistensi tinjauan pustaka sangat penting karena harus sesuai dengan asumsi metodologis, menjaga proses tetap induktif tanpa mengarahkan pertanyaan yang diajukan peneliti.

Menurut Ali dan Limakrisna (2013), penelitian kualitatif sering dilakukan karena sifatnya yang eksploratif. Bagian “Sastra Terkait” atau “Tinjauan Pustaka” artikel akan memperdalam pemahaman teori-teori yang relevan, menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis, dan menjadi dasar untuk membandingkan hasil penelitian dengan temuan yang sudah ada (Ali, H., 2013).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Framework

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tinjauan teoritis dan analisis hasil makalah terkait dan dengan mempertimbangkan kerangka konseptual yang diusulkan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa pemberdayaan sdm, dorongan kerja, dan pergantian organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Biro Sumber Daya Manusia (BCA Syariah). Selain ketiga variabel eksogen tersebut, terdapat juga variabel lain yang mempengaruhi kinerja BCA Syariah. Misalnya:

1. Loyalitas dalam bekerja.
2. Memperkuat manajemen risiko.
3. Peran digitalisasi dalam teknologi.

This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970)

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari rumusan dan pembahasan masalah pada artikel tersebut, dapat ditarik kesimpulan dan hipotesis sebagai berikut:

1. Perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja BCA Syariah
2. Pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja BCA Syariah.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja BCA Syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Sari Pascariati Kasman, P. (2021). FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, DORONGAN KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625>
- Mujianto, E., & Febriana, A. (2018). Penerapan Akuntansi Murabahah pada PT. Bank BCA Syariah sesuai dengan PSAK 102. *Global*, 2(2), 23–36.
- Jannah, M. A., & Sa'diyah, M. (2022). Comparative analysis of financial performance at Bank Syariah Mandiri and Bank BCA Syariah during the covid-19 pandemic. *NUsantara Islamic Economic Journal*, 1(2), 209–225. <https://doi.org/10.34001/nuiej.v1i2.248>
- Azizah, S. N. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Nasabah Bank BCA Syariah. *MUFAKAT : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, Volume 1(No 2).
- Tho'in, M., & Heliawan, Y. A. (2020). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Likuiditas Bank BNI Syariah dan Bank BCA Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 582. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1426>
- Rusydiana, A., & Al Parisi, S. (2016). The Measurement of Islamic Bank Performance: A Study Using Maqasid Index and Profitability. *Global Review of Islamic Economics and Business*, 4(1), 001. <https://doi.org/10.14421/grieb.2016.041-01>
- Fitrah, R. (2017). Menelisik Mekanisme Pembentukan Bank Umum Syariah di Indonesia. *Jurnal As-Salam*, 1(3), 106–118.
- Finatariani, E. (2020). Realitas Kinerja Pegawai Bank Syariah. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 141–150. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.202>
- Wahyuni, S., Pujiharto, P., & Hartikasari, A. I. (2020). Sharia Maqashid Index and Its Effect on The Value of The Firm of Islamic Commercial Bank in Indonesia. *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 5(1), 36–45. <https://doi.org/10.23917/reaksi.v5i1.9493>
- Hendra Eka Saputra, & Zul Ihsan. (2021). Comparison Of Good Corporate Governance(GCG) Implementation Practices In Islamic Commercial Banks In Indonesia. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 4(2), 25–32. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2021.vol4\(2\).8502](https://doi.org/10.25299/syarikat.2021.vol4(2).8502)
- Yulfiswandi, Jovianto, Liong, S. (2023). Analisis Prospek Perkembangan Dan Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Syariah Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 3(1), 55–60. <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/JMPI/article/view/138>
- Fahrial, S. P., & SE, M. E. (2017). Bank Konvensional Dan Bank Syariah. *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, 2(1), 21–32. https://www.fahrial.com/images/pdf/ASPEK_HUKUM_DALAM_BISNIS.pdf#page=10
- Pramono Budi,Istanti Enny, Daengs GS,Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN,RM ,2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, Page. 968 - 977