

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang menjalankan sistem perbankannya berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Sebagai institusi yang didirikan dengan harapan oleh umat Islam, bank syariah berperan penting dalam menyediakan pembiayaan dan berbagai jasa lainnya. Menurut Sudarsono, bank syariah merupakan lembaga keuangan yang beroperasi dalam lingkup perbankan dan peredaran uang dengan mematuhi kaidah-kaidah syariah.¹ Dari sekian banyak bank syariah yang beroperasi di Sumatera Barat, Bank Nagari Cabang Syariah Padang menjadi salah satu institusi yang menarik untuk diteliti karena posisinya yang strategis dalam industri perbankan syariah di Indonesia.

Sebagai bagian dari Unit Usaha Syariah (UUS) Bank Nagari, bank ini telah menunjukkan kinerja yang sangat baik dengan total aset mencapai Rp6,10 triliun dan laba bersih sebesar Rp194,23 miliar pada tahun 2024. Capaian tersebut mencerminkan kemampuan Bank Nagari dalam mengelola keuangan secara profesional, sekaligus menjaga kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah yang menjadi fondasi utama operasionalnya.

¹ Meirisha, P. J. Strategi Public Relation Bank Syariah Dalam Menghadapi Tantangan Di Era Digital: Literature Review. *Expense: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1),(2024), h. 42.

Komitmen Bank Nagari Cabang Syariah Padang dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah juga terlihat dari alokasi kredit produktif yang signifikan, yakni sebesar 82,47% disalurkan kepada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), yang merupakan pilar utama ekonomi masyarakat. Selain itu, inovasi digital yang diusung melalui peluncuran aplikasi *Super Apps Olin by Nagari*, yang kini telah digunakan oleh lebih dari 214.000 pengguna aktif, menjadi bukti bahwa Bank Nagari terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi guna meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas layanan perbankan syariah. Prestasi tersebut juga diperkuat dengan berbagai penghargaan yang diterima sepanjang tahun 2024, seperti *The Best Performing Bank* dan *Golden Trophy The Excellent Performance Bank*, yang semakin menegaskan reputasi dan kredibilitas bank ini di mata publik.²

Salah satu faktor yang dapat mendorong inovasi dalam perusahaan adalah perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh karyawan. Inovasi merupakan faktor kunci dalam menciptakan daya saing berkelanjutan bagi lembaga perbankan, termasuk perbankan syariah. Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang, masih ditemukan rendahnya frekuensi munculnya ide-baru dari karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi operasional, maupun kepuasan nasabah. Sejumlah program perbaikan yang dijalankan masih didominasi oleh

² Melatisan, "Bank Nagari Syariah: Tumbuh Pesat Dan Menjadi Pilar Ekonomi Sumbar," (https://Minangsatu.Com/Bank-Nagari-Syariah-Tumbuh-Pesat-Dan-Menjadi-Pilar-Ekonomi-Sumbar_36139), 12 Maret 2025.

arahan pimpinan, bukan berasal inisiatif spontan para karyawan. Hal ini mencerminkan bahwa perilaku ke inovatif belum menjadi budaya yang mengakar kuat di lingkungan kerja. Fenomena tersebut penting untuk ditelusuri lebih lanjut dengan mengidentifikasi faktor-faktor internal yang berpotensi memengaruhi perilaku kerja inovatif, seperti manajemen talenta, Berbagi Pengetahuan, dan keterikatan kerja.

Selain itu, rendahnya tingkat keterikatan kerja juga menjadi faktor penghambat, di mana karyawan yang kurang terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaannya cenderung tidak memiliki dorongan untuk menyampaikan ide-ide kreatif maupun berkontribusi dalam pengembangan inovasi di lingkungan kerja. Selain itu, tingginya keterikatan kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam memberikan ide-ide kreatif dan ikut berperan dalam menciptakan inovasi di tempat kerja, karena mereka merasa terlibat secara emosional, pikiran, dan fisik dalam pekerjaannya.³ Gejala dari sikap Keterikatan Kerja yang lemah antara lain penurunan konsentrasi saat bekerja, kurangnya semangat, minimnya perhatian terhadap tugas, serta kurangnya antusiasme. juga turut menjadi faktor penghambat dalam membentuk perilaku kerja yang inovatif. Rendahnya keterikatan kerja ini tercermin dari penurunan fokus dalam bekerja, menurunnya

³ Indra Abadi, Dkk. Pengaruh Manajemen Talenta, Knowledge Sharing, Dan Modal Psikologi Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Di Kota Makassar, *Nmar: Nobel Management Review*, Vol.3, No.3 (2022), h. 727.

semangat, kurangnya perhatian terhadap tugas yang diberikan, serta hilangnya antusiasme dalam menjalankan tanggung jawab.⁴

Di samping itu, pengelolaan Manajemen Talenta yang belum optimal juga menjadi faktor yang menghambat peningkatan perilaku kerja inovatif karyawan. Ketiadaan program pengembangan bakat yang komprehensif dalam organisasi membuat karyawan kehilangan kesempatan untuk mengasah keterampilan kreatif dan inovatif mereka. Kurangnya pelatihan serta peluang pengembangan diri tidak hanya berdampak pada stagnasi individu, tetapi juga dapat menghambat pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Perusahaan yang tidak memiliki strategi Manajemen Talenta yang baik berisiko mengalami kesulitan dalam berinovasi dan menghadapi tantangan bisnis di masa depan atau Manajemen Talenta juga menjadi salah satu penghambat dalam mendorong munculnya inovasi di tempat kerja. Di Bank Nagari Cabang Syariah Padang, upaya untuk mengembangkan potensi karyawan melalui program pelatihan atau jalur karier yang terstruktur belum sepenuhnya berjalan efektif. Ketiadaan strategi yang komprehensif dalam pengembangan kapasitas individu menyebabkan minimnya ruang bagi karyawan untuk mengembangkan ide-ide kreatif maupun berkontribusi dalam proses inovatif. Akibatnya, stagnasi kompetensi kerja berpotensi muncul, yang selanjutnya dapat mengurangi

⁴ Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. Hubungan Antara Optimisme Dengan Work Engagement Pada Guru. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), (2021). h2.

kemampuan organisasi dalam merespons dinamika dan tantangan di industri perbankan syariah yang terus berubah.⁵

Selain itu, rendahnya tingkat berbagi pengetahuan di lingkungan kerja turut memperburuk situasi. Karyawan sering kali lebih memilih bekerja secara mandiri dan enggan berbagi wawasan atau pengalaman mereka dengan rekan kerja.. Kurangnya kolaborasi ini menghambat proses pertukaran pengetahuan yang penting dalam menciptakan inovasi. Tidak adanya sistem yang mampu memfasilitasi dokumentasi serta penyebaran pengetahuan secara efektif turut menjadi faktor penghambat dalam menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide-ide baru. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka organisasi akan mengalami hambatan dalam membangun ekosistem kerja yang responsif, kolaboratif, dan inovatif secara berkelanjutan.⁶ Jika permasalahan ini tidak segera ditangani, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam membangun budaya kerja yang dinamis, kreatif, dan inovatif.

Untuk mengatasi permasalahan yang tersebut, diperlukan solusi komprehensif melalui penerapan Manajemen Talenta dan berbagi pengetahuan. Di samping itu, keterikatan kerja memainkan peran krusial dalam mendorong perilaku inovatif karyawan. Karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih

⁵ Feliana, F., & Ayu, F. (2024). Pengaruh Implementasi Manajemen Talenta Dan Inovasi Organisasi Terhadap Produktivitas Berkelanjutan Karyawan Di Pt. Xyz. *Jurnal Ekonomi Revolutioner*, 7(12). (2024).

⁶ Mazidah, A., & Laily, N. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(2).(2020)

antusias, fokus, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan keterikatan yang kuat, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk menyampaikan ide-ide baru dan aktif berperan dalam proses inovasi, tanpa rasa takut akan kegagalan.

Hal ini disebabkan oleh rasa tanggung jawab dan kepedulian mereka terhadap kemajuan organisasi. Selain itu, Manajemen Talenta yang baik dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan inovasi di lingkungan kerja. Melalui program pengembangan bakat, pelatihan, serta sistem penghargaan yang mendukung inovasi, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berpikir kreatif, sehingga organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih adaptif dan inovatif.⁷

Berbagi Pengetahuan juga menjadi elemen krusial dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Organisasi perlu membangun sistem yang mendukung pertukaran pengetahuan antar karyawan, baik melalui platform digital, pelatihan berbasis kolaborasi, maupun budaya kerja yang mendorong keterbukaan informasi. Dengan adanya Berbagi Pengetahuan yang efektif, ide-ide baru dapat berkembang lebih cepat, dan inovasi dalam organisasi akan semakin meningkat.⁸

⁷ Yurika, E., & Rosita, S. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), (2022). 516-529.

⁸ Khan, M. M., Mubarik, M. S., & Islam, T. (2021). Leading The Innovation: Role Of Trust And Job Crafting As Sequential Mediators Relating Servant Leadership And Innovative Work Behavior. *European Journal Of Innovation Management*, 24(5), 1547-1568.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara manajemen talenta, Berbagi Pengetahuan, dan keterikatan kerja dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Yudiarso, dan Sinambela (2021), dengan judul *Keterikatan Kerja and Innovative Work Behavior: Meta-Analysis Study* dalam studi meta-analisis mereka, menemukan bahwa keterikatan kerja memiliki korelasi sedang hingga kuat dengan perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki ikatan emosional dan kognitif terhadap pekerjaannya cenderung lebih aktif dalam menciptakan dan menerapkan ide-ide baru di tempat kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya keterikatan karyawan sebagai salah satu fondasi utama dalam membangun budaya inovatif di dalam organisasi.⁹

Sementara itu Penelitian yang dilakukan oleh , Rahmi (2023) dalam penelitiannya di Bank Syariah Indonesia Cabang Lhokseumawe, mengungkapkan bahwa Manajemen Talenta dan Berbagi Pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan talenta yang efektif meliputi identifikasi, pengembangan, dan retensi karyawan berpotensi tinggi serta praktik Berbagi Pengetahuan yang terbuka dan sistematis, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Ini mengindikasikan bahwa ketika organisasi mampu mengelola potensi

⁹ Sari, D. K., Yudiarso, A., & Sinambela, F. C. (2021). *Work Engagement And Innovative Work Behavior: Meta-Analysis Study*. Atlantis Press. <https://www.Atlantis-Press.Com/Proceedings/Icpsyche-20/125955819>

individu secara optimal dan menumbuhkan budaya berbagi pengetahuan, maka tingkat kreativitas dan kontribusi ide baru dari karyawan akan semakin meningkat.¹⁰

Dengan demikian, integrasi antara manajemen talenta, Berbagi Pengetahuan, dan keterikatan kerja merupakan kunci strategis dalam memicu perilaku kerja inovatif, terutama dalam konteks industri perbankan syariah yang terus berkembang. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan perspektif baru dengan mengintegrasikan ketiga faktor dalam satu model penelitian guna memahami bagaimana interaksi antara Manajemen Talenta, Berbagi Pengetahuan, dan Keterikatan Kerja dapat secara bersamaan mempengaruhi perilaku kerja inovatif di sektor perbankan syariah di Indonesia.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Talenta, Berbagi Pengetahuan, dan Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang”**.

¹⁰ Rahmi, R. (2023). *Pengaruh Talent Management, Knowledge Sharing Dan Servant Leadership Terhadap Innovative Work Behavior Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Lhokseumawe*. Universitas Malikussaleh

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang?
2. Bagaimanakah Berbagi Pengetahuan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Pada PT Bank Nagari Cabang Syariah Padang?
3. Bagaimanakah Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang?
4. Bagaimanakah Manajemen Talenta, Berbagi Pengetahuan dan Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang?

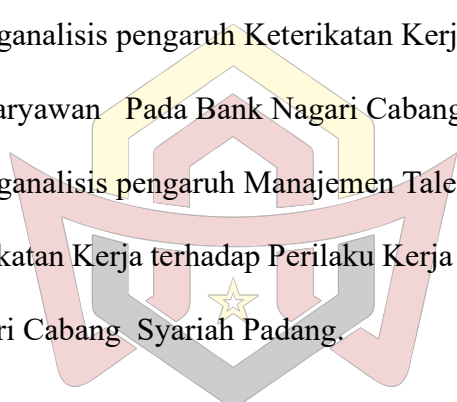
C. Batasan Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada tiga variabel utama, yaitu Manajemen Talenta, Berbagi Pengetahuan, dan Keterikatan Kerja, serta bagaimana ketiga faktor tersebut memengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan pada bank Nagari Cabang Syariah Padang.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Manajemen Talenta terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang.
4. Untuk menganalisis pengaruh Manajemen Talenta, Berbagi Pengetahuan *dan* Keterikatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang.



UIN IMAM BONJOL
PADANG

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak-pihak yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak, seperti yang dijelaskan berikut ini:

1. Bagi Penulis.

penelitian ini menjadi sarana pengembangan wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep Manajemen Talenta, Berbagi Pengetahuan, dan Keterikatan Kerja dalam kaitannya dengan perilaku kerja inovatif di lingkungan perbankan syariah.

2. Bagi Lembaga.

penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif, pihak manajemen dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat guna meningkatkan daya saing bank, memperbaiki kualitas layanan, serta mendorong pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan sesuai dengan prinsip-prinsip perbankan syariah.

3. Bagi Prodi Perbankan Syariah

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam khususnya di bidang manajemen dan perbankan syariah serta untuk mendalami hubungan antara kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, dan inovasi disektor perbankan syariah.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran umum tentang garis-garis besar dalam penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan yang meliputi tentang Pengaruh Manajemen Talenta, Berbagi Pengetahuan, dan Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang teori yang berhubungan dengan Pengaruh Manajemen Talenta, Berbagi Pengetahuan, dan Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan. Selain itu pada bab ini juga menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

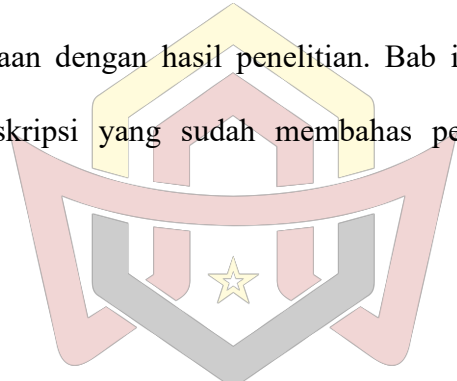
Pada bab ini menjelaskan terkait metode yang peneliti gunakan untuk penelitian ini, dalam hal ini berupa rancangan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel yang dijadikan responden, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, dan teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV: PEMBAHASAN

Bab ini merupakan pembahasan dari permasalahan yang muncul pada saat melakukan penelitian, yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, atas hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

deskripsi responden, deskripsi variabel penelitian, analisis data dan pembahasan Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang berkenaan dengan hasil penelitian. Bab ini merupakan akhir dari pembuatan skripsi yang sudah membahas permasalahan yang sudah diangkat.



UIN IMAM BONJOL
PADANG