

Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia dengan Berbagai Pengetahuan berbasis Kemampuan Penggunaan *Fintech*

Rudi Joko Laksono¹; Widodo²

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang^{1,2}
rudijoko88@gmail.com¹ widodo@unissula.ac.id²

Abstract

This study aims to analyse the effect of knowledge sharing and knowledge gathering on the capability to use Fintech, and whether the capability to use Fintech affects the performance of human resources in Baitul Maal Wat Tamwil. This research was quantitative descriptive using path analysis method and data collection method used questionnaire distributed to Baitul Maal Wat Tamwil managers consisted of 96 respondents. Then verification analysis to test the hypothesis used Partial Least Squares (PLS) tool. The results showed that knowledge sharing and knowledge gathering had a significant positive effect on the capability to use Fintech services. The effect of the capability to use Fintech on the performance of human resources is also significantly positive.

Keywords: *knowledge donating, knowledge collecting, fintech use capability, human resource performance*

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang analisis pengaruh berbagai pengetahuan dan pengumpulan pengetahuan terhadap kemampuan menggunakan fintech, dan kemampuan menggunakan fintech mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di Baitul mal wat tamwil. Jenis penelitian ini kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode analisis jalur serta metode pengumpulan data kuisioner yang disebar kepada pengelola Baitul maal wat tamwil didapat 96 responden. Kemudian analisis verifikasi untuk meguji hipotesis dengan alat Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagai pengetahuan dan pengumpulan pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan penggunaan layanan fintech. Pengaruh kemampuan menggunakan fintech terhadap kinerja sumber daya manusia juga positif signifikan.

Kata kunci: *berbagai pengetahuan, pengumpulan pengetahuan, kemampuan, kinerja SDM*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha di era digitalisasi saat ini mengalami berbagai ketidakpastian dan tantangan untuk senantiasa bertahan. Salah satu kegiatan yang harus diperhatikan dalam usaha adalah kinerja sumber daya manusia (SDM) yang merupakan komponen untuk mengetahui seberapa berkembang usaha yang dijalani. Dunia usaha tidak terkecuali industri keuangan sudah menggunakan finansial teknologi atau biasa disebut *fintech* untuk kegiatan

usahanya. Data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK), pada tahun 2019 jumlah penyedia layanan *fintech* di Indonesia sebanyak 164 perusahaan dengan jumlah akun Lender 605.935 akun dan *borrower* sebanyak 18.569.123 akun (Otoritas Jasa Keuangan, 2019). Dengan adanya layanan *fintech*, menuntut SDM perusahaan keuangan untuk senantiasa mengikuti perkembangan teknologi.

SDM adalah hal penting yang harusnya dijadikan perhatian oleh perusahaan karena hal ini berhubungan langsung dengan produktivitas perusahaan dan bagaimana perusahaan bertahan atau memenangkan persaingan di era industri saat ini. Kinerja SDM harus senantiasa diperhatikan oleh pimpinan perusahaan sebagai tolak ukur dalam menilai suksesnya perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja SDM di dalam sebuah perusahaan yang bisa berasal dari faktor internal karyawan seperti kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, kesehatan karyawan, cara berkomunikasi dan kepribadian karyawan. Di lain sisi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti sarana dan prasarana di perusahaan, lingkungan kerja, *job description*, visi misi dan budaya kerja perusahaan, bonus dan insentif dari perusahaan serta cara kerja pimpinan perusahaan. Kemampuan karyawan bisa terbentuk dari adanya pelatihan dan pengembangan yang direncanakan dan dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan agar SDM akan mempunyai peningkatan kemampuan yang terdiri dari *skill*, kapabilitas dan pengetahuan.

Pengetahuan berasal dari pengalaman unik dan pembelajaran organisasi. Manajemen pengetahuan merupakan formalisasi dan akses pengalaman, pengetahuan dan keahlian yang menciptakan kemampuan baru yang memungkinkan kinerja yang unggul, mendorong inovasi dan meningkatkan nilai pelanggan (Khan, 2012). Organisasi seharusnya membentuk direktorat pengetahuan untuk menemukan dan mengirimkan pengetahuan kepada pekerja dengan pandangan untuk meningkatkan kreativitas dan kekhasan organisasi.

Pengolahan pengetahuan menjadi sumber keunggulan dari sebuah organisasi, untuk dapat bertahan dan menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi dituntut untuk lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan secara terus menerus mengembangkan diri dan produknya. Sebuah organisasi dituntut untuk dapat menjadi sebuah *trendsetter* atau pemicu perubahan guna menciptakan dan mewujudkan *value* melalui sebuah inovasi Transfer pengetahuan (*knowledge sharing*) yang termasuk di dalamnya *knowledge donating* dan *knowledge collecting*, berfokus pada transmisi pengetahuan yang dibuat antara dua atau lebih unit, mencoba untuk menutupi kesenjangan yang ada dan meningkatkan basis pengetahuan dasar. Ketika pengetahuan dasar karyawan meningkat maka kinerja akan meningkat karena adanya transfer pengetahuan yang akan memberikan dampak pada peningkatan kompetensi individu. *Knowledge sharing* akan meningkatkan pemahaman antara sesama anggota sehingga antara anggota akan saling mendukung serta meningkatkan kinerja dan akhirnya akan menemukan proses kerja yang terbaik bagi organisasi (K.Umar dan Mega, 2016). Selain itu, Crespo dkk (2014) menunjukkan bahwa transfer pengetahuan secara *horizontal* dan *vertical* akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Namun, ada beberapa masalah yang terjadi dalam proses *knowledge sharing* yaitu adanya kecenderungan karyawan, terlebih karyawan senior untuk tidak berbagi semua pengetahuan

yang dimilikinya kepada karyawan lain atau bisa diartikan sebagai menyembunyikan pengetahuan (*knowledge hiding*) yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti ketidakpercayaan, lingkungan kerja yang kompetitif, rasa tidak aman dalam karier, kurangnya pengakuan, kurangnya balasan dan kurangnya kepercayaan pada pengetahuan itu sendiri (Kumar, N; R, 2010) karena tidak selamanya berbagi pengetahuan (*knowledge donating*) dan pengumpulan pengetahuan (*knowledge collecting*) akan meningkatkan kinerja SDM.

Modernisasi di era industri 4.0 ini diperlukan strategi yang kuat dalam usahanya, terlebih di lembaga keuangan mikro syariah salah satunya adalah *Baitul Maal Wattamwil* (BMT) yang notabene untuk masyarakat menengah kebawah dan cenderung masih belum terlalu familiar tentang sistem keuangan digital atau sering disebut *finacial teknologi* (*fintech*). Hasil penelitian Serge dkk (2019) menunjukkan bahwa dengan mengadopsi salah satu bentuk *fintech* yaitu *mobile banking*, maka diversifikasi pendapatan meningkat dan memperluas akses ke deposito sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Dilihat dari internal BMT sendiri, adanya penggunaan *fintech* dalam kegiatan usahanya merupakan sebuah tantangan dan perlu sebuah pembelajaran terutama bagi generasi yang belum terlalu mengenal teknologi. Maka peranan manajemen pengetahuan yang disertai dengan peningkatan kemampuan dalam penggunaan *fintech* menjadi hal yang penting karena jika kemampuan SDM dalam BMT kurang mampu dalam penggunaan *fintech* akan mempengaruhi kinerja SDM tersebut. Kemampuan untuk menggunakan *fintech* sendiri, tergantung oleh kemampuan SDM untuk menggunakan *fintech* secara otodidak karena keinginannya untuk bisa. Secara Nasional, jumlah BMT yang terdaftar di Perhimpunan BMT sebanyak 338 lembaga, dengan persebaran terbanyak di Provinsi Jawa Tengah, dan 14 BMT berada di Kabupaten Jepara (PBMT Indonesia, 2020).

Saat ini BMT sudah menggunakan beberapa jenis layanan *fintech* untuk para anggota seperti transfer antar BMT dan Bank, pembayaran listrik, pembelian pulsa, dan lain sebagainya. Sedangkan dalam proses transaksi dengan sistem jemput bola (langsung lapangan/kepada anggota) sudah menggunakan mobile transaksi yang dilakukan oleh karyawan bagian *account officer* (AO) transaksi tersebut sudah terintegrasi dengan sistem keuangan pusat dan setiap ponsel diaktifkan *global positioning system* (GPS) agar tahu posisi karyawan yang sedang dilapangan. Namun masih ada beberapa karyawan yang belum bisa mengoperasikan layanan tersebut dengan baik dan belum berinisiatif untuk belajar secara otodidak, hal ini masih menjadi kendala bagi efisiensi kerja di BMT. Maka dalam hal ini SDM BMT dituntut untuk dapat menggunakan segala teknologi agar menunjang kinerjanya.

Setelah SDM merasa mampu dan sudah mahir dalam penggunaan *fintech* maka ia akan membagi pengetahuan yang ia miliki kepada orang lain dalam penggunaan *fintech*. Hal ini akan meningkatkan kinerja dan kerjasama antar SDM BMT dalam penggunaan *fintech* karena kemampuan SDM dalam menerapkan *fintech* dalam kegiatan sehari-hari di BMT akan baik dan lebih efisien. Sedangkan jika SDM tidak menggunakan manajemen pengetahuannya dengan baik seperti tidak mau kreatif dan inovatif untuk peningkatan produk dan layanan. SDM yang tidak mau berbagi pengetahuan tentang *fintech* dan tidak senantiasa mengumpulkan pengetahuan akan *fintech*, akan menghambat kinerja SDM BMT.

Dari uraian-uraian tersebut dan beberapa informasi mengenai penelitian terdahulu yang membahas tentang *pengaruh knowledge sharing (donating dan collecting)* terhadap kinerja SDM. Namun dari penelitian sebelumnya belum ada ulasan mengenai *knowledge donating* dan *knowledge collecting* akan menunjang kemampuan seseorang dalam menggunakan *fintech (fintech use capability)* yang akan menjadikan peningkatan kinerja SDM. Oleh karena itu penulis bertujuan untuk mengetahui apakah *knowledge donating* dan *knowledge collecting* mampu meningkatkan *fintech use capability*. Serta ingin mengetahui apakah *fintech use capability* mampu meningkatkan kinerja SDM. Dengan obyek penelitian di BMT yang merupakan lembaga keuangan yang tergolong baru menggunakan *fintech*.

Menurut para ahli yang akan diuraikan berikut ini. Menurut Wirawan (2009), kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris yakni *performance*, dan kerap diindonesiakan dengan kata performa. Menurut (Nurlaila, 2010), kinerja merupakan keluaran dari suatu proses. Fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja adalah mengoptimalkan SDM. Sehingga dapat dikatakan bahwa SDM menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik. Agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja SDM yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2002). Sedangkan kinerja SDM adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari SDM serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Melalui pendekatan perilaku dalam manajemen, menurut Luthans (2005) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Sedangkan Mathis (2006), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja SDM adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi supaya tujuan yang diinginkan suatu organisasi tercapai dan meminimalisir kerugian. Atau bisa dikatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kemampuan yang dihasilkan seseorang adalah suatu pencapaian hasil kerja seseorang. Sedangkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2005). Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu motivasi, pengendalian tugas, hubungan manajemen, dan gaya kepemimpinan (Suranta, 2002).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau SDM umumnya adalah ketersediaan peralatan penunjang dan barang, lingkungan kerja, tanggungjawab, visi misi dan budaya organisasi, sistem komunikasi dan cara kerja pimpinan, pelatihan dan pengembangan diri, bonus dan insentif. Jika semua itu terpenuhi maka akan meningkatkan produktifitas dari karyawan. Menurut (Prawirosentono, 1999), yang mempengaruhi kinerja antara lain: a) efektifitas dan efisiensi; b) otoritas; d) disiplin; e) inisiatif. Menurut (Setyawan, 2018) kinerja karyawan adalah penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan dan gaya kepemimpinan. Hal tersebut merupakan faktor yang menjadi sorotan pada manajemen pengelolaan sumber daya manusia untuk memberikan kompensasi yang layak sehingga karyawan akan merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

Berbagi pengetahuan (*knowledge donating*) sebagai perspektif baru untuk proses pengajaran atau pembelajaran suatu organisasi adalah salah satu penengah yang memungkinkan anggota dari kelompok, organisasi, lembaga atau perusahaan dalam berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide mereka harus anggota lain dengan tidak lupakan sarana atau media yang dapat diakses bagi perusahaan untuk mendapatkan pengetahuan dengan dukungan teknologi dan inovasi serta manajemen strategis (Ipe, 2003; Pasaribu, 2009; Elianto & Wulansari, 2016).

Menurut Chen dkk. (2006) dan Arizqi (2017), *knowledge donating* sudah termasuk gagasan transfer atau memberikan pengetahuan yang didefinisikan sebagai tahapan transmisi yang sistematis, pendistribusian dan penyebarluasan pengetahuan dan konteks multidimensi seseorang atau organisasi kepada orang atau organisasi di Indonesia butuh melalui beragam metode dan media tersebut. Proses ini memiliki tujuan untuk mengoptimalkan penggunaan atau eksploitasi pengetahuan yang ada dan untuk mendorong penciptaan pengetahuan baru sebagai hasil dari pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan. *Knowledge donating* juga merupakan perilaku mengkomunikasikan modal intelektual yang di miliki seseorang kepada yang lain (Hoof dan Weenen, 2004).

Sebelum meningkatkan kinerjanya, organisasi harus melalui proses pembelajaran pengetahuan menyumbangkan perspektif baru untuk proses pembelajaran suatu organisasi sebagai satu dari median yang memungkinkan anggota kelompok, organisasi, lembaga atau perusahaan kepada berbagi ilmu, teknik, pengalaman, dan gagasan mereka harus anggota lain dengan tidak lupa sarana akses bagi perusahaan untuk mendapatkan itu pengetahuan melalui dukungan teknologi dan inovasi serta manajemen strategis (Ipe, 2003; Pasaribu, 2009; Dysvik dkk., 2015).

Pelatihan merupakan proses pengumpulan informasi dan pengalaman sehingga seseorang memiliki kemampuan tambahan sesuai apa yang sudah dipelajari dalam pelatihan. Yang dinilai disini adalah kesediaan seseorang membantu orang lain dalam melaksanakan pekerjaan. Senang membantu merupakan dimensi dari kesediaan menyumbang pengetahuan dalam organisasi (Kumar, 2012; Mulyana dkk, 2015). Motivasi dan kepercayaan mempunyai pengaruh langsung pada proses berbagi pengetahuan dan pengembangan berbagai pengetahuan (Javadi dkk, 2012; Mulyana dkk, 2015). Dimana hal tersebut menjadikan seseorang lebih tahu dan dapat mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari seperti halnya dalam penggunaan teknologi di jaman sekarang sebagai pengaplikasian dari pengetahuan yang didapatkan.

Dari beberapa pengertian di atas ditarik simpulan bahwa *knowledge donating* adalah perilaku individu untuk mengkomunikasikan ilmu pengetahuan, pengalaman, ide atau gagasan kepada orang lain dengan sistematis dan melalui sarana yang ada di dalam perusahaan serta bertujuan agar pengetahuan tersebut dapat digunakan secara maksimal dalam proses kinerja.

Pengumpulan pengetahuan (*knowledge collecting*) merupakan perilaku seorang individu untuk berkonsultasi dengan individu lain mengenai pengetahuan yang dimiliki orang lain. Dengan kata lain *knowledge collecting* mempunyai arti kesediaan mengumpulkan pengetahuan, jadi individu dituntut untuk senantiasa aktif dalam mencari dan mengumpulkan pengetahuan dari rekan kerja atau sesama karyawan. Hal tersebut merupakan suatu proses di dalam *knowledge sharing* dimana pengetahuan tidak hanya dibagikan namun juga dapat dikumpulkan oleh karyawan. *Knowledge collecting* merupakan hal penting yang perlu diterapkan dalam lingkungan pekerjaan, karena dengan adanya saling berbagi atau membagi pengetahuan dapat menambah wawasan dalam bekerja. Pengetahuan yang didapat seseorang dapat digunakan sebagai dasar untuk bertindak dalam pengambilan keputusan dan untuk menentukan strategi tertentu. Menurut Alhuseini dan Elbeltagi (2014) *knowledge collecting* memiliki pengaruh terhadap kemampuan.

Secara umum *fintech* menunjuk pada penggunaan teknologi untuk memberikan solusi-solusi keuangan (Arner dkk, 2015). Secara spesifik, *fintech* didefinisikan sebagai aplikasi teknologi digital untuk masalah-masalah intermediasi keuangan (Aron, 2017). Dalam pengertian yang lebih luas, *fintech* bisa diartikan sebagai industri yang terdiri dari perusahaan-perusahaan yang menggunakan teknologi dalam sistem keuangan dan penyampaian layanan keuangan, sehingga pelayanan keuangan dari perusahaan tersebut akan lebih efisien. *Fintech* juga diartikan sebagai inovasi teknologi layanan keuangan yang menghasilkan model-model bisnis, aplikasi, proses atau produk-produk dengan efek material yang terkait dengan penyediaan layanan keuangan (FSB, 2017).

Penggunaan *fintech* merupakan penggunaan teknologi dalam sistem keuangan yang menghasilkan produk, layanan, teknologi, dan/atau model bisnis baru serta akan berdampak ke stabilitas keuangan, stabilitas sistem moneter, dan/atau efisiensi, kelancaran, keamanan, dan keandalan sistem pembayaran. Perkembangan teknologi finansial di satu sisi terbukti membawa manfaat bagi konsumen, pelaku usaha, serta perekonomian nasional, namun di sisi lain memiliki potensi risiko yang apabila tidak dimitigasi atau ditangani secara baik dapat mengganggu sistem keuangan

Di lembaga keuangan syariah, *fintech* digunakan sebagai salah satu strategi dalam menghadapi era revolusi industri agar senantiasa bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Selain itu penggunaan *fintech* akan menyebabkan adanya alternatif layanan kepada para pelanggan dalam mengakses produk dan informasi yang disediakan oleh BMT. Hal ini dimaksudkan agar pemasaran produk-produk BMT dapat meningkat dari yang sebelumnya lebih mengandalkan hubungan pelanggan secara langsung.

Beberapa penelitian tentang pengaruh kemampuan SDM untuk peningkatan kinerja seperti Camps dkk (2015), menyatakan fleksibilitas karyawan sepenuhnya memediasi hubungan antara *Organizational Learning Capability* dan kinerja individu mengingat adanya turbulensi lingkungan. Khin dan Ho (2018) menyatakan bahwa orientasi digital dan

kemampuan digital memiliki efek positif pada inovasi digital dan inovasi digital juga memediasi pengaruh orientasi teknologi dan kemampuan digital pada kinerja keuangan dan non-keuangan. Hasil penelitian Sanjaya dkk (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki dampak positif pada tujuan menggunakan *Fintech*.

Menurut Ahmad dkk (2019), mengemukakan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan inovasi, tetapi berbagi pengetahuan tidak signifikan untuk kinerja bisnis. Sedangkan kinerja bisnis terdiri dari kinerja dari individu-individu. Sehingga jika kemampuan-kemampuan itu terpenuhi maka akan meningkatkan kemampuan seseorang dalam menggunakan atau mengaplikasikan pengetahuan yang sudah didapatkan ataupun yang dibagikan kepada orang lain.

Kemampuan SDM menggunakan *fintech* diukur dari adanya pendidikan, pengalaman dan keterampilan dalam menggunakan *fintech*. Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan sesuatu terhadap persoalan yang menyangkut pencapaian tujuan (Robbins dkk, 2012). Pengalaman diperoleh dengan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki (Raharjo, 2016). Sedangkan keterampilan sendiri merupakan kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan (Raharjo, 2016). Dengan demikian maka peningkatan kinerja SDM dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam menggunakan *fintech*. Belum banyak penelitian yang mengukur dampak dari *knowledge donating* dan *knowledge collecting* mampu meningkatkan *fintech use capability*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *knowledge donating* dan *knowledge collecting* mampu meningkatkan *fintech use capability*. Serta ingin mengetahui apakah *fintech use capability* mampu meningkatkan kinerja SDM dengan obyek penelitian di BMT yang merupakan lembaga keuangan yang tergolong baru menggunakan *fintech*.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini merupakan SDM BMT di Jepara yang menggunakan layanan *fintech*, yang diasumsikan populasinya belum diketahui karena tidak semua BMT dan SDM BMT menggunakan layanan *fintech*. Sampel diambil dengan teknik pengambilan sampling, incidental sampling dimana sampel yang digunakan sesuai dengan ruang lingkup penelitian. Sedangkan untuk jumlah sampel yang digunakan karena tidak diketahui jumlah populasinya secara pasti maka ditentukan dengan rumus Rao Purba, hasilnya di dapat 96 responden. Metode pengumpulan data dengan kuisisioner dan menggunakan skala likert dengan lima skala yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Sebelumnya juga terdapat kuisisioner terbuka yang memuat pertanyaan yang berkaitan dengan nama, jenis kelamin, umur, jabatan, masa kerja, pendidikan terakhir dan lainnya.

Analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan *Partial least squares* (PLS). Secara formal model ini melihat agregat linear dari indikator-indikatornya, dengan beberapa tahapan proses analisis. Pertama, *Weight estimate* untuk menciptakan skor variabel laten

didapat berdasarkan bagaimana model struktural yang menghubungkan antar variabel latent dan model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruksinya dispesifikasi. Kedua, Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen yang keduanya variabel latent dan indikator diminimumkan. Ketiga, pengujian hipotesis secara individual.

HASIL

Peneliti melakukan survey dan penyebaran kuisisioner di 14 lembaga terkait, didapat 96 responden. Analisis ini menunjukkan karakter dari responden yang meliputi: usia, jenis kelamin, pendapatan, pendidikan, lama bekerja dan jabatan. Hasil pengujian statistic deskriptif menunjukkan bahwa tingkat pendapatan karyawan BMT bila dibandingkan dengan UMR Jawa Tengah dan UMK Kabupaten Jepara masih banyak yang berada di atas UMR yaitu sebesar 63,5% responden (61 orang dari 96 sampel) memiliki pendapatan diatas 2juta. Dari segi pendidikan, pendidikan S1 paling dominan dengan prosentase sebesar 53%, pendidikan SMA/Sederajat 31%, pendidikan D3 sebesar 13%, dan pendidikan S2 sebesar 3%. Masa kerja karyawan di BMT dapat dikatakan cukup lama dengan masa kerja lebih dari 15 tahun, artinya karyawan tersebut sangat berpengalaman dan mempunyai pengetahuan yang cukup tentang BMT. Jabatan Manager menjadi jabatan yang tertinggi dibandingkan yang lain membuatnya memiliki tingkat pengetahuan yang lebih dari pada jabatan lain sehingga jabatan ini menjadi jabatan yang harus memberikan pengetahuan kepada jabatan di bawahnya.

Hasil pengolahan data yang didapat dari responden mengenai pengaruh *knowledge donating* dan *knowledge collecting* terhadap *fintech use capability*, dan *fintech use capability* mempengaruhi *human resource performance*. Nilai loading factor dibawah 0,7 dan mempertahankan yang nilainya 0,6 mendekati 0,7. Sehingga hasil pengolahan kedua menghasilkan nilai outer loading yang baik lebih dari 0,7, sehingga data tersebut dikatan reliabel.

Tabel. 1 Hasil Pengujian Loading Faktor

	<i>Fintech use capability</i>	Human Resource Performance	<i>Knowledge collecting</i>	<i>Knowledge donating</i>
FUC_1	0.747			
FUC_3	0.754			
FUC_4	0.851			
HRP_10		0.882		
HRP_2		0.709		
HRP_3		0.795		
KC_1			0.826	
KC_3			0.858	
KC_4			0.903	
KD_1				0.831
KD_2				0.851
KD_3				0.868

Sumber: olah data 2021

Sedangkan hasil pengujian menunjukkan nilai AVE lebih dari 0,5 maka data valid.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE)	
<i>Fintech use capability</i>	0.616
Human Resource Performance	0.638
<i>Knowledge collecting</i>	0.745
<i>Knowledge donating</i>	0.723

Sumber: olah data 2021

Nilai *R-square* model *Fintech use capability* sebesar 0,401 sehingga variable *knowledge donating* dan *knowledge collecting* dapat menjelaskan variable *fintech use capability* sebesar 40,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar model. Untuk nilai *R-square* model *Human resource performance* sebesar 0,263 berarti variable *fintech use capability* yang di dukung oleh *knowledge donating* dan *knowledge collecting* dapat menjelaskan variable *Human Resource Performance* sebesar 26,3% dan sisanya dipengaruhi oleh varibel lain di luar model. Hasil regresi strukturnya sebagai berikut:

Table 3. Hasil Regresi

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Fintech use capability</i> ->			
Human Resource Performance	0.513	8.600	0.000
<i>Knowledge collecting</i> ->			
<i>Fintech use capability</i>	0.403	4.530	0.000
<i>Knowledge donating</i> ->			
<i>Fintech use capability</i>	0.370	3.357	0.000

Sumber: o lah data , 2021

Variabel *knowledge donating* berpengaruh signifikan terhadap variable *fintech use capability* dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari alfa 5%. Untuk variable *knowledge collecting* berpengaruh signifikan terhadap variable *fintech use capability* dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari alfa 5%. Sedangkan variable *fintech use capability* berpengaruh signifikan terhadap variable *human resource performance* dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari alfa 5%.

PEMBAHASAN

Hubungan *Knowledge donating* terhadap *Fintech use capability*

Hasil Penelitian ini tentang hubungan *knowledge donating* terhadap *fintech use capability* berpengaruh signifikan. Dimana jika *knowledge donating* seseorang meningkat, sehingga *fintech use capability* nya juga meningkat. Melihat dari responden mempunyai

komitmen untuk berbagi kepada rekan kerja, karena *knowledge donating* merupakan perilaku mengkomunikasikan modal intelektual yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya (Sutton, 2006). Mayoritas responden mempunyai pendidikan S1 dan masa berkerja lebih dari 6 tahun. Dalam lembaga-lembaga tersebut dari informasi responden dalam kepemimpinannya juga menggunakan kepemimpinan Islam atau *Islamic leadership* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; *knowledge donating* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; spiritual motivasi memoderasi pengaruh *knowledge donating* terhadap komitmen organisasi (Natoil, 2018).

Sejalan dengan hasil penelitian (Ahmad dkk, 2019) mengemukakan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan inovasi. Sama halnya hasil penelitian Asegaff dan Wasitowati (2016), *knowledge donating* memiliki pengaruh signifikan terhadap *innovation capability*, membangun kebersamaan dan kekompakan, berbagi pengetahuan secara ikhlas pada rekan kerja dianggap sebagai perbuatan baik, karena mampu menolong orang lain yang memerlukan, memupuk kebersamaan dan gotong royong dan membuat orang lain menjadi pandai dan terampil. Berbagi pengetahuan dan informasi tanpa diminta merupakan hal yang normal terjadi dalam perusahaan agar meningkatkan keterampilan dan keahlian di antara rekan kerja. Kerjasama yang baik di antara rekan kerja akan memudahkan berbagi pengetahuan, khususnya dalam pengembangan produk baru, akan meningkatkan efisiensi sehingga berdampak pada kinerja (Asegaff dan Wasitowati, 2016).

Pengaruh *knowledge collecting* terhadap *Fintech use capability*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge collecting* berpengaruh terhadap *fintech use capability*. Jika *knowledge collecting* seseorang meningkat maka akan meningkatkan juga *fintech use capability* nya. Sama halnya dengan hasil penelitian Alhuseini dan Elbeltagi (2014) *knowledge collecting* memiliki pengaruh terhadap kemampuan seseorang. Dengan masa kerja karyawan lebih dari 6 tahun dapat meunjang *knowledge collecting*. Harus ada sinergisitas dari karyawan baik dalam departemen yang sama atau lain departemen, beberapa responden menyatakan tidak semua rekan kerja mau menjawab pertanyaan tentang apa yang karyawan lain tidak ketahui. Namun informasi dari beberapa responden dalam pengelolaan sumber daya di lembaga sering diadakan pelatihan-pelatihan atau sharing kajian yang mendukung kompetensi para karyawan.

Mencari pengetahuan baru dari rekan kerja yang mendapat dukungan dari pimpinan sangat menyenangkan, dengan bertambahnya pengetahuan dan ketrampilan akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Pimpinan sangat mendukung kegiatan berbagi pengetahuan yang positif antar rekan kerja, karena sangat bermanfaat bagi pengembangan usaha. Kondisi ini terlihat bahwa pimpinan sangat mendukung kegiatan berbagi pengetahuan antar rekan kerja, karena kegiatan tersebut sangat bermanfaat bagi pengembangan usaha dan kesejahteraan karyawan (Asegaff dan Wasitowati, 2016).

Pengaruh *Fintech use capability* terhadap *Human Resource Perfomance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *fintech use capability* mempengaruhi kinerja SDM atau *human resource performance*. Sehingga jika kemampuan seseorang menggunakan *fintech* akan meningkatkan kinerja dirinya. Dari beberapa pendapat respon juga menyatakan sudah

pernah mengikuti pelatihan *fintech*, dan merasa akses yang digunakan jika menggunakan *fintech* sangat mudah untuk transaksi. Sebagaimana menurut Coombs (2006) hubungan antara kemampuan teknologi dan kinerja perusahaan lebih kompleks daripada apa yang umumnya diasumsikan. Penelitian ini juga sejalan dengan (Khin dan Ho, 2018) menyatakan bahwa orientasi digital dan kemampuan digital memiliki efek positif pada inovasi digital dan inovasi digital juga memediasi pengaruh orientasi teknologi dan kemampuan digital pada kinerja keuangan dan non-keuangan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu strategi untuk pengembangan lembaga keuangan syariah dalam meningkatkan kinerja sumber daya insani untuk menghadapi revolusi industry 5.0 dan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada anggota. Dari sisi internal manajemen BMT bisa menekankan pentingnya berbagi pengetahuan untuk semua karyawan dengan tetap memperhatikan kebutuhan karyawan dalam artian adanya pemberian pengetahuan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan lebih bersifat pengetahuan tentang teknis pelaksanaan pekerjaan, karena hal tersebut lebih dibutuhkan daripada hanya sekedar berbagi pengalaman yang pernah didapatkan karena mungkin tidak sesuai dengan pekerjaan yang sedang dihadapi. Kemauan untuk bertanya dan rasa keingintahuan karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan mendapatkan pengetahuan tentang pekerjaannya, karena dari hasil penelitian di atas, *knowledge collecting* lebih mempunyai dampak dalam hal peningkatan kinerja apabila dibandingkan dengan *knowledge donating*.

Dari hasil analisis peneliti mendapatkan hasil bahwa *knowledge donating* dan *knowledge collecting* berpengaruh signifikan terhadap *fintech use capability*. Dan *fintech use capability* berpengaruh signifikan terhadap *human resource performance*. Sehingga hipotesis awal diterima, yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *fintech use capability* adalah *knowledge donating* dan *collecting*. Sedangkan *fintech use capability* akan mempengaruhi *human resource performance*. Maka dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan seseorang menggunakan teknologi akan mendukung tingkat kinerja dari orang tersebut.

Saran

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan jangka waktu penelitian, sumber referensi tentang unsur *knowledge collecting*, serta sampel yang digunakan baru sebatas daerah Jepara. Dilihat dari R square yang bernilai kecil sebesar 40% terhadap kemampuan menggunakan *fintech* dan hanya 26% pengaruhnya di peningkatan kinerja karyawan, maka selain faktor *knowledge donating* dan *collecting* dibutuhkan faktor variabel lain agar peningkatan kinerja menjadi lebih besar.

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah melakukan observasi lebih mendalam terkait *knowledge collecting*, dan penelitian diperluas jangkauannya. Selain hal tersebut, untuk penelitian mendatang responden yang diteliti bisa lebih banyak dan penemuan tentang faktor

variabel yang bisa memoderasi *knowledge sharing* untuk memberikan pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F. dkk. 2019. The Effect of Entrepreneurial Orientation, Customer Orientation, and Knowledge Sharing on Innovation Capability and Business Performance (Study on Tourism-Based MSMEs in Banyuwangi Regency. *Wacana*, 22(1).
- Al-Husseini, S & Elbeltagi, I. 2014. Knowledge Sharing Practices as a Basis of Product Innovation: a Case of Higher Education in Iraq. *International Journal of Social Science and Humanity*. 5 (2): 182-185
- Assegaff, Mohhammad dan Wasitowati. 2016. Knowledge Sharing sebagai Sumber Inovasi dan Kinerja pada Usaha. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call papers*, Unisbank Semarang.
- Arizqi, A. 2017. Performance Enhancement Model of Human Resources through Knowledge Sharing. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 8 (1): 134-142
- Arner, D. W., Barberis, J. N. and Buckley, R. P. 2015 „The Evolution of Fintech: A New Post-Crisis Paradigm? “Hong Kong. Available at: <http://hub.hku.hk/bitstream/10722/221450/1/Content.pdf>
- Aron, J., 2017. ‘ Leapfrogging ’: a Survey of the Nature and Economic Implications of Mobile Money. *CSAE Work. Pap. WPS/2017-02*
- Camps, J., Oltra, V., Aldás-Manzano, J., Buenaventura-Vera, G., & Torres-Carballo, F. 2015. Individual Performance in Turbulent Environments: The Role of Organizational Learning Capability and Employee Flexibility. *Human Resource Management*, 55(3), 363–383. doi:10.1002/hrm.21741.
- Chen, S., Duan, Y., Edwards, J. S & Lehaney, B. 2006. Toward Understanding Inter-organizational Knowledge Transfer Needs in SMEs: Insight from a UK Investigation. *Journal of Knowledge Management*. 10 (3): 6-23.
- Coombs, Joseph, E., III. Paul E. Beirly 2006. Measuring technological capability and performance. *R&D Management* 36 (4): 421-438. DOI:10.1111/j.1467-9310.2006.00444.x
- Crespo, C.F., Griffith, D.A., Lages, L. F., 2014. The performance effects of vertical and horizontal subsidiary knowledge outflow in multinational enterprises. *J. Manag. Stud.* 48 (7), 1612-1639.
- Dysvik, A., Buch, R & Kuvaas, B. 2015. Knowledge Donating and Knowledge Collecting. *Leadership & Organization Development Journal*. 36 (1): 35-53.

- Elianto, W & Wulansari, N. A. 2016. Building Knowledge Sharing Intention with Interpersonal Trust as a Mediating Variable. *Jurnal Manajemen Teknologi*. 15 (1): 67-76
- FSB:Financial Stability Board. 2017. Financial Stability Implications from FinTech: Supervisory and Regulatory Issues that Merit Authorities' Attention. Available at: <https://www.fsb.org/wp-content/uploads/R270617.pdf>.
- Hoof, V, D; Weenen, B, F. 2004. Committed to Share: Commitment and CMC Use as antecedents of Knowledge Sharing. *Journal Kn*, 13–24.
- Ipe, M. 2003. Knowledge Sharing in Organizations: a Conceptual Framework. *Human Resource Development Review*. 2 (4): 337-259.
- Javadi, M, H, M; Zadeh, N, D; Zandi, M; Yavarian, J. 2012. Effect of Motivation and Trust on Knowledge Sharing and Effect of Knowledge Sharing on Employee's Performance. *International Journal of Human Resource Management*, 2(1), 210–221.
- Khan, R.A. 2012. Knowledge Management: A Framework for Competitive Advantage. *Global Journal for Information Technology and Computer Science*, vol. 1 (1).
- Khin, S; Ho, T, C. 2018. Digital Technology, Digital Capability and Organizational Performance. *International Journal of Innovation and Science*. <https://doi.org/doi:10.108/ijis-08-20180083>
- Kumar, N; R, C. R. 2010. The Impact of Knowledge Sharing and Islamic Work Ethic on Innovation Capability. *Cruss Cultural Management*, 19(2), 142–165.
- K.Umar, Surya Mega. 2016. Peran Knowledge Sharing dalam Memperkuat Pengaruh Kompetensi dan Rotasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja SDM (Studi pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah). Seminar Nasional Ekonomi UT: Challenge and Strategy Faculty of Economics and Business in Digital Era (UTCC)
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. McGraw-hill.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mangkunegara, A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R, L; J, H, J. 2006. *Human Research Management*. Salemba Empat.
- Mulyana; Muchammad; Assegaf; Wasitowati. 2015. Pengaruh Knowledge Donating dan Knowledge Collecting terhadap Innovation Capability Kasus Pengembangan UKM Batik di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 14(3), 246–264.
- Natoil. 2018. *Membangun Komitmen Organisasi Berbasis pada Islamic*.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.

- Otoritas Jasa Keuangan. 2019. Data Perkembangan Fintech Lending Periode 2019. <http://www.ojk.go.id/id/kanal/inkb/data-dan-statistik/fintech>.
- Pasaribu, M. 2009. Knowledge Sharing. Meningkatkan Kinerja Layanan Perusahaan. Jakarta: PT. Elex Media Computindo.
- PBMT Indonesia. 2020. Laporan Silaturahmi Nasional (Silatnas).
- Prawirosentono, S. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE.
- Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Kud “Pati Kota” Kabupaten Pati). *Journal of Management*, 2(2).
- Rivai, V. ; B. 2005. Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins; Stephen, P; Timothy, A. 2012. Organizational Behavior. Pearson Education Limited.
- Sanjaya, Niki, dkk. 2018. Influence Socially Responsible Human Resource Management, Technostress Creators and Employee Satisfaction to Use Fintech (Study on Financial Institution in Indonesia). *Asia-Pacific Management and Business Application* 7 (2), 81-94.
- Setyawan, A. 2018. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67–89.
- Serge Ky. Rugemintwari, C., Sauviat, A. 2019. Is Fintech good for bank performance? The case of mobile money in the East African Community. Conference:36th GdRE International Symposium on Money, Banking and Finance. Besancon
- Suranta, S. 2002. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2(1).
- Tobing, P. L. 2007. Knowledge Management Konsep, Arsitektur dan Implementasi Edisi Pertama Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.