

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Keunggulan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, maupun sumber daya fisik lainnya, tetapi juga oleh kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola dan memanfaatkan berbagai sumber daya tersebut secara efektif. Dalam perspektif *dynamic capabilities*, organisasi yang mampu mengintegrasikan, membangun, dan merekonfigurasi kompetensi internal secara tepat akan lebih mampu menghadapi perubahan lingkungan dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya (Teece et al., 1997). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan, kesiapan, dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, perubahan regulasi, serta perubahan kebutuhan dan perilaku konsumen. Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar dan target yang telah ditetapkan organisasi. Karyawan yang mampu bekerja secara efektif, produktif, dan

berkualitas akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan daya saing perusahaan.

Salah satu sektor yang mengalami perubahan signifikan dalam beberapa tahun terakhir adalah sektor perbankan. Perkembangan teknologi informasi telah mengubah pola layanan perbankan dari yang sebelumnya didominasi oleh layanan tatap muka menjadi layanan berbasis digital. Data Bank Indonesia menunjukkan bahwa jumlah pengguna *mobile banking* di Indonesia mengalami peningkatan yang sangat signifikan dari 5.534.245 pengguna pada tahun 2021 menjadi 25.317.030 pengguna pada tahun 2025. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa masyarakat semakin mengandalkan layanan perbankan digital dalam melakukan berbagai aktivitas keuangan. Kondisi ini menjadi indikator bahwa transformasi digital telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari oleh industri perbankan.

Tabel I- 1

Data Pengguna Mobile Banking Indonesia Tahun 2021–2025

Tahun	Jumlah Pengguna
2021	5.534.245
2022	8.354.937
2023	12.334.036
2024	23.178.484
2025	25.317.030

Sumber: Bank Indonesia (2025)

Peningkatan penggunaan layanan digital tersebut memberikan dampak yang besar terhadap sistem operasional lembaga perbankan. Perbankan dituntut untuk menyediakan layanan yang lebih cepat, aman, efisien, dan mudah diakses oleh nasabah. Konsekuensinya, berbagai institusi perbankan harus

melakukan transformasi digital melalui pengembangan sistem informasi, digitalisasi proses bisnis, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, tetapi juga pada kemampuan karyawan dalam menerima, memahami, dan mengimplementasikan perubahan yang terjadi dalam organisasi.

PT BPR Surya Yudha Banjarnegara sebagai salah satu Bank Perkreditan Rakyat yang beroperasi di Kabupaten Banjarnegara juga menghadapi tuntutan perubahan yang sama. Berdasarkan Laporan Keberlanjutan PT BPR Surya Yudhakencana, perusahaan telah mengimplementasikan berbagai inovasi teknologi untuk mendukung efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Inovasi tersebut meliputi penerapan aplikasi *E-Register*, *E-Paperless* yang mencakup sistem *E-Gaji* dan pelaporan digital, penggantian aplikasi *Electronic Data Capture* (EDC), penyempurnaan sistem sekuritas transaksi, hingga implementasi aplikasi *Single Customer View* (SCV) yang terintegrasi dengan Lembaga Penjamin Simpanan (LPS). Implementasi berbagai sistem tersebut bertujuan untuk mempercepat proses kerja, meningkatkan keamanan transaksi, mengurangi penggunaan dokumen fisik, serta mendukung pencapaian target kinerja perusahaan secara lebih efektif.

Kondisi tersebut juga perlu dilihat dari pencapaian kinerja PT BPR Surya Yudha Banjarnegara selama beberapa tahun terakhir. Berdasarkan laporan tahunan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara, pencapaian beberapa indikator kinerja perusahaan menunjukkan kondisi yang berfluktuasi selama periode

2021–2025. Data pencapaian target kredit, pendapatan, dan laba bersih PT BPR Surya Yudha Banjarnegara dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel I- 2

Pencapaian Target Beberapa Indikator Kinerja PT BPR Surya Yudha Banjarnegara Tahun 2021–2025

Tahun	Kredit (%)	Pendapatan (%)	Laba Bersih (%)	Realisasi Laba Bersih
2021	90,74	91,23	71,89	Rp46,254 miliar
2022	96,86	96,18	262,65	Rp15,128 miliar
2023	67,96	86,24	2.379,34	Rugi Rp244,435 miliar
2024	92,19	94,58	1.785,61	Rp16,995 miliar
2025	93,60	96,35	21,95	Rp5,404 miliar

Sumber: Laporan Tahunan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara Tahun 2021–2025, diolah.

Berdasarkan Tabel diatas, terlihat bahwa pencapaian beberapa indikator kinerja PT BPR Surya Yudha Banjarnegara mengalami fluktuasi selama periode 2021–2025. Pada tahun 2021, pencapaian kredit sebesar 90,74% dan pendapatan sebesar 91,23% dari target, sedangkan laba bersih hanya mencapai 71,89% dari target. Pada tahun 2022, pencapaian kredit dan pendapatan mengalami peningkatan masing-masing menjadi 96,86% dan 96,18%, sementara realisasi laba bersih sebesar Rp15,128 miliar atau mencapai 262,65% dari target yang ditetapkan.

Kondisi yang lebih signifikan terjadi pada tahun 2023. Pencapaian kredit menurun menjadi 67,96% dari target dan pendapatan hanya mencapai 86,24%. Selain itu, realisasi biaya pada tahun tersebut mencapai Rp475,726 miliar, sedangkan target biaya sebesar Rp257,923 miliar. Kondisi tersebut diikuti dengan realisasi laba bersih yang mengalami kerugian sebesar Rp244,435 miliar, sementara target laba bersih yang ditetapkan sebesar Rp10,273 miliar.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya tekanan yang cukup besar terhadap pencapaian kinerja perusahaan pada tahun 2023.

Pada tahun 2024, PT BPR Surya Yudha Banjarnegara kembali mencatat laba bersih sebesar Rp16,995 miliar. Namun, kondisi tersebut belum menunjukkan kestabilan pencapaian kinerja karena pada tahun 2025 realisasi laba bersih kembali menurun menjadi Rp5,404 miliar, atau hanya mencapai 21,95% dari target sebesar Rp24,623 miliar. Pada tahun yang sama, pencapaian kredit dan pendapatan masing-masing sebesar 93,60% dan 96,35% dari target. Dengan demikian, data tersebut menunjukkan adanya fluktuasi pencapaian kinerja perusahaan selama periode 2021–2025, terutama pada indikator laba bersih, kredit, dan pendapatan.

Fluktuasi pencapaian kinerja perusahaan tersebut tidak dapat secara langsung digunakan untuk menyimpulkan bahwa kinerja individual karyawan mengalami penurunan, karena indikator pada tabel merupakan indikator kinerja organisasi. Namun demikian, pencapaian target perusahaan tidak terlepas dari kontribusi sumber daya manusia yang menjalankan berbagai aktivitas operasional. Karyawan memiliki peran dalam memberikan pelayanan kepada nasabah, melakukan penghimpunan dana, penyaluran dan pengelolaan kredit, melaksanakan prosedur kerja, menyelesaikan permasalahan, serta mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, kondisi tersebut menjadi fenomena organisasi yang relevan untuk mengkaji kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Penerapan berbagai sistem digital tersebut membawa perubahan pada pola kerja karyawan. Karyawan dituntut untuk mampu memahami teknologi baru, menyesuaikan prosedur kerja, serta meningkatkan kompetensi agar dapat bekerja secara efektif sesuai kebutuhan organisasi. Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting karena keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi tersebut untuk mendukung pekerjaan sehari-hari.

Sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, PT BPR Surya Yudha Banjarnegara secara rutin melaksanakan berbagai program pelatihan bagi karyawannya. Program pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, memperkuat pemahaman terhadap sistem kerja baru, serta mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.

Tabel I- 3

Data Pelatihan PT BPR Surya Yudha Tahun 2022–2024

Uraian	2022	2023	2024
Frekuensi Peserta Pelatihan	1.218	1.133	1.111
Frekuensi Pelatihan	245	241	291

Sumber: PT BPR Surya Yudha (2024)

Berdasarkan data tersebut, frekuensi pelatihan yang dilaksanakan perusahaan mengalami peningkatan dari 245 kali pada tahun 2022 menjadi 291 kali pada tahun 2024. Namun demikian, jumlah peserta pelatihan justru menunjukkan tren penurunan dari 1.218 peserta pada tahun 2022 menjadi 1.111 peserta pada tahun 2024. Fenomena ini menunjukkan bahwa peningkatan

intensitas pelatihan belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan partisipasi karyawan. Kondisi tersebut menjadi indikasi bahwa terdapat faktor-faktor tertentu yang memengaruhi kesiapan dan keterlibatan karyawan dalam menghadapi perubahan yang sedang berlangsung di dalam organisasi.

Hasil observasi awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan sistem kerja dan prosedur baru yang diterapkan perusahaan. Beberapa karyawan memerlukan waktu yang lebih lama untuk memahami penggunaan aplikasi digital, masih membutuhkan pendampingan dalam menjalankan tugas tertentu, serta menunjukkan keraguan ketika menghadapi perubahan yang berkaitan dengan teknologi maupun prosedur operasional. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Fenomena ini mengindikasikan bahwa peningkatan pemanfaatan teknologi belum secara otomatis diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, salah satu faktor internal yang diduga dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tuntutan pekerjaan adalah *self-efficacy*. Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam

menyelesaikan pekerjaan, mampu menghadapi tantangan kerja, serta memiliki ketekunan yang lebih tinggi ketika menghadapi hambatan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung merasa ragu terhadap kemampuannya sehingga kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian Setyawan dan Bagis (2021), Kiftiyah dan Al Banin (2023), serta Roni (2024) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain *self-efficacy*, *knowledge sharing* menjadi faktor lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja yang mengalami perubahan sistem dan prosedur, pertukaran pengetahuan antar karyawan menjadi penting agar informasi, pengalaman, dan cara penyelesaian pekerjaan dapat ditransfer secara efektif. Dengan adanya *knowledge sharing*, karyawan dapat memperoleh pengetahuan dari rekan kerja, memahami perubahan prosedur, serta menemukan solusi atas permasalahan pekerjaan yang dihadapi. Wang dan Noe (2010) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses pertukaran pengetahuan, pengalaman, informasi, dan keterampilan antaranggota organisasi. Melalui *knowledge sharing*, karyawan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaan, meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah, serta mempercepat proses pembelajaran organisasi. Namun, berdasarkan hasil observasi awal, proses berbagi pengetahuan di lingkungan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara belum sepenuhnya berjalan optimal. Sebagian karyawan masih bergantung pada individu tertentu dalam memperoleh informasi dan pengetahuan terkait

pekerjaan, sehingga transfer pengetahuan belum berlangsung secara merata. Penelitian Meher dan Mishra (2022) serta Sanjaya dan Tania (2023) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh *self-efficacy* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan diduga tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui *readiness for change*. Holt et al. (2007) mendefinisikan *readiness for change* sebagai tingkat kesiapan individu untuk menerima, mendukung, dan melaksanakan perubahan yang terjadi dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kesiapan perubahan yang tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi terhadap sistem baru, menerima kebijakan organisasi, dan mendukung proses perubahan secara positif. Sebaliknya, rendahnya *readiness for change* dapat menimbulkan resistensi terhadap perubahan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pencapaian kinerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif dengan *readiness for change* (Eliyana et al., 2016; Nurhaliza & Mulyana, 2022; Vanny et al., 2022). Di sisi lain, Anggraini dan Budiani (2023) menemukan bahwa *knowledge sharing* juga berhubungan dengan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan. Penelitian Adam, Badia, dan Yuliani (2024) menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *readiness for change*. Sementara itu, Ardiantantra (2024) menemukan bahwa *readiness for change* mampu memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, sebagian besar

penelitian sebelumnya dilakukan pada organisasi yang berbeda dan masih terbatas yang menguji secara simultan pengaruh *self-efficacy* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui *readiness for change* sebagai variabel intervening.

Selain itu, penelitian yang dilakukan pada sektor Bank Perkreditan Rakyat (BPR) masih relatif terbatas dibandingkan penelitian pada perusahaan manufaktur, perusahaan jasa skala besar, maupun instansi pemerintahan. Padahal, karakteristik BPR memiliki tantangan tersendiri dalam menghadapi perubahan teknologi, regulasi, dan tuntutan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menjelaskan bagaimana *self-efficacy* dan *knowledge sharing* dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui *readiness for change* dalam konteks organisasi perbankan, khususnya pada PT BPR Surya Yudha Banjarnegara.

Penelitian ini menjadi penting karena keberhasilan transformasi digital pada industri perbankan, khususnya Bank Perkreditan Rakyat (BPR), tidak hanya bergantung pada investasi teknologi, tetapi juga pada kemampuan sumber daya manusia dalam beradaptasi dan mempertahankan kinerja. Apabila karyawan tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuannya (*self-efficacy*), budaya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) belum berjalan optimal, serta kesiapan menghadapi perubahan (*readiness for change*) masih rendah, maka implementasi transformasi digital berpotensi tidak memberikan hasil yang optimal terhadap peningkatan kinerja organisasi. Di sisi lain, penelitian mengenai hubungan *self-efficacy*, *knowledge sharing*, *readiness for change*,

dan kinerja karyawan pada konteks Bank Perkreditan Rakyat masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi baik secara akademis maupun praktis untuk menjelaskan mekanisme yang memengaruhi kinerja karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar penyusunan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif di PT BPR Surya Yudha Banjarnegara.

Berdasarkan uraian tersebut, *readiness for change* dipandang memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara faktor individual dan sosial dalam organisasi dengan kinerja karyawan. *Self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan perubahan, sedangkan *knowledge sharing* memungkinkan karyawan memperoleh dan bertukar pengetahuan yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan. Kedua faktor tersebut secara teoritis dapat membentuk kesiapan individu dalam menerima, mendukung, dan melaksanakan perubahan. Ketika karyawan memiliki kesiapan yang lebih baik terhadap perubahan, karyawan diharapkan mampu menyesuaikan perilaku dan cara kerja dengan tuntutan baru sehingga dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, *readiness for change* digunakan sebagai variabel intervening untuk menjelaskan mekanisme bagaimana *self-efficacy* dan *knowledge sharing* dapat berkaitan dengan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya celah penelitian dalam hubungan antarvariabel tersebut. Adam, Badia, dan Yuliani (2024) menemukan bahwa *self-efficacy* dan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap

readiness for change, tetapi penelitian tersebut belum menguji keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Ardiantantra (2024) menemukan bahwa *readiness for change* mampu memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, tetapi belum memasukkan *knowledge sharing* sebagai variabel independen. Sementara itu, penelitian mengenai *knowledge sharing* terhadap *kinerja karyawan* telah dilakukan, tetapi menggunakan variabel mediator lain atau menguji hubungan secara langsung. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self-efficacy* dan *Knowledge sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Readiness for change* sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *Readiness for change* pada karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara?
2. Apakah *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap *Readiness for change* pada karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara?
3. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara?
4. Apakah *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara?

5. Apakah *Readiness for change* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara?
6. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui *Readiness for change* pada karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara?
7. Apakah *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui *Readiness for change* pada karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus dan untuk menghindari agar pemecahan masalah tidak menyimpang dari tujuan yang hendak dicapai, maka dibuat beberapa batasan masalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian dibatasi pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya pada aspek *Self-efficacy*, *Knowledge sharing*, *Readiness for change* dan Kinerja karyawan.
2. Penelitian dibatasi pada karyawan yang sudah lebih dari 1 tahun bekerja di PT BPR Surya Yudha Banjarnegara.
3. Variabel yang diteliti dibatasi pada :
 - a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya berdasarkan standar yang telah ditentukan sesuai dengan posisi tertentu (Budiyanto & Mockhlas, 2020). Ardian dalam (Andreas, 2022) menjelaskan bahwa

kinerja merupakan bentuk nyata dari *performance* yang menggambarkan hasil kerja pegawai, proses manajerial, maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, hasil kerja tersebut harus dapat diukur serta dibandingkan dengan standar kinerja yang berlaku agar pencapaiannya dapat dinilai secara objektif. Menurut penelitian (Sudiardhita et al., 2018) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Waktu kerja
- 4) Kerjasama fisik

b. *Self-efficacy*

Menurut Ghufron (2011) *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mencapai suatu target dalam melakukan tugas atau tindakan.

Adapun indikator *self efficacy* menurut Kiftiyah, I., & Al Banin, Q. (2023) merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan akan kemampuan diri.
- 2) Optimis
- 3) Obyektif
- 4) Rasional dan realistis

c. *Knowledge sharing*

Knowledge sharing merupakan pertukaran pengetahuan, informasi, dan pengalaman yang dianggap berharga dari seseorang ke orang lain dalam organisasi atau perusahaan (Aswin et al., 2023) dalam penelitian Qurratu'ain, N. A(2025).

Menurut Zhang & Cheng (2022), berbagi pengetahuan digambarkan sebagai tindakan individu untuk bertukar pengetahuan, baik dalam bentuk informasi atau keterampilan yang mereka miliki dengan anggota organisasi lainnya.

Adapun indikator *knowledge sharing* menurut (Muizu et al., 2018), yaitu:

- 1) Komunikasi
- 2) Interaksi sosial
- 3) Pengalaman
- 4) Relasi
- 5) Kepercayaan

d. *Readiness for change*

Menurut Robbins dan Judge (2023:222) *Readiness for change* merujuk pada sejauh mana individu siap secara mental, psikologis, atau fisik, dan bersedia untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan organisasi.

Menurut Holt et al. (2007), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *readiness for change* adalah:

- 1) *Appropriateness* (Kesesuaian)
- 2) *Management Support* (Dukungan Manajemen)
- 3) *Change Efficacy* (Kepercayaan Berubah)
- 4) *Personal Valence* (Nilai Pribadi)

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *Readiness for change* pada karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara.
2. Untuk mengetahui apakah *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap *Readiness for change* pada karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara.
3. Untuk mengetahui apakah *Self-efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara.
4. Untuk mengetahui apakah *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara.
5. Untuk mengetahui apakah *Readiness for change* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara.
6. Untuk mengetahui apakah *Self-efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui *Readiness for change* pada karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara.
7. Untuk mengetahui apakah *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui *Readiness for change* pada karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, serta pengalaman dalam memahami dan menerapkan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan *Self-efficacy*, *knowledge sharing*, *readiness for change* dan Kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT BPR Surya Yudha Banjarnegara dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan SDM, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Sebagai referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang mengangkat tema sejenis, serta sebagai kontribusi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam kajian faktor faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.