

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Oleh, karena itu maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja pegawai, oleh karena itu masalah yang berkaitan

dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi. Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada pegawai, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Uraian tersebut menjelaskan bahwa salah satu yang membentuk kinerja terbaik adalah kemampuan yang juga dapat dimaknai sebagai kompetensi. Miyawaki dalam Mohd Noor & Dola (2009:228) memberikan definisi "*competency include the aptitude necessary to enhance basic abilities and to raise job performance to a higher level*". Definisi tersebut menjelaskan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar dan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi. Sementara Spencer dan Spencer (1993:9) menyatakan bahwa, "*a competency is an underlying characteristic of individual that is related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*". Pandangan tersebut menjelaskan bahwa kompetensi seseorang merupakan dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang

diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Amir (2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap inovasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fara (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap inovasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Jayadi (2016) , Adiaksa (2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sutandi (2015) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja

Peran inovasi dalam mendongkrak kinerja usaha meliputi seluruh aspek penting yang bisa memberikan nilai tambah pada daya saing perusahaan: proses, produk, pasar, manajemen, dan sebagainya (Swa, 2005). Ketakutan organisasi dalam menerapkan inovasi adalah besarnya biaya yang harus diinvestasikan. Ketakutan ini sebenarnya tidak beralasan sebab inovasi tidak harus dimulai dari yang canggih dan berbiaya besar , tetapi yang lebih penting terlembaga, konsisten dan berkelanjutan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Murni, T (2000) pada perusahaan kecil dan menengah di Yogyakarta menunjukkan bahwa strategi inovasi dalam rangka untuk meningkatkan kinerja perusahaan harus lebih memperhatikan orientasi kepemimpinan, inovasi proses dan tingkat investasi, karena ketiga variabel ini menjadi penentu walaupun tidak berarti bahwa variabel lain tidak penting seperti inovasi produk, sumber eksternal dan internal. Rahmani (2003) juga meneliti pengaruh strategi inovasi terhadap kinerja operasional perusahaan manufaktur di Indonesia yang hasilnya menunjukkan pengaruh orientasi kepemimpinan yang cukup signifikan terhadap sebagian besar variabel seperti tipe inovasi proses, tipe inovasi produk, sumber inovasi internal, sumber inovasi eksternal dan tingkat investasi. Penelitian yang dilakukan oleh Dana (2017), Sigit (2016) menyatakan bahwa Inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Supandi (2015), Surya (2015) menyatakan bahwa inovasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Kondisi di SMA/SMP Pondok Modern Selamat Kendal Kinerja SDM nya tidak optimal dikarenakan Kinerja di sana itu bekerja selama 13 jam, pagi di mulai pukul 4 pagi sampai 5 sore dan juga di sana Kinerja gurunya tidak hanya mengajar melainkan menjadi buruh misal kalau ada jalan rusak harus guru yang jadi kinerjanya, ngecat juga dan ada juga guru yang bekerja 24 jam itu gurunya tempat tinggalnya di asrama, itu akibatnya guru menjadi jenuh dan kurang nyaman . jadi saat ini kinerja guru nya tidak optimal sekali itu berdampak negatif di Pondok Modern Selamat (Sumber: wawancara Humas Pondok Modern Selamat,2019)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah studi pada penelitian ini adalah “*Bagaimana Model peningkatan kinerja Sumber Daya manusia yang berbasis pada Inovasi dan Kompetensi Profesional Pondok Modern Selamat Kendal*. Kemudian pertanyaan (Question Research) yang muncul sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompetensi berpengaruh terhadap Inovasi?
2. Bagaimana Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja SDM?
3. Bagaimana Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja SDM ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis keterkaitan Kompetensi Profesional dan Inovasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia
2. Menyusun model pengembangan peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia yang berbasis pada Inovasi dan Kompetensi Profesional.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan perkembangan mengenai kompetensi terhadap kinerja melalui inovasi.
- b. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu kompetensi terhadap kinerja melalui inovasi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening.

a. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

