

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Praktik sumber daya manusia (praktik SDM) adalah cara utama yang dapat digunakan perusahaan untuk memengaruhi dan membentuk keterampilan, sikap, dan perilaku individu untuk melakukan pekerjaan mereka dan dengan demikian mencapai tujuan organisasi (Chen and Huang 2018). Sumber Daya Manusia adalah komponen penting dari berbagai macam komponen yang berpengaruh dalam suatu pengembangan organisasi. Dalam hal pengembangan organisasi, Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah karyawan. Sumber daya manusia mengacu pada modal manusia yang dikendalikan oleh perusahaan melalui langsung hubungan kerja (Sardi et al. 2019). Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Yusuf, 2015). Manajemen sumber daya manusia memaksimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Pengukuran kinerja mencakup apa yang diukur perusahaan, yang mencakup aktivitas seperti pengembangan metrik; menetapkan target; mengumpulkan, menganalisis dan melaporkan informasi kinerja; dan menafsirkan dan menilai perbedaan kinerja (Haneda and Ito 2018). Manajemen kinerja mencakup bagaimana perusahaan menggunakan pengukuran kinerja, yang mencakup pembelajaran, komunikasi, dan peningkatan kinerja secara terus menerus (Sardi et al. 2019).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi, perlu adanya inovasi yang dilakukan karyawan guna terciptanya hasil lebih baik. Diketahui dari pengertiannya, Inovasi adalah salah satu cara untuk menghadapi persaingan dengan menciptakan suatu kreativitas, daya cipta dan inisiatif kuat agar menghasilkan sesuatu yang berbeda dan menarik dari penemuan – penemuan terdahulu. Inovasi merupakan faktor yang sangat diperlukan untuk memungkinkan organisasi beradaptasi dengan perubahan ekonomi yang cepat dan mendapatkan keunggulan kompetitif. Penelitian telah menunjukkan bahwa inovasi bermanfaat bagi kinerja organisasi (Haneda and Ito 2018) karena organisasi kemudian dapat merespons tantangan lebih cepat dan lebih baik dalam mengeksploitasi produk baru dan peluang pasar. Terlepas dari minat penelitian yang berkembang dalam inovasi di tingkat perusahaan, ada kelangkaan pengetahuan tentang bagaimana inovasi dapat dipupuk di tingkat individu (Bos-Nehles, Renkema, and Janssen 2018). Agar inovasi terjadi, perusahaan dapat memanfaatkan modal manusia (SDM) untuk mengembangkan keahlian organisasi untuk menciptakan layanan baru. Namun, keahlian jauh lebih kompleks dan terutama merupakan hasil dari praktik yang disengaja (Cafferkey et al. 2019). Praktik yang disengaja ini mengharuskan individu yang ingin melakukan tugas dan melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Perusahaan dapat mengidentifikasi dan menggunakan serangkaian strategi SDM untuk memperoleh kemauan dan motivasi karyawan untuk terlibat dalam melakukan mengembangkan organisasi. Jadi, tujuan inovasi adalah menciptakan kemudahan atau suatu terobosan baru untuk mengembangkan ide – ide dan gagasan inovatif yang dapat diwujudkan dengan baik.

Perusahaan dengan karakteristik internal yang sesuai lebih menyukai menghasilkan inovasi (Chen and Huang 2018). Ini berarti mendedikasikan sumber daya untuk tugas

inovasi untuk mencapai manfaat dari inovasi(Chen and Huang 2018). Lebih lanjut, rutinitas dan proses yang menentukan keadaan inovasi perlu dilakukan. Kemampuan inovasi, dengan demikian, bukan konstruksi yang dapat diidentifikasi secara terpisah; sebaliknya, ini terdiri dari memperkuat rutinitas dan proses dalam perusahaan. Proses-proses ini adalah mekanisme kunci untuk merangsang, mengukur, dan memperkuat inovasi. Karyawan dapat memulai inovasi karena mereka sering berhubungan dengan proses dan produk serta dapat mendeteksi potensi peningkatan dan peluang untuk perkembangan baru. Namun, inovasi hanya terjadi jika karyawan terlibat dalam aktivitas yang bertujuan menghasilkan dan menerapkan ide(Bos-Nehles, Renkema, and Janssen 2018). Dalam studi ini, kemampuan inovasi didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan dalam aspek yang memengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai inovasi. Kemampuan inovasi didasarkan pada berbagai pengaruh simultan dari aspek individu dan kolektif. Beberapa aspek tersebut ialah praktik kepemimpinan, keterampilan, inovasi karyawan, proses dan alat untuk mengelola ide, budaya pendukung, sumber eksternal untuk informasi, pengembangan pengetahuan individu, kesejahteraan karyawan, dan tautan ke tujuan strategis(Haneda and Ito 2018).

Pertumbuhan pesat ekonomi dunia mendorong seluruh lapisan masyarakat untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan ide dan gagasan dalam organisasi ataupun perusahaan. Terlebih dengan adanya persaingan perekonomian dunia menuntut masyarakat untuk lebih kreatif dan dapat memanfaatkan peluang memperoleh hasil terbaik antar karyawan didalam suatu organisasi maupun perusahaan. Dengan demikian, praktik SDM strategis dapat kondusif untuk kegiatan inovatif karena praktik SDM strategis memungkinkan perusahaan untuk menemukan dan memanfaatkan pengetahuan dan keahlian dalam organisasi(Chen and Huang

2018). Perusahaan atau suatu organisasi dapat memanfaatkan modal manusia untuk mengembangkan keahlian organisasi untuk menciptakan produk dan layanan baru.

Organisasi yang saat ini memerlukan efektivitas dalam kinerjanya adalah BMT di Semarang Utara. Sebagai organisasi yang anggotanya terdiri dari orang – orang yang memiliki tujuan dan visi misi yang sama, BMT diharuskan menjadi organisasi yang memiliki sistem dan kinerja yang baik. Selain keputusan pimpinan, berjalan baik tidaknya sebuah BMT dipengaruhi dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sebagai komponen penting. BMT di Semarang Utara sendiri merupakan kegiatan koperasi yang pelaksanaannya meliputi pinjaman, simpanandan pendidikan yang mempunyai peran penting dalam perekonomian. Di Indonesia sendiri sudah banyak koperasi yang berdiri untuk mensejahterakan anggota dan menyediakan pembinaan bagi setiap anggota untuk dapat berkembang menjadi lebih baik.

Untuk dapat memenuhi dan melayani masyarakat dengan cepat dan tanggap diperlukan SDM yang memahami pekerjaan dengan benar. Namun kenyataanya terlalu banyak aturan dan sistem pembayaran atau transaksi yang harus dikuasi oleh setiap karyawan. Misalnya seorang karyawan yang bertugas sebagai marketing harus menentukan apakah pembayaran pinjaman dari anggota bisa dibayarkan secara langsung atau diharuskan melalui beberapa tahapan. Hal tersebut membuat SDM harus memiliki inovasi dalam diri sendiri untuk memutuskan permasalahan tersebut.

Namun demikian, karyawan BMT juga seorang manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan dan memiliki keterbatasan. Seorang pegawai tidak mungkin dapat menyelesaikan semua beban pekerjaan dalam waktu yang singkat dengan banyak tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Disisi lain, jika karyawan bagian marketing itu harus mencari surat edaran petunjuk teknis, dan akan menyita waktu yang lama. Hal ini akan menghambat proses selanjutnya yang seharusnya dapat berjalan dengan

waktu yang singkat. Arambu (2017) menunjukkan hasil dari penelitiannya, bahwa proses inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk mengembangkan suatu organisasi. Namun, berbanding terbalik dengan hasil penelitian menurut Chen(2018) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa manajemen sumber daya manusia berhubungan negatif dengan kapasitas manajemen pengetahuan rendah yang berpengaruh negatif terhadap kinerja inovasi. Dengan demikian penelitian ini dilakukan untuk memecahkan permasalahan penemuan yang berbeda untuk menemukan hasil riset baru agar terciptanya Sumber Daya Manusia (karyawan) yang lebih kreatif dan inovatif agar dapat mengimplementasikan di pekerjaan dan berdampak pada peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (karyawan).

Objek penelitian ini yaitu BMT yang bergerak dibidang lembaga keuangan syari'ah yang berupaya menghimpun dana dan penyaluran dana dengan prinsip dan aturan sesuai syariat islam. Yang menitik beratkan sistem bagi hasil yang adil, baik dalam pemutaran dan penyaluran dana untuk para anggota koperasi atau BMT ini sendiri. Penghimpunan dana berupa simpanan pokok dari nasabah yang akan di salurkan kembali dengan bentuk pinjaman kepada nasabah. Sebagai sebuah lembaga keuangan yang terpercaya dan banyak dipilih masyarakat. Maka dari itu, BMT adalah pilihan objek penelitian yang paling tepat.

Penelitian ini akan membahas tentang manajemen sumber daya manusia (*HRM system*) dan proses inovasi yang terjadi di BMT Semarang Utara dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan dan memajukan sumber daya manusia agar tercipta kinerja karyawan yang lebih baik dan akan mempengaruhi kemajuan organisasi.

Berdasarkan permasalahan fenomena gap tersebut maka perlu dilakukan studi yang mempelajari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan dan

menggabungkansehingga didapat suatu kerangka utuh yang dapat menjelaskan suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh dari manajemen sumber daya manusia (SDM) dan proses inovasi yang dilakukan hingga dapat memajukan dan meningkatkan kinerja pada individu karyawan dalam menyelesaikan di setiap bagian pekerjaan di BMT Semarang Utara. Maka dari itu, penulis akan melakukan sebuah penelitian tentang “ **PERAN HRM SYSTEM DAN PROSES INOVASI TERHADAP UPAYA PENINGKATAN KINERJA SDM**(Studi Kasus di BMTSemarang Utara) “

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang diambil dalam penelitian ini, maka rumusan masalahnya adalah*bagaimana peran HRM system dan proses inovasi dalam upaya meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia?.* Pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *HRM system* (Manajemen Sumber Daya Manusia) terhadap kinerja SDM?
2. Bagaimana pengaruh proses inovasi terhadap kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh *HRM system*(Manajemen Sumber Daya Manusia) dan proses inovasi terhadap kinerja SDM?
4. Apakah proses inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas,. maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *HRM system* (Manajemen Sumber Daya Manusia) terhadap kinerja SDM
2. Mendeskripsikan dan menganalisis peran proses inovasi terhadap kinerja SDM
3. Mendeskripsikan dan Menyusun model peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui variabel *HRM system* (Manajemen Sumber Daya Manusia) dan variabel proses inovasi

1.4. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian hakekatnya dilaksanakan agar dapat memberikan manfaat. Berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Yaitu memberikan informasi dan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM)
2. Manfaat Praktis
Yaitu memberikan informasi dan referensi bagi perusahaan/organisasi dalam melakukan kebijakan khususnya dalam konteks meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui inovasi, *HRM system* dalam peningkatan kinerja karyawan di BMT.

3. Manfaat Peneliti

Yaitu diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperluas ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan peneliti sebagai referensi penelitian berikutnya.

