

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Semakin pesatnya perkembangan pada era digitalisasi saat ini menuntut perusahaan agar lebih mampu memanfaatkan sistem teknologi dan komunikasi untuk dapat menghadapi kondisi persaingan yang semakin kompetitif dan dinamis, perkembangan informasi yang begitu cepat dalam mengakses hanya membutuhkan waktu yang singkat tidak hanya itu saja suatu informasi yang positif juga mampu membawa banyak keuntungan bagi perusahaan, dalam hal ini maka perusahaan harus mengetahui bagaimana cara mengelola pengembangan Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin dengan menggunakan ide-ide kreatif dan perilaku inovatif sehingga perusahaan dapat terus menyesuaikan diri dengan segala perubahan yang terjadi dan dapat merespon peluang untuk memenangkan persaingan bisnis, karena hakekatnya Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dan memiliki peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia yaitu upaya berkesinambungan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam artian yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan (Silalahi, 2000). Pengembangan Sumber Daya Manusia juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi segala macam tantangan yang dihadapi serta mampu meningkatkan kinerja karyawan yang di dukung oleh perilaku inovatif, dalam mempertahankan

sumber daya manusia yang merupakan suatu faktor kemampuan perusahaan dalam mengatasi tantangan-tantangan tersebut (Handoko, 2008). Karyawan juga dituntut melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya secara profesional, disiplin, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaan agar dapat menumbuhkan perilaku inovatif serta mampu mendorong keberhasilan perusahaan.

Perilaku inovatif tersebut dapat diartikan sebagai faktor penting bagi perusahaan yang harus dipertimbangkan secara signifikan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan membangun keberlanjutan dalam organisasi (Li et al., 2019). Pada dasarnya ide-ide kreatif dan perilaku inovatif juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun untuk dapat mencapai perilaku inovatif tidak hanya menonjolkan kreatifitas individu yang dimiliki sejak lahir, tetapi juga harus digali dan dikembangkan agar mencapai keberhasilan dari ide-ide yang telah dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan dukungan kepada karyawan agar mampu mengembangkan perilaku inovatif dalam bekerja di perusahaan. Hal ini nantinya juga akan berdampak bagi perusahaan pasalnya mampu menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik pada perusahaan tersebut dan merupakan kebutuhan mendasar untuk menjadi unggul dan kompetitif dengan perusahaan pesaing.

Dukungan organisasi ini merupakan suatu dorongan positif yang diberikan kepada karyawan atau perusahaan yang telah memberikan sebuah kontribusi terhadap karyawan agar mampu termotivasi akan pekerjaan yang dikerjakannya dengan timbulnya kepedulian dan kesejahteraan karyawan yang diberikan kepada

perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya suatu penghargaan dari organisasi kepada karyawan yang telah berkontribusi atas kemajuan organisasi serta mampu mengembangkan kemampuan dalam berpikir inovatif dan perusahaan harus memberikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

Menurut (Mathis & Jackson, 2006) kinerja karyawan adalah suatu awal yang berasal dari keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya, maka dari itu perlu adanya pengembangan Sumber Daya Manusia yang mampu menunjang keberhasilan karyawan dalam berperilaku kreatif dan inovatif. Perusahaan juga harus memberikan dukungan terhadap kreativitas para karyawan agar dapat termotivasi dan melampaui batas kreatifitas yang dimilikinya karena merupakan salah satu hal terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

Dengan adanya kinerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan tujuan perusahaan, namun dari fenomena yang terjadi faktanya masih ada kinerja guru yang kurang maksimal. Terjadinya keterlambatan penyerahan administrasi guru, sering terjadinya kelas kosong pada saat jam pelajaran tanpa adanya konfirmasi terlebih dahulu dari guru yang bersangkutan lalu banyaknya siswa siswi yang masih mengeluh dengan adanya proses belajar mengajar di kelas apalagi saat ini pembelajaran melalui sistem daring karena adanya pandemi Covid-19, hal ini juga mempengaruhi keterlambatan presensi kedatangan guru dan karyawan. Selain itu adanya masalah yang timbul dari kinerja komponen sekolah yaitu berasal dari lingkungan baik secara fisik maupun non fisik.

Study yang telah dilakukan oleh (Riaz et al., 2018) dengan menggunakan variabel "*thriving at work, organizational support for innovation, external work contact, and innovation behavior*" yang menyatakan bahwa dukungan organisasi untuk inovasi akan secara positif terkait dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Tombakan et al., 2019) bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya meskipun dukungan organisasi meningkat tidak berpengaruh banyak terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (Berliana & Arsanti, 2018) juga menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adanya riset gap dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Krisdianto & Nurhajati, 2017) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk hasil penelitian yang dijabarkan oleh (Jatmika & Andarwati, 2017) menyatakan bahwa terbukti pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian (Li et al., 2019) menyarankan untuk penelitian selanjutnya harus lebih luas mengembangkan variabel-variabel yang mungkin memiliki pengaruh utama pada kemampuan individu untuk menunjukkan kreatifitas pada perilaku inovatif sebagai mediator.

Berdasarkan riset gap dan fenomena kinerja guru yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diambil kesimpulan besarnya pengaruh dukungan organisasi,

pengembangan sumber daya manusia, dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru pada Yayasan Eka Sakti Semarang.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Penelitian sebelumnya tentang perilaku inovatif belum tuntas, karena masih banyak faktor yang perlu dicermati yang ditunjukkan dengan adanya saran untuk penelitian selanjutnya terhadap perilaku inovatif, sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan
3. Bagaimana perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan
4. Bagaimana dukungan organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan
5. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia terhadap perilaku inovatif karyawan.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

Untuk membangun hubungan peningkatan kinerja sumber daya manusia berbasis pada dukungan organisasi, pengembangan sumber daya manusia, dan perilaku inovatif.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini semoga dapat memberikan perkembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, serta memberikan masukan-masukan bagi pemikiran penelitian yang akan datang yang akan meneliti lebih mendalam terhadap hal-hal yang belum terdapat dalam penelitian ini.

## 2. Aspek Praktis

### a. Bagi Yayasan

Hasil penelitian ini semoga mampu memberikan informasi untuk sekolah terkait dan sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan dengan perilaku inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### b. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini peneliti mampu memberikan wawasan serta meningkatkan pola pikir untuk meningkatkan keaktifan dan kreatifitas peneliti.

