

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era digital saat ini dengan kecanggihan teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan, kualitas sumber daya manusia berusaha untuk ditingkatkan dengan dukungan kinerja untuk membentuk fondasi karakter individu. Perkembangan saat ini di dunia usaha seakan-akan meningkat dan mengacu ke persaingan yang membutuhkan tenaga kerja berkompeten. Ketika perusahaan mempunyai tenaga kerja kompeten akan membuat meningkatnya kinerja perusahaan, kemampuan soft skill juga dapat meningkatkan performa organisasi saat karyawan menuangkan inovasi. Apalagi sebagai dosen harus bisa menjadi pembimbing bagi mahasiswa, sehingga proses pembelajaran menyesuaikan dengan pola metode millennial.

Penyesuaian teknologi dan gaya mengajar menjadi hal krusial yang harus dibenahi dalam menghadapi mahasiswa di era sekarang. Dosen-dosen harus dinilai lebih inovatif di bidang teknologi, memiliki idealisme, semangat yang tinggi, inovasi, dan kreatifitas. Di era millennial membuat dosen bisa melakukan bahkan menerapkan pembelajaran yang lebih modern sehingga mahasiswa mendapatkan pengetahuan yang lebih luas karena dosen tersebut sudah menguasai zaman terkini seperti penggunaan internet yang bisa memperluas penjelasan materi dosen dan pengetahuan yang lebih berkembang.

Tetapi banyak dosen yang tidak mengerti atau paham tentang teknologi bahkan jika paham tidak dapat mengikuti dengan cepat perkembangan teknologi saat ini sehingga dosen sangat memerlukan pelatihan-pelatihan yang bisa mengajarkan apa saja yang harus dilakukan dengan teknologi atau perkembangan teknologi sudah sampai mana agar dosen tidak telat dalam menerapkan kecanggihan teknologi. Pelatihan soft skill sangat penting untuk para dosen mengembangkan cara mengajar dan menambah pengetahuan materi lebih luas dengan adanya internet. Stringfellow (2006) mengemukakan bahwa *soft skill* untuk organisasi bisnis sangat memiliki kepentingan saat menghadapi persaingan bisnis yang dikenal dengan sebutan *core competence*. Sehingga diperlukan pelatihan soft skill untuk mempengaruhi kebiasaan berbicara, berfikir, dan berperilaku. Seperti yang kita ketahui bahwa saat ini di semua negara sedang dihadapi dengan pandemic Covid-19 yang membuat ekonomi dunia merosot dan terjadi PHK di mana-mana karena perputaran ekonomi tidak berjalan lagi.

Maka dari itu sebagai pekerja atau karyawan harus bisa memiliki kemampuan soft skill yang dapat menolong perusahaan agar tidak mengalami kerugian dan bisa berdiskusi secara kelompok yang akan memicu adanya inovasi terbaru untuk menghadapi pandemi saat ini. *Soft skill* sangat penting untuk kemajuan dan kesuksesan sebuah organisasi, jika karyawan tidak bisa melakukan atau tidak memiliki *soft skill* akan membuat banyak kerugian di organisasi. Kemampuan yang ada dalam diri seperti *soft skill* sangat diperlukan karena berperan penting untuk bisa bekerja sama di dalam kelompok demi meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kepuasan karyawan (Katzenbach & Smith, 1993; West,

Borrill, & Unsworth, 1998). Inovasi sebagai penerapan yang berhasil dari gagasan kreatif dalam perusahaan (Amabile et al, 1997).

Inovasi merupakan sebuah mekanisme untuk beradaptasi di lingkungan yang dinamis, sehingga kenapa *soft skill* diperlukan dalam sebuah organisasi yaitu karena inovasi dan solusi kreatif akan ada ketika karyawan menuangkan pikiran atau ide-ide yang mereka miliki. Menurut Qi & Chau (2018) *soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning innovation*. Artinya adalah semakin baik *soft skills* yang dikuasai seseorang, maka semakin positif pembentukan dan pengembangan *learning innovation* di organisasi. Pengaruh *soft skill* terhadap perilaku *learning innovation* tidak signifikan (Abdillah & Hartono, 2014). Kerjasama tim juga di perlukan untuk mendapatkan inovasi yang terbaik seperti yang dikatakan oleh Johnson dan Johnson (1999) dalam Rhee et al., (2013) apabila seorang bekerja sebagai sebuah tim untuk mencapai tujuan bersama maka akan lebih tercapai tujuannya daripada mereka bekerja sendiri.

Pelatihan *soft skill* akan memberi dampak yang sangat baik kepada para karyawan guna mendukung pekerjaan dan menghadapi tantangan kerja, karena dengan pelatihan kesenjangan kemampuan dan ketrampilan yang diharapkan dengan yang ada bisa diminimalkan, dengan pelatihan *soft skill* karyawan akan dikembangkan kemampuan manajemen diri, kepercayaan diri, kemampuan berkomunikasi dan berbagai ketrampilan-ketrampilan lain yang penting bagi karyawan dalam pekerjaan dan memasuki dunia bisnis (Becker, 1994). Setiap organisasi memiliki beberapa unsur yang penting seperti sumber daya manusia karena dengan tenaga kerja atau sumber daya manusia organisasi akan berjalan

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain mencapai tujuan, organisasi harus memiliki inovasi baru agar tidak kalah saing dengan organisasi lainnya. Karena inovasi sangat penting untuk mengalahkan pesaing yang ketat, dan organisasi harus bisa mengembangkan kreativitas para karyawan agar dapat berkarya semaksimal mungkin. Cara terbaik adalah dengan cara memberikan pelatihan *soft skill* agar keterampilan yang di butuhkan dalam organisasi seperti komunikasi, kerja tim, memberikan ide, dan sebagainya dapat memajukan organisasi agar mendapatkan hasil yang baik.

Amabile (1997) mengatakan bahwa inovasi sebagai penerapan yang berhasil dari gagasan kreatif dalam perusahaan. Inovasi merupakan sebuah mekanisme perusahaan untuk beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan penilaian serta ide-ide yang baru dan menawarkan produk yang inovatif. Menurut Prakosa (2005) inovasi adalah suatu mekanisme perusahaan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Oleh sebab itu perusahaan dituntut harus bisa mampu menciptakan pemikiran-pemikiran baru, gagasan-gagasan baru yang inovatif serta peningkatan pelayanan. Dua konsep yang diajukan adalah keinovativan dan kapasitas berinovasi.

Keinovativan adalah pikiran tentang keterbukaan secara luas untuk gagasan, proses/produk baru secara berhasil. (Lahope *et al.*, 2014). Kerjasama tim yang baik adalah komunikasi yang efektif dan menghilangkan ego individu, yang mana kedua hal tersebut tergantung pada bagaimana karakteristik kepribadian yang mereka punya (Nugraheni dan Christiono, 2011). Kerjasama dalam tim

merupakan interaksi dua orang atau lebih yang saling berkomunikasi, bekerjasama dan memiliki kepercayaan antar anggota karyawan. Sehingga organisasi harus bisa memperdayakan dengan baik agar karyawannya bisa mencapai tujuan organisasi dan dapat memberikan keuntungan.

Menurut Manzoor *et al.*, (2011) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Suhendy dan Anggara (2010: 109) mengatakan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim yaitu kumpulan individu atau kelompok yang saling bergantung, berinteraksi, dan bekerjasama untuk mendapatkan perubahan baik pribadi maupun organisasi. Pendidikan saat ini menjadi semakin terbuka akibat pesatnya perkembangan sistem informasi dan juga komunikasi karena dukungan iptek yang sudah menglobal. Sehingga, untuk di masa yang akan datang dunia pendidikan harus bisa menghadapi tantangan besar karena untuk mempertahankan hasil prestasi yang telah di capai dan melakukan perubahan untuk menyesuaikan sistem yang mendukung proses pendidikan yang lebih baik.

Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) merupakan *World Class Islamic University* serta perguruan tinggi Islam swasta yang memiliki akreditasi “A” dan merupakan Universitas tertua dan terbesar yang ada di Semarang, Jawa Tengah yang mampu memadukan antara kebutuhan dunia dan akhirat secara bersama-sama. Memiliki akreditasi yang baik membuat UNISSULA harus bisa

bersaing menghadapi Universitas swasta lainnya bahkan Universitas Negeri sekalipun, karena perkembangan teknologi yang semakin modern membuat UNISSULA harus memiliki fasilitas canggih untuk sarana pendidikan. Hal ini mengacu pada seorang dosen (karyawan) yang harus bisa bekerja dengan profesional dan memiliki kemampuan *soft skill* yang baik sehingga dapat bekerjasama di dalam sebuah tim dan menciptakan inovasi terbaru untuk membangun organisasi. *Soft skill* yang bagus dapat berpengaruh positif untuk organisasi, sehingga *soft skill* sangat penting untuk dosen agar dapat menciptakan inovasi baru.

Kemampuan bekerja sama di dalam kelompok juga di perlukan agar ketika melakukan pekerjaan tersebut menjadi lebih efektif dan efisien (Muharlisiani *et al.*, 2018). Kinerja inovasi menurut Darling-Hammond, L. & Goodwin (2004:7-12), merupakan kinerja yang ditandai dengan implementasi hal-hal baru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Inovasi dan sikap dari seorang pendidik sangat diperlukan dan menentukan bagi keberhasilan adopsi dan implementasi inovasi pendidikan. Sedangkan Gaynor menyebut inovasi sebagai suatu gabungan antara proses penemuan (*invention*) dan eksploitasi (*exploitation*). Sehingga dapat dikatakan bahwa inovasi merupakan implementasi dalam hal-hal baru yang merupakan suatu gabungan antara proses invention dan exploitation.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan riset gap maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana cara meningkatkan *Learning Innovation* melalui *Spiritual Soft Skill Training* dan *Cooperative Learning Skill*”.

Kemudian pertanyaan penelitian yang akan muncul sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *spiritual soft skill training* terhadap *cooperative learning skill*?
2. Bagaimana pengaruh *spiritual soft skill training* terhadap *learning inovation*?
3. Bagaimana pengaruh *cooperative learning skill* terhadap *learning inovation*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *spiritual soft skill training* terhadap *learning inovation* dan *cooperative learning skill*.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *cooperative learning skill* terhadap *learning inovation*.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *learning inovation* terhadap *spiritual soft skill training*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat yang mencakup tiga aspek:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian di harap akan memperluas pengetahuan dalam bidang *learning inovasion*, *cooperative learning skill*, dan *spiritual soft skill training*.

2. Manfaat Praktis bagi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Sebagai referensi atau bahan pengambilan keputusan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang khususnya dalam meningkatkan *learning inovasion*.

3. Manfaat Untuk Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memperluas pengetahuan bagi peneliti, dan peneliti juga dapat memperoleh gambaran lebih mendalam mengenai bagaimana penerapan dan pengaruh disiplin kerja sebagai mediasi untuk variabel motivasi intrinsik dan komitmen guna meningkatkan kinerja karyawan.