

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Ketika semua perusahaan harus menghadapi era globalisasi dan era modernisasi yang menuntut untuk dapat berkompetisi dengan perusahaan lainnya, maka setiap perusahaan harus memiliki berbagai aspek penunjang dalam kegiatan produksinya. Salah satu aspek terpenting yang mendukung dan memegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang direncanakan perusahaan dalam melakukan proses produksinya ialah aspek sumber daya manusia. Agar tujuan organisasi tercapai secara optimal, diperlukan sumber daya yang berkualitas sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan yang selalu berubah. SDM merupakan hal yang mutlak dimiliki oleh setiap perusahaan, tidak peduli perusahaan tersebut besar atau kecil, karena SDM inilah yang melakukan pekerjaan dan menggerakkan organisasi. Zula & Chermack (2007) menyimpulkan bahwa manusia yang tepat perencanaan modal efeknya keuntungan organisasi. Karyawan (aset tidak berwujud) menambah nilai Intinya melalui meningkatkan pengetahuan. Bontis & Serenko (2009) menyimpulkan bahwa pengukuran dan strategis pengelolaan modal intelektual akan menjadi kegiatan pengelolaan penting tunggal di era pengetahuan untuk menggambar kinerja. Glade & Ivery (2003) menyimpulkan bahwa iklim kerja, praktik HR dan kinerja bisnis memiliki hubungan yang signifikan. Singh (2004) mempelajari 82 organisasi India untuk menyelidiki hubungan praktek SDM dan kinerja perusahaan. Penelitian

menyimpulkan bahwa praktik HR(Kompensasi dan pelatihan) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perusahaan.

Perbankan merupakan industri jasa yang mendayagunakan kemampuan untuk mendukung semua sektor pembangunan, tidak hanya dari segi kuantitas tetapi juga dari segi kualitas pelayanan. Stephen Robbins (1994) Mendefinisikan, inovasi sebagai suatu gagasan baru yang diterapkan untuk memprakarsai atau memperbaiki suatu produk atau proses dan jasa. Kemudian Everett M. Rogers (1983) Mendefinisikan bahwa inovasi adalah suatu ide, gagasan, praktek atau objek/benda yang disadari dan diterima sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau kelompok untuk diadopsi.

Menurut Kuniyoshi Urabe, Inovasi bukan merupakan kegiatan satu kali pukul (one time phenomenon), melainkan suatu proses yang panjang dan kumulatif yang meliputi banyak proses pengambilan keputusan di dan oleh organisasi dari mulai penemuan gagasan sampai implementasinya di pasar.

BNI SYARIAH SEMARANG adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di bawah regulasi dan pengawasan Bank Indonesia dan OJK yang bergerak dalam bidang Perbankan. BNI SYARIAH SEMARANG merupakan salah satu badan yang berdiri sendiri dengan status perusahaan perbankan berbasis syariah di Indonesia.

Sesuai dengan tujuan perusahaan di BNI SYARIAH SEMARANG bahwa untuk mewujudkan peningkatan perkreditan serta mutu pelayanan jasa perbankan bagi masyarakat dalam arti yang seluas-luasnya, maka dalam melaksanakan

pelayanan kepada masyarakat dan menjamin kelancaran perbankan diperlukan kemampuan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas.

Profesionalisme juga dipandang sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesional dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan atau meningkatkan kinerja sesuai dengan profesinya itu (Saudagar & Idrus, 2009). Penelitian Muammer et al. (2008), menunjukkan hubungan positif antara modal intelektual dengan kinerja.

Teori *contingency* menyatakan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil dari penyesuaian antara variabel internal dengan variabel-variabel lingkungan seperti dinamika perkembangan teknologi informasi. Adanya perbedaan intensitas keragaman lingkungan luar memerlukan intensitas pembuatan keputusan berbeda. Hal tersebut untuk menyesuaikan sumber-sumber milik perusahaan dengan lingkungan luar yang berlaku (Sharma & Arojan-Corera, 2008).

Sebagaimana didalilkan Boxall (1996) dan Snell, Youndt dan Wright (1996), perusahaan dapat mencegah modal manusia dari menjadi usang dan dapat merangsang modal sosial oleh menerapkan praktek-praktek HRM tertentu. Mempekerjakan manajemen personalia yang tepat prosedur, manusia dan modal sosial dapat diarahkan untuk mencapai organisasi kemampuan dengan memperhatikan nilai dan spesifisitas pengetahuan karyawan. Sebagai Akibatnya, pengetahuan ini diperbarui, diperbaiki dan disebarluaskan dalam organisasi (Lepak dan Snell 1999; Currie dan Kerrin 2003).

Dalam banyak hal kunci untuk memenangkan komitmen keberhasilan, perusahaan menawarkan kepada karyawan-karyawannya suatu kesempatan untuk berkarir, memiliki inovasi dan mengisi sebuah karier yang berhasil. Salah satu caranya yaitu dengan pengembangan karier untuk peningkatan prestasi melalui kinerja inovatif. Nelson dan Rosenberg (1993) menyatakan Sistem inovasi merupakan sehimpunan aktor yang secara bersama memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja inovatif (*innovative performance*).

BNI SYARIAH SEMARANG mempunyai strategi dalam menjalankan aktivitasnya untuk meningkatkan kinerja inovasi dan kinerja perusahaan. Strategi tersebut tidak terlepas dari pelaksanaan program pengembangan karier dan motivasi untuk mempertahankan kesinambungan dan perkembangan perusahaan. Pengembangan karier yang tepat akan berpengaruh terhadap prestasi perusahaan, akan tetapi pengembangan karier yang dilakukan di BNI SYARIAH SEMARANG belum sepenuhnya diterapkan berdasarkan azas keadilan dan objektivitas, karena terkadang masih melihat berdasarkan senioritas dan nepotisme. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap turunnya prestasi kerja dan modal manusia pada karyawan.

Selain dengan melaksanakan pengembangan karier, untuk meningkatkan prestasi kerja dan inovasi karyawan, perusahaan harus mampu menunjang sistem inovasi. Kinerja Inovatif ini sangat ditentukan oleh sikap dan tindakan perusahaan dalam melaksanakannya. Meskipun demikian, jika manajemen kreatifitas yang ada tidak sesuai yang diinginkan karyawan maka akan menyebabkan turunnya prestasi kerja dan inovasi karyawan. Pemberian Inovasi Manajemen oleh

perusahaan sangat penting untuk memberi dorongan kepada karyawan agar lebih berprestasi dan memiliki inovasi dalam bekerja sehingga menciptakan Kinerja Inovatif perusahaan.

Human Capital yang diberikan kepada karyawan oleh BNI SYARIAH SEMARANG merupakan landasan utama bagi terpenuhinya prestasi perusahaan yang mampu mengolah sumber daya manusia untuk kepentingan hidupnya berkat kemajuan ilmu dan teknologinya. Oleh karena itu, dalam pengembangan inovasi sebagai sumber prestasi karyawan dan perusahaan sebagai sumber daya cipta (sumber daya mental) yang sangat penting bagi perkembangan kebudayaan perusahaan perbankan.

Sebaliknya, pengetahuan umum jarang menjadi sumber kegiatan inovatif karena banyak tersedia di pasar (Nonaka dan Takeuchi 1995). Amar (2002) menunjukkan bahwa karyawan jarang memiliki *Knowledge, Skill, Ability (KSA)* yang tidak biasa terlihat di pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, pengetahuan mereka juga baru untuk perusahaan yang bersaing dan dengan demikian merupakan suatu sumber daya tidak berwujud untuk inovasi perusahaan.

Beberapa pernyataan di atas dimaksudkan agar HCM yang telah diberikan kepada para karyawan oleh BNI SYARIAH SEMARANG dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik. Namun bentuk penghargaan dan perhatian sering tidak sesuai dengan harapan karyawan serta tidak konsisten sehingga karyawan merasa kurang puas, hal tersebut menyebabkan kinerja menurun.

Melalui pengembangan karier dan manajemen inovasi karyawan, BNI SYARIAH SEMARANG dapat mengharapkan pada karyawannya untuk dapat bekerja lebih baik dan berprestasi lebih tinggi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Telah diusulkan bahwa pengembangan inovasi berkontribusi pada kinerja perusahaan (Damanpour 1991; Capon, Farley, Lehmann dan Hulbert 1992; Pe'rez-Lun~o, Valle Cabrera dan Wiklund 2007). Artinya, inovator memiliki potensi untuk menciptakan pasar, untuk membentuk preferensi pelanggan dan bahkan untuk mengubah perilaku dasar konsumen (Zhou 2006), yang, dalam ringkasan, menyebabkan keuntungan yang lebih tinggi. Dari atas, kita mengusulkan bahwa inovasi meningkatkan kinerja perusahaan.

Permasalahan yang terjadi di BNI SYARIAH SEMARANG yaitu kemampuan pemahaman tersebut ialah dari latar belakang pegawai yang antara lain dilihat dari pengetahuan, sikap, keterampilan dan kepribadian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Setiap pegawai dibebani tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilannya, dalam hal ini rutinitas kerja yang sudah terlaksana, akan tetapi hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kurangnya gaji karyawan bisa menjadi penyebab Human Capital tidak maksimal

Dari permasalahan diatas, kita dapat melihat bahwa perilaku kerja karyawan di BNI SYARIAH SEMARANG menunjukkan beberapa masalah yang menyebabkan prestasi perusahaan dan *Human Capital* kurang maksimal. Oleh

karena itu, diperlukan upaya dalam mewujudkan prestasi perusahaan yang baik yaitu dengan perubahan pada sistem kerja perusahaan terutama pada Inovasi, *Human Capital*, Kinerja Inovatif, dan sehingga kerugian-kerugian yang disebabkan oleh penurunan kinerja perusahaan pada karyawan dapat diminimalisir.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari permasalahan tersebut diatas, maka saya merumuskan masalah penelitian yaitu : "Bagaimana Meningkatkan Inovasi, *Human Capital* terhadap, Kinerja Inovatif dan Kinerja Perusahaan"

Dari rumusan masalah tersebut bisa diambil judul yaitu "**Model Peningkatan Inovasi, *Human Capital* terhadap Kinerja Inovatif dan Kinerja Perusahaan di BNI SYARIAH SEMARANG**" Antecedent X1,X2 dan Konsekuensi Y1,Y2 Dengan Question Research :

1. Bagaimana pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Inovatif pada karyawan BNI SYARIAH SEMARANG
2. Bagaimana pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Perusahaan di BNI SYARIAH SEMARANG
3. Bagaimana pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Inovatif pada karyawan BNI SYARIAH SEMARANG
4. Bagaimana pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Perusahaan di BNI SYARIAH SEMARANG

5. Bagaimana pengaruh Kinerja Inovatif terhadap Kinerja Perusahaan di BNI SYARIAH SEMARANG

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Inovasi terhadap Kinerja Inovatif pada karyawan BNI SYARIAH SEMARANG
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Inovasi terhadap Kinerja Perusahaan di BNI SYARIAH SEMARANG
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis *Human Capital* terhadap Kinerja Inovatif pada karyawan BNI SYARIAH SEMARANG
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis *Human Capital* terhadap Kinerja Perusahaan di BNI SYARIAH SEMARANG
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Kinerja Inovatif terhadap Kinerja Perusahaan di BNI SYARIAH SEMARANG

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Teori

- a. Untuk meningkatkan Kinerja Inovatif dan Kinerja Perusahaan
- b. Menambah pengetahuan dan wawasan penulis yang berkaitan dengan teori tentang pengembangan prestasi dan inovasi serta sebagai bahan referensi bagi mereka yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama

1.4.2 Praktis

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbang saran dan masukan bagi Perusahaan perbankan khususnya BNI SYARIAH SEMARANG untuk peningkatan prestasi perusahaan
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terutama dalam pengembangan kinerja perusahaan