

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan (Rernawan, 2011: 15)

Organisasi itu sangatlah penting dalam kehidupan kita dan meresap dalam kehidupan masyarakat, karena dalam kenyataannya sebagian besar orang hidup dalam organisasi dan menghabiskan waktu hidup mereka sebagai anggota organisasi (sosial, pekerjaan, sekolah dan sebagainya). Memang kadangkala kita melihat organisasi itu dapat dijalankan dengan lancar, efisien dan cepat serta tanggap terhadap kebutuhan manusia dan kadangkala juga dapat membingungkan kita. Namun organisasi itu setidaknya-tidaknya dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif jika kemampuan *technical skill* dan *manajerial skill* dapat diterapkan dengan baik menjadi satu kesatuan yang solid.

Oleh karena itu, organisasi memang harus ada di dalam kehidupan manusia sebagai instrumen yang dapat mempersatukan manusia dalam proses dinamika dan keteraturan hidup. Organisasi-organisasi tanpa manajemen akan menjadi kacau dan bahkan mungkin gulung tikar. Hal ini terbukti dengan jelas dalam situasi yang tidak normal seperti adanya bencana ketika organisasi sedang

tidak teratur maka manajemen sangat dibutuhkan untuk membenahi organisasi agar menjadi lebih baik (Siswoyo, 2014).

Dalam era kompetisi yang kian ketat saat ini, setiap organisasi bisnis dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat memenangkan persaingan. Hal itu dapat dilakukan dengan cara mengurangi pengeluaran, melakukan inovasi proses dan produk, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas. Keberhasilan perusahaan tidak sepenuhnya bergantung pada manajer dan manajemen perusahaan, tetapi juga pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan (Soekiman, 2007)

Organisasi dengan pekerja sangat terampil dan memiliki pengetahuan dengan tingkat lebih tinggi akan lebih memungkinkan menciptakan daya pikir tinggi dan mampu memberikan keputusan benar terhadap organisasi. Kinerja sumber daya manusia yang terampil dan berpengetahuan tinggi bisa menghasilkan inovasi yang lebih baik terhadap organisasi

Hasil studi yang dilakukan oleh Hsu (2007) menunjukkan bahwa industri kecil seringkali tidak mampu mencapai *organizational Innovativeness*. Organisasi dengan sumber daya manusia berkeahlian tinggi dan berpengetahuan mempunyai *human capital* lebih tinggi dan lebih mungkin menciptakan pengetahuan, membuat keputusan yang tepat dan mempunyai keinovatifan lebih baik (Hitt et al, 2006).

*Human capital* merupakan karakteristik SDM yang ditentukan oleh pengetahuan yang dimiliki yang digunakan untuk menciptakan nilai bagi organisasi. *Human capital* menunjukkan manusia bukan sekedar sumber daya

namun merupakan modal (*capital*) yang menghasilkan pengembalian (*return*) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi (Artikel Human Capital, 2007)

Kinerja sumber daya manusia tidak hanya dengan berkompetensi, loyalitas dan komitmen tetapi harus diikuti dengan pengembangan inovasi sumber daya manusia untuk menciptakan terobosan daya saing keputusan organisasi dengan mengoptimalkan keterlibatan pekerja menciptakan keberhasilan dan daya saing organisasi.

Untuk menghadapi tantangan perubahan lingkungan yang kompleks seperti teknologi, sistem informasi dan sistem kompetisi disegala bidang maka diperlukan peningkatan *skill*, produktivitas, dan pengetahuan sumber daya manusia untuk menumbuhkan daya inovasi tinggi dalam persaingan era global abad ini. Menurut Manuaba (2010) peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (*do the thing right*). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total (Tarwaka, Bakri, dan Sudiajeng, 2006).

Hasil studi Tsai (2012) sumber daya dan kemampuan organisasional yang diperoleh dari hubungan-hubungan (modal sosial) merupakan sumber kekuatan atau kekuasaan bagi perusahaan. Oleh karena itu studi lanjutan diperlukan kajian modal sosial dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia. Namun kondisi

yang ada di PT. BRI Kendal (Persero) Tbk belum optimal dari segi inovasi sumber daya manusianya. Hal tersebut nampak dalam pelayanan terhadap nasabah yang masih dijumpai keluhan-keluhan atau komplain (Humas : PT. BRI Kendal, 2015).

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

- 1.2.1 Bagaimana keterkaitan modal sosial, kapabilitas sumber daya manusia, dan inovasi terhadap kinerja sumber daya manusia?
- 1.2.2 Bagaimana model pengembangan inovasi sumber daya manusia yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan modal sosial, kapabilitas sumber daya manusia, inovasi terhadap kinerja sumber daya manusia
- 1.3.2 Menyusun model pengembangan inovasi sumber daya manusia yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

### **1.4.1 Teoritis**

Pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal pengembangan inovasi sumber daya manusia yang sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

#### 1.4.2 Praktis

Hasil studi ini diharapkan bermanfaat dan sebagai referensi bagi organisasi yang ingin mengembangkan inovasi sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia