

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi publik atau perusahaan. Sumber Daya Manusia ini merupakan aset organisasi sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan mereka untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. (Rugian, Tewal, and Rita N. Taroreh 2019). Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar dan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi, sering kali persepsi, pemahaman, dan makna terminologi itu tidak sama atau sering dipertukarkan (*interchangeable*) dengan terminologi lain seperti kemampuan, kualitas, atau lainnya. Kesamaan persepsi banyak orang terhadap “kompetensi” terletak pada terminologi itu yang merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Suatu

atribut adalah kualitas yang diberikan kepada orang atau benda. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlakukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karenanya, atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu. kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha mengemukakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia menurut Martini yaitu : 1)Pengetahuan akan ilmu, 2)Pengetahuan akan pekerjaan, 3)Keterampilan autodidak, 4)Kemampuan berdasarkan pembelajaran, 5)Sikap.(Rugian, Tewal, and Rita N. Taroreh 2019). Inovasi adalah proses mewujudkan ide baru, yang berbeda dengan yang dulu, dengan cara produksi atau dengan membuatnya menjadi nyata, dimana inovasi termasuk generasi evaluasi, konsep baru dan implementasi. Dimana penggunaan metode baru dan berbeda serta teknologi untuk meningkatkan kualitas biaya atau lebih rendah, untuk memenuhi atau melampaui target perusahaan. Pervaiz K. Ahmed and Charles D. Shepherd inovasi tidak hanya terbatas pada benda atau barang hasil produksi, tetapi juga mencakup sikap hidup, perilaku, atau gerakan-gerakan menuju proses perubahan di dalam segala bentuk tata kehidupan masyarakat. Jadi, secara umum, inovasi berarti suatu ide, produk, informasi teknologi, kelembagaan, perilaku, nilai-nilai dan praktik-praktik baru yang belum banyak diketahui, diterima dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian besar warga masyarakat dalam suatu lokalitas tertentu, yang dapat digunakan atau mendorong terjadinya perubahan-perubahan di segala aspek kehidupan masyarakat demi terwujudnya perbaikan mutu setiap individu dan seluruh warga masyarakat yang bersangkutan.(Kasim, Mane, and Said 2020). Schein dalam Moeljono mendefinisikan budaya organisasi mengacu ke

suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain. Schein menjelaskan unsur-unsur budaya, yaitu: ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan, dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. (Armanu, W, & Sudjatno, 2017). Prawirosentono (Armanu, W, & Sudjatno, 2017) menjelaskan kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah “*performace*” yaitu hasil dari kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Sari Wulandari 2018) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: 1) Kuantitas output, 2) Kualitas output, 3) Jangka waktu output, 4) Kehadiran di tempat kerja, dan 5) Sikap kooperatif. Adapun yang menjadi objek penelitian ini yaitu dilakukan, di Kantor Hukum Yustitia Indonesia Malang. KHYI merupakan salah satu Badan Usaha Yang bergerak dibidang jasa yang berlokasi di Jl. Menur No.17, Lowokwaru, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65141, yang mulai dioperasikan yakni pada tahun 2006. Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada Kantor KHYI tersebut dalam segi kompetensi terdapat beberapa hal yang menimbulkan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai tidak sesuai diantaranya adalah kurangnya teliti saat penerimaan karyawan yang mengakibatkan pekerjaan yang ada sering mengalami kendala dalam pengaksesan data serta sikap para pegawai yang kurang bertanggungjawab dalam pekerjaan yang telah diberikan. Berdasarkan uraian mengenai latar belakang di atas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (kompetensi sdm, inovasi sdm, budaya organisasi) terhadap

variabel dependen (kinerja karyawan) Maka dari itu penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kompetensi SDM, inovasi SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimakah Pengaruh secara parsial dari Kompetensi SDM, Inovasi SDM dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimakah pengaruh secara simultan dari Kompetensi SDM, Inovasi SDM dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

### **Tujuan Penelitian**

Secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh secara parsial Kompetensi SDM, Inovasi SDM dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui pengaruh secara simultan Kompetensi SDM, Inovasi SDM dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai literature, referensi, dan mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang Kompetensi SDM, Inovasi SDM dan Budaya Organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi tentang Kompetensi SDM, Inovasi SDM dan Budaya Organisasi dan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan agar dapat lebih efisien dalam meningkatkan kualitas perusahaan