

BAB I

PENDAHULUAN

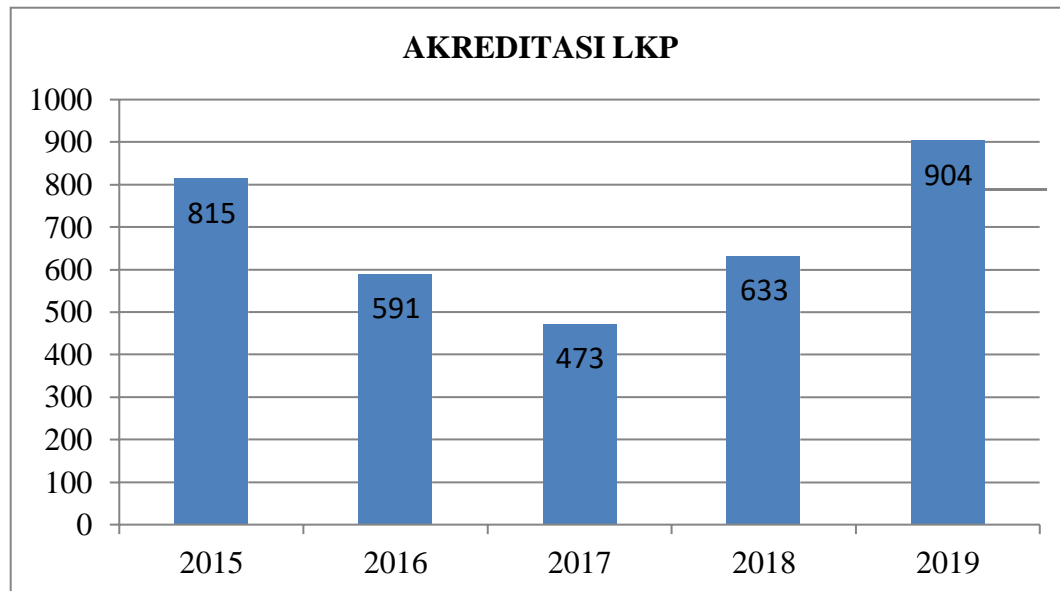
1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia di Indonesia sangat berpengaruh dan berkaitan dengan pendidikan, lembaga pendidikan merupakan suatu organisasi publik yang harus memberikan pelayanan yang berkualitas. Lembaga Pendidikan Non Formal (LPNF) adalah program pembelajaran yang diselenggarakan secara terancang di dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. LPNF merupakan suatu bentuk pendidikan di Indonesia yang telah diakui didalam Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003.

Sesuai dengan UU Sisdiknas pasal 26 ayat (4) dan (5) menyatakan bahwa lembaga kursus dan pelatihan sebagai satuan pendidikan nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan; keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, atau melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi. Menurut pasal 26 ayat (5) menyatakan bahwa kursus dan pelatihan sebagai bentuk pendidikan berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik dengan penekanan pada penguasaan keterampilan, standar kompetensi (Direktorat Kursus dan Pelatihan, 2021).

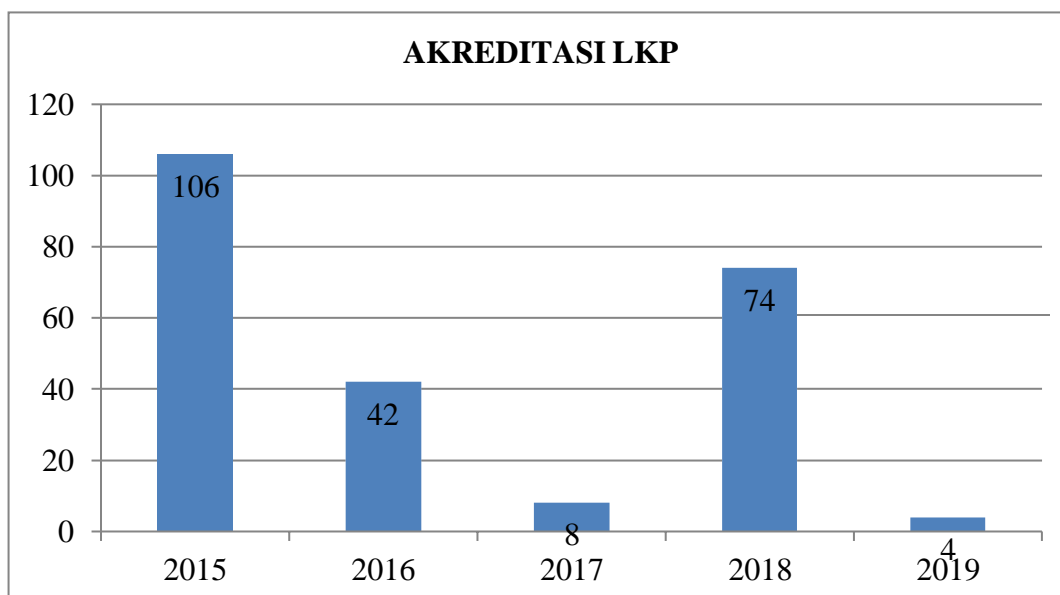
Perkembangan Lembaga seperti Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) sudah sangat banyak di Indonesia, karena saat ini pendidikan nonformal merupakan salah satu jalur yang berperan penting dengan tujuan dapat memberikan kesempatan belajar kepada masyarakat yang seluas-luasnya.

Adapun perkembangan pendidikan non formal secara nasional dapat ditunjukkan pada gambar 1.1 dan 1.2



(Sumber: <https://akreditasi.banpaudpnf.or.id> update populasi pada 16 November 2021)

Gambar 1.1 Data Pendidikan Non Formal Berakreditasi Nasional



Gambar 1.2 Data Pendidikan Non Formal Tidak Terakreditasi Nasional

(Sumber: <https://akreditasi.banpaudpnf.or.id> update populasi pada 16 November 2021)

Adapun perkembangan LKP di Provinsi Banten dapat ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 1.1 Distribusi Hasil Akreditasi Satuan LKP Berdasarkan Kabupaten/Kota Provinsi Banten

Kabupaten/Kota	A	B	C	TT	Total
Kab. Lebak	0	1	1	0	2
Kab. Pandeglang	0	2	1	0	3
Kab. Serang	0	0	0	0	0
Kab. Tangerang	0	2	1	0	3
Kota Cilegon	1	0	0	0	1
Kota Serang	1	0	0	0	1
Kota Tangerang	1	0	0	0	1
Kota Tangerang Selatan	0	1	0	0	1
Total	3	6	3	0	12

(Sumber: <https://akreditasi.banpaudpnf.or.id> update populasi pada 16 November 2021)

Menurut BAN PAUD dan PNF (2021), dari data statistik diatas BAN PAUD dan Lembaga Pendidikan Non Formal memiliki kuota sasaran sebanyak 35.750 yang tersebar di 34 Provinsi, akan tetapi pencapaian saat ini telah mencapai 37.089 sehingga melebihi target kuota yang direncanakan. Sedangkan jumlah LKP yang tidak terakreditasi di tahun 2019 mengalami penurunan yang sangat signifikan. Hasil Statistik jumlah LKP pada provinsi Banten yang telah terakreditasi sebanyak 12, dan tersebar di 8 Kabupaten/Kota, hasil akreditasi terdiri dari 3 satuan (0,27%) Terakreditasi A, 6 satuan (0,53%) Terakreditasi B, 3 satuan (0,27%) Terakreditasi C, dan 0 satuan (0,00%) Tidak Terakreditasi. Dari data diatas banyaknya pencapaian target LKP di Indonesia telah melebihi kuota yang telah ditentukan, menunjukkan bahwa banyaknya masyarakat yang peduli terhadap pentingnya pendidikan, sehingga Lembaga Pendidikan Non Formal tentunya membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan handal.

Adanya perkembangan LPNF tersebut maka mendorong pengelola jasa pendidikan untuk memberikan layanan yang berkualitas dengan didukung oleh SDM yang berkinerja unggul. Menurut Khasanah *et al.* (2010) keberhasilan suatu perusahaan di tentukan oleh Sumber Daya Manusia karena peran penting SDM mengharuskan perusahaan dapat memberikan perhatian kepada para karyawan. Darmawan *et al.* (2020) menyatakan pentingnya kinerja yang berkualitas dapat menentukan perusahaan mempunyai kinerja yang baik dan peduli terhadap perusahaan. Artinya suatu organisasi atau perusahaan jika tidak mempunyai SDM dalam menggerakkan kegiatannya, maka tidak akan berjalan dengan baik. Karena SDM merupakan aset dan mempunyai peran yang sangat penting di dalam kegiatan operasional perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting bagi suatu organisasi karena dapat menunjang keberhasilan organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah dicapai oleh seorang karyawan. Artinya dengan adanya kinerja karyawan maka sasaran, tujuan serta visi dan misi perusahaan akan tercapai. Menurut Parta&Mahayasa (2021), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti perilaku inovatif, motivasi kerja, dan *teamwork*.

Menurut Astutiet *al.* (2019), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku inovatif. Porath *et al.* (2012) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendukung karyawan untuk berkembang adalah perilaku inovatif. Karyawan dituntut memiliki perilaku inovatif guna meningkatkan efektivitas dan membantu keberlangsungan dari suatu perusahaan.

Perilaku inovatif adalah perubahan sosial yang menekankan adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap (Astutiet *al.*, 2019). Orang yang mempunyai perilaku inovatif merupakan seseorang yang kesehariannya selalu berfikir kritis, dan berusaha agar selalu terjadi perubahan dilingkungan sekitarnya. Menurut George & Zhou (2010), perilaku inovatif tidak berbeda jauh dengan inovasi atau berkaitan, karena inovasi dan perilaku inovatif sama-sama merupakan perubahan sosial yang membedakan hanya pada penekanan ciri dari perubahan tersebut.

Perilaku inovatif yaitu suatu keinginan karyawan agar dapat mengaplikasikan ide baru dan strategi terhadap pekerjaannya, sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai sebab adanya perilaku inovatif (Wynen *et al.*, 2014). Menurut Soebardi (2012), adanya sikap perilaku inovatif dapat mendorong kinerja dalam mengembangkan kompetensi guna mencapai sasaran. Saat ini kemampuan berperilaku inovatif sangat diperlukan mengingat perkembangan teknologi yang semakin meningkat, seseorang yang inovatif akan berfikir bahwa segala hal dalam hidupnya perlu mengalami perubahan dan peningkatan.

Adapun adanya pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan telah didukung oleh penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Astuti *et al.*, 2019). Artinya jika perilaku karyawan semakin inovatif maka kinerja karyawan semakin meningkat bahkan berpengaruh positif terhadap perkembangan perusahaan (Yuan & Woodman, 2010; Kim & Koo, 2017). Perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan

masih terdapat adanya gap atau perbedaan hasil penelitian sehingga perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti (Khodir&Makmur, 2020).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi yaitu bagaimana cara yang dilakukan perusahaan untuk mendorong semangat kerja seseorang atau karyawan karena setiap perusahaan tentu menginginkan perusahaannya dapat mencapai tujuan yang maksimal (Parta&Mahayasa, 2021). Pengertian motivasi yaitu memberikan suatu bimbingan atau arahan yang tepat, memberikan sumber daya atau imbalan agar mereka terinspirasi serta tertarik untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Bentuk-bentuk motivasi yang dapat diberikan diantaranya yaitu memberikan jaminan kesehatan, memberikan gaji yang layak, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi ataupun kesempatan berkembang untuk karyawan yang berprestasi, serta memberi penghargaan kepada karyawan karena telah mempunyai kinerja yang baik (Ady & Wijono , 2013). Penentuan adanya motivasi kerja merupakan suatu masalah kompleks dalam sebuah organisasi karena kebutuhan serta keinginan setiap anggota organisasi berbeda-beda (Ady&Wijono, 2013). Semakin baik motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (Apriani &Hartoyo, 2012).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan oleh beberapa penelitian sebelumnya, yang mendefinisikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Andayani *et al.*, 2016; Hudiwinarsih, 2012). Menurut (Sujarwo&Wajono, 2017),

motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan semakin baik. Hasil penelitian yang berbeda disampaikan oleh Adha *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kedua penelitian tersebut terdapat gap atau perbedaan sehingga hasil penelitian masih perlu dikaji lebih lanjut.

Menurut Parta&Mahayasa (2021), faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Teamwork*. *Teamwork* dapat menghasilkan suatu sinergi yang positif melalui usaha yang telah terkoordinasi, sehingga kinerja yang telah dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari kinerja yang dicapai secara individu. *Teamwork* merupakan faktor yang sangat penting guna membantu kelancaran suatu perusahaan. Menurut Auromiqo *et al.* (2019), menyatakan bahwa *teamwork* merupakan sebuah kelompok yang didalam proses bekerjanya dipimpin oleh seorang pemimpin dan pemimpin tersebut memiliki gaya kepemimpinan partisipatif, bertanggung jawab, dapat berkomunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, dan fokus pada tugas maupun tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi. Marpaung (2014) mengemukakan bahwa seluruh orang yang terdapat didalam tim tersebut harus berfungsi sebagai pemain yang koorporatif dan produktif guna menuju tercapainya hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Perusahaan memerlukan *teamwork* guna memenuhi suatu proses pencapaian sasaran yang diinginkan oleh perusahaan. Sehingga dengan adanya kerjasama tim tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat terselesaikan dengan baik. Kerjasama tim adalah suatu kelompok yang berusaha untuk menciptakan

kinerja yang lebih banyak dari pada dilakukan secara individu atau pribadi. Kerjasama yang solid dapat menghasilkan energi yang positif dan sangat penting bagi kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja individu (Hadi *et al.*, 2020).

Adapun pentingnya *teamwork* bagi kinerja karyawan telah didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraha&Tjahjawati (2017) yang menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya kerjasama tim pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, serta meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Namun demikian berdasarkan penelitian Darmanto dan Rakhmawati menjelaskan bahwa *teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat adanya gap, sehingga penelitian ini perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Mengingat pentingnya pengukuran kinerja karyawan dalam organisasi maka peneliti melakukan kajian penelitian terhadap Lembaga Kursus dan Pelatihan Lautan Cendikia Mulia. Yayasan Lautan Cendikia Mulia didirikan tahun 2014 dan sudah mendapatkan izin “Penyelenggaraan Satuan Pendidikan Non Formal”. LKP Lautan Cendikia Mulia berlokasi di Jl. Beringin Raya, Perumnas 1, Kecamatan Karawaci, Kota Tangerang. Tujuan adanya LKP ini guna membantu seluruh masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan dan menambah pengetahuan melalui pendidikan non formal. Selama pandemi lembaga ini mengadakan pelatihan secara online, sehingga masyarakat luar daerah dan dimanapun berada

tetap bisa mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan oleh Lembaga Kursus dan Pelatihan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia berkaitan dengan masalah kinerja yaitu masih belum optimalnya kinerja karyawan. Hal ini dapat diindikasikan melalui: adanya beberapa karyawan yang masih kurang disiplin dalam mematuhi aturan dan waktu kerja yang telah ditentukan, seperti kurangnya ketertiban dalam menyelesaikan tugas, banyaknya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, beberapa karyawan yang melaksanakan kegiatan mengajar terkesan kaku kurangnya inovasi dalam pembelajaran, motivasi kerja yang rendah disebabkan keakraban hubungan karyawan dengan rekan kerja, ruang kerja yang kurang nyaman, kurangnya fasilitas yang disediakan, perbedaan tingkat gaji dan kurangnya kekompakan atas sesama karyawan. Adanya temuan pada observasi awal tersebut maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai kinerja karyawan di LKP Lautan Cendikia Mulia dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disamping itu juga adanya temuan pada hasil-hasil penelitian sebelumnya yang beragam maka penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Dengan demikian pada penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan LKP Lautan Cendikia Mulia?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada LKP Lautan Cendikia Mulia?
3. Bagaimana pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada LKP Lautan Cendikia Mulia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan LKP Lautan Cendikia Mulia.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada LKP Lautan Cendikia Mulia.
3. Untuk menganalisis pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada LKP Lautan Cendikia Mulia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis meliputi:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori relevan dengan penelitian ini dan dapat mendukung temuan-temuan penelitian sebelumnya.

1.4.2. Manfaat praktis

- a. Bagi Yayasan lautan Cendikia Mulia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu jajaran manajemen Lembaga Kursus dan pelatihan (LKP) dalam mengevaluasi kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan dasar dalam merumuskan strategi peningkatan karyawan. Disamping itu hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak manajemen LKP Lautan Cendikia Muliaterkait dengan perilaku inovatif, motivasi kerja, dan teamwork di yayasan Lautan Cendikia Mulia.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman dan keterampilan peneliti dalam menganalisis kinerja karyawan melalui perilaku inovatif, motivasi kerja, dan *teamwork*.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penilaian terhadap kinerja karyawan dilakukan secara langsung oleh pimpinan unit kerja. Hal ini ditujukan untuk meminimalkan tingkat subyektifitas dalam penilaian.