

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik.

Menurut [1] “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sedangkan menurut [2] “Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut [3] *quality of work life* adalah suatu pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan dan pengembangan dalam ruang lingkup yang luas, terutama dalam melakukan *job enrichment*. Pendekatan *quality of work life* ini dikombinasikan dengan pendekatan sistem sosioetnik dalam manajemen. Oleh karena itu, *quality of work life* bukan hanya pendekatan tentang *job enrichment* tetapi juga merupakan bidang multi disiplin serta merupakan perpaduan antara disiplin ilmu industri dan psikologi, teknik industri, teori organisasi, motivasi, *leadership*, serta hubungan industrial.

Kepemimpinan menurut [4] merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Sumber dari pengaruh bisa didapatkan dengan jalur formal seperti peringkat manajerial dalam organisasi. Hanya saja, tidak semua manajer itu pemimpin dan tidak semua pemimpin adalah seorang manajer. Organisasi memberikan kepercayaan kepada para manajer hak – hak formal bukan berarti mereka mampu memimpin dengan efektif. Setiap organisasi membutuhkan manajemen dan kepemimpinan yang kuat karena dengan dua hal tersebut maka perusahaan dapat bekerja secara efektif dan optimal.

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan pengikut untuk memberikan kontribusi terhadap efektivitas dan kesuksesan organisasi [5]. Dasar dari adanya kepemimpinan transformasional adalah sebuah keinginan akan suatu perubahan kearah yang lebih baik.

Menurut [6] inovasi adalah proses kompleks yang terkait dengan perubahan fungsi dan proses produksi di mana perusahaan berusaha untuk memperoleh dan membangun kompetensi teknologi mereka yang berbeda, dipahami sebagai serangkaian sumber daya yang dimiliki perusahaan dan cara transformasi oleh kemampuan inovatif. Sedangkan [7] mengatakan sebuah organisasi yang ingin bertahan di lingkungan yang semakin menantang ini, harus selalu mengembangkan kemampuan berinovasi. Inovasi dilakukan dengan menciptakan ide-ide baru dan melakukan tindakan atas ide-ide baru tersebut.

[8] menyatakan bahwa : “Salah satu karakter yang sangat penting dari wirausahawan adalah kemampuannya berinovasi”. Perusahaan dapat melakukan inovasi dalam bidang : a. Inovasi produk (barang, jasa, ide dan tempat). b. Inovasi manajemen (proses kerja, proses produksi, keuangan pemasaran, dll).

Dalam penelitian [9] pengaruh *quality of work life* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai Pada PTPN VII Unit Kedaton. Hasil penelitian menunjukkan *quality of work life* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian [10] pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Perbankan Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian [11] pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi terhadap perilaku inovatif pegawai. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif.

Dalam penelitian [12] pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif perawat Di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau Kabupaten Bengkalis. Hasil Penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan adalah pembangunan ketahanan pangan yang merupakan prioritas daerah yang difokuskan pada peningkatan ketersediaan

pangan pemantapan distribusi pangan, serta percepatan penganeekaragaman pangan sesuai karakteristik daerah.

Berdasarkan informasi yang saya dapatkan di Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan bahwa adanya perilaku inovatif yang tidak sesuai, kemudian *quality of work life* yang masih rendah, sehingga hal membuat kinerja pegawainya menurun dan kurangnya semangat kerja pada pegawai. Selain itu juga dapat dilihat pada tabel kinerja Pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan dibawah ini.

Pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan diketahui bahwa kinerja pada pegawainya masih kurang. Dimana kurangnya kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan Periode
Tahun 2016-2020

No	Uraian	Satuan	Tahun				
			2016	2017	2018	2019	2020
1	Tingkat Ketersediaan Pangan Utama	Kg/kapita/hari	132,13	121,11	142,93	113,10	129,25
2	Konsumsi Energi	Kkal/kapita/hari	2.319,5	2.377,4	2.310,2	2.326	2.327
	Konsumsi Protein	Gram/kapita/hari	59,2	63,0	48,2	61,78	54,7

Sumber : Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan Tahun 2016-2020

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kinerja Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan dari tahun 2016 – 2020 selalu terjadinya fluktuasi. Dimana tingkat ketersediaan pangan utama pada tahun 2016 adalah 132,13 Kg/kapita/hari, pada tahun 2017 menurun jadi 121,11 Kg/kapita/hari, lalu tahun 2018 naik lagi jadi 142,93 Kg/kapita/hari, pada tahun 2019 turun lagi jadi 113,10 Kg/kapita/hari dan pada tahun 2020 naik lagi jadi 129,25 Kg/kapita/hari. Kemudian pada

konsumsi energi pada tahun 2016 2.319,5 Kkal/kapita/hari, pada tahun 2017 mengalami kenaikan menjadi 2.377,4 Kkal/kapita/hari, lalu pada tahun 2018 turun jadi 2.310,2 Kkal/kapita/hari, dan tahun 2019 naik lagi jadi 2.326 Kkal/kapita/hari dan tahun 2020 naik sedikit jadi 2.327 Kkal/kapita/hari. Kemudian pada konsumsi protein pada tahun 2016 adalah 59,2 Gram/kapita/hari, pada tahun 2017 mengalami kenaikan menjadi 63,0 Gram/kapita/hari, pada tahun 2018 mengalami penurunan drastis menjadi 48,2 Gram/kapita/hari, kemudian tahun 2019 naik lagi jadi 61,78 Gram/kapita/hari dan pada tahun 2020 turun lagi jadi 54,7 Gram/kapita/hari.

Jadi dapat dilihat bahwa tingkat kinerja Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan dari tahun 2016 – 2020 selalu terjadinya fluktuasi. Terindikasi bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, *quality of work life* yang masih rendah, kepemimpinan transformasional yang masih rendah dan perilaku inovatif yang masih rendah.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul ***Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan.***

1.2 Identifikasi Masalah

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, diantaranya:

1. *Quality of work life* yang masih rendah akan menyebabkan rendahnya perilaku inovatif.
2. Kepemimpinan transformasional yang diberikan masih rendah akan menyebabkan menurunnya perilaku inovatif.
3. Perilaku inovatif masih rendah akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.
4. Kompensasi individu yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus akan menyebabkan menurunnya perilaku inovatif.
5. Tanggung jawab yang masih rendah akan menyebabkan menurunnya perilaku inovatif.
6. Latar belakang dan etos kerja yang kurang bagus akan menyebabkan menurunnya perilaku inovatif.
7. Faktor *quality of work life* yang kurang akan berdampak pada penurunan perilaku inovatif.
8. Faktor psikologis yang kurang akan menyebabkan menurunnya perilaku inovatif.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan *Quality Of Work Life* (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2) sebagai variabel bebas,

Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y) dan Perilaku Inovatif (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *quality of work life* terhadap perilaku inovatif pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan?
3. Bagaimanakah pengaruh *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap perilaku inovatif pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan?
4. Bagaimanakah pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan?
5. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan?
6. Bagaimanakah pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan?
7. Bagaimanakah pengaruh *quality of work life*, kepemimpinan transformasional, dan perilaku inovatif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan?

8. Bagaimanakah pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai dengan perilaku inovatif sebagai variabel intervening pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan?
9. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan perilaku inovatif sebagai variabel intervening pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *quality of work life* terhadap perilaku inovatif pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap perilaku inovatif pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan

6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *quality of work life*, kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan.
8. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai dengan perilaku inovatif sebagai variabel intervening pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan.
9. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan perilaku inovatif sebagai variabel intervening pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan perilaku inovatif sebagai variabel intervening pada Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan. Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

2. Bagi Pihak Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan

Berbagai gambaran dan masukan bagi pihak Dinas Pangan Kab. Pesisir Selatan mengenai *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional

terhadap kinerja pegawai dengan perilaku inovatif sebagai variabel intervening.

Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki. Dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya. Dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.