

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kantor Walikota Pariaman merupakan salah satu instansi pemerintah yang ada di Kota Pariaman, yang beralamat Jl.Imam Bonjol No.44, Cimparuh Pariaman Tengah,Kota Pariaman 2557. Kantor ini memiliki tugas memimpin pelaksanaan urusan daerah serta memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat serta penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem dan penataan manajemen sumber daya manusia (PNS). Sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan kesinambungan instansi, oleh karena itu instansi harus senantiasa memperlakukan setiap pegawai dengan sebaik mungkin dalam segala hal.

Instansi harus berusaha meningkatkan sumber daya serta potensi yang dimiliki oleh pegawai/Pegawainya guna meningkatkan kualitas sumber daya Pegawai tersebut agar pegawai semakin berkualitas dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap instansi, demi kesinambungan dan eksistensi instansi di masa yang akan datang. *Quality of work life* merupakan masalah yang penting bagi kelangsungan organisasi guna mencapai suatu keunggulan yang kompetitif, hal ini disebabkan oleh pandangan bahwa *quality of work life* dianggap mampu untuk meningkatkan peran serta kontribusi pegawai. Seringkali instansi mengabaikan masalah kenyamanan bekerja para Pegawai, seperti ketidak sesuaian penempatan kerja, perpindahan jabatan, keamanan kerja,

pemberian upah yang tidak tepat waktu dan masih banyak lagi, sehingga masalah ini perlu diteliti apakah *quality of work life* sudah diterapkan dengan baik atau belum instansi harus menjaga dan memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia guna menjaga, mempertahankan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang maksimal, karena peran sumber daya manusia sangat dominan.

Kinerja pegawai adalah kontribusi yang diberikan setiap Pegawai agar dapat tercapai setiap tujuan dari organisasi tersebut (**Kurniawan and Srihandayani 2020**) sedangkan menurut (**Karina and Ardana 2020**) kinerja Pegawai merupakan ketepatan waktu Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dari input menjadi output selain itu kinerja Pegawai dapat diukur melalui kehadiran, tentang seberapa sering Pegawai masuk pada jam kerja yang telah ditentukan. Sehingga kinerja Pegawai sangat penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan melalui sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan agar kontribusi kinerja Pegawainya baik dan dapat membawa perusahaan mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut (**Wicaksono and Rahmawati 2019**) kinerja Pegawai adalah setiap Pegawai memiliki kinerja yang baik adalah dengan memotivasi dan membuat mereka merasa terikat dengan perusahaan, baik pada nilai-nilai yang dianut. Menurut (**Setiyadi et al. 2016**) Kinerja Pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi organisasi serta perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai presentasi kerja yang ditampilkan pegawai

pada lingkungan dan proses dalam kerja yang ada pada perusahaan atau instansi tersebut.

Kinerja yang maksimal merupakan salah satu hasil yang diperoleh instansi apabila pegawai tersebut merasa nyaman dan puas dengan segala perlakuan instansi yang telah dia terima. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan perilaku inovatif dalam melaksanakan tugasnya. Pemimpin yang baik adalah yang dapat memberikan motivasi sekaligus pandangan- pandangan yang lebih luas terhadap pengikutnya.

Ada banyak sekali teori tentang kepemimpinan, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional yang berarti menstimulasi pengikutnya untuk melakukan hal-hal yang lebih dari apa yang diharapkan dengan perilaku mereka secara intristik. Kepemimpinan transformasional harus mampu membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar. Faktor lain yang berpengaruh dalam kinerja Pegawai/pegawainya kualitas kehidupannya.

Menurut **(Setiyadi, 2016)** *quality of work life* merupakan masalah yang penting bagi kelangsungan organisasi guna mencapai suatu keunggulan yang kompetitif, hal ini disebabkan oleh pandangan bahwa *quality of work life* dianggap mampu untuk meningkatkan peran serta kontribusi Pegawai. Seringkali perusahaan/instansi mengabaikan masalah kenyamanan bekerja para Pegawai, seperti ketidak sesuaian penempatan kerja, perpindahan jabatan, keamanan kerja, pemberian upah yang tidak tepat waktu dan masih banyak lagi. Sedangkan

menurut **(Kurniawati 2018)** *quality of work life* juga dapat didefinisikan sebagai kualitas hubungan antara Pegawai dan lingkungan kerja serta juga ditentukannya kompetensi yang diterima Pegawai baik itu berpartisipasi dalam organisasi, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota.

Menurut **(Sabariah 2015)** *quality of work life* disebutkan bahwa para manajer memberikan kesempatan bagi para manajer memberikan kesempatan bagi para anggota untuk menciptakan pekerjaan mereka tentang apa yang dibutuhkan dalam menghasilkan produk dan jasa agar mereka dapat bekerja secara maksimal, karena dengan penerapan kualitas kehidupan kerja karyawan juga semakin tinggi maka kinerja Pegawai juga akan meningkat dan menurut penelitian yang dilakukan oleh

Menurut **(Nugraheni 2018)** mengelola Pegawai dan menyediakan sarana dan prasarana dalam mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang diharapkan bisa mendorong untuk berinovasi dan berkreasi serta pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi dengan memperhatikan kemampuan Pegawai dan usaha dalam mencapai tujuan karirnya.

Menurut **(Randy, Agung, and Kuraesin 2019)** kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi Pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin

tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan terhadap mereka. Pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari Pegawai itu sendiri. Komunikasi harus selalu dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya dalam pencapaian visi yang dikemukakan.

Menurut **(Nardo, Evania, and Syahrizal 2018)** kepemimpinan transformasional dengan kinerja Pegawai sangat erat hubungannya. Karena dengan kinerja yang tinggi artinya setiap Pegawai memberikan segala pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku yang dimiliki oleh setiap Pegawai serta adanya kesadaran bahwa kemajuan dari perusahaan akan cepat tercapai. Disinilah sebenarnya peran pemimpin untuk dapat mempengaruhi agar kinerja Pegawai terjaga. Sebagai seorang pemimpin maka setiap saat ia berperan untuk membimbing dan mengawasi pelaksanaan tugas yang diberikan pada Pegawai.

Menurut **(Wahyuniardi and Nababan 2018)** kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara ril harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru **(Purnawati et al. 2017)**.

Menurut **(Lestari and Suryani 2018)** kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang membangkitkan atau memotivasi yang inovatif terhadap Pegawai sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja tingkat tinggi, melebihi apa yang mereka harapkan sebelumnya pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tsb berpengaruh terhadap kinerja Pegawainya. Sedangkan menurut **(Agus et al. 2020)** kepemimpinan transformasional mampu diterapkan dengan baik, pemimpin memberikan bagi motivasi Pegawainya sehingga berdampak pada kualitas kehidupan Pegawai. Sehingga tercapai rasa kepuasan dalam bekerja serta berdampak positif pada kinerja Pegawai nya.

Perilaku inovatif dari Pegawai dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Pegawai yang mempunyai perilaku inovatif, mereka dapat menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada perusahaan/instansi. Perilaku inovatif akan sangat kritis dan akan selalu mengusahakan apapun untuk memunculkan sesuatu yang baru di lingkungan sekitarnya agar lebih berguna dan mempunyai nilai tambah sehingga seorang yang berperilaku inovatif akan berusaha untuk berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang lebih efektif dan efisien **(Surjo and Arif 2020)**.

Perusahaan seharusnya lebih sering melibatkan para Pegawai dalam berbagai kegiatan, memberikan kesempatan bagi Pegawai untuk memberikan wadah bagi pendapat mereka atau ikut dalam pengambilan keputusan dan

mengembangkan prestasi kerjanya agar Pegawai yang dilibatkan akan lebih berkomitmen dalam pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut (**Berliana and Arsanti 2018**) perilaku inovatif merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mengenakan ide, proses, produk dan prosedur yang baru yang berguna untuk kelompok atau pun individu perilaku inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas melalui inovasi yang dihasilkan.

Menurut (**Mazidah & Laily, 2016**) perilaku inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan dan melalui perilaku inovatif dapat menghasilkan ide-ide serta dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga dapat mendorong organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Maret – September Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Absensi Pegawai Bulan Maret-September 2020					Total
		Sakit	Terlambat Masuk Kerja	Surat Keterangan Dokter	Cuti	Dinas Luar	
1	Maret	15	3	2	4	0	24
2	April	5	6	3	2	60	76
3	Mei	12	2	0	2	0	16
4	Juni	9	4	4	0	0	17
5	Juli	11	2	0	0	34	58
6	Agustus	9	5	0	0	56	70
7	September	6	3	1	1	20	31
Jumlah							292

Sumber :Data absensi pegawai Kantor Walikota Pariaman

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa pegawai pada Kantor Walikota Pariaman selama bulan Maret sampai bulan September banyak yang sakit yaitu sebanyak 15 orang pada bulan Maret dan pada bulan April terlambat sebanyak 6 orang.Serta Pegawai yang melakukan perjalanan dinas luar paling banyak dilakukan dibulan April. Dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Walikota Pariaman kurang disiplin dalam kehadiran sehingga ini akan berdampak pada kinerja pegawai pada kantor tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Walikota Pariaman Sumbar ”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah yang ada pada Kantor Walikota Pariaman yaitu sebagai berikut :

1. *Quality of work life* pegawai pada Kantor Walikota Pariaman belum tercapai dengan sepenuhnya.
2. Kepemimpinan transformasional belum mampu meningkatkan kinerja Pegawai.
3. Masih sedikit pegawai pada kantor walikota pariaman yang memiliki perilaku ekstra peran.
4. Disiplin kerja Pegawai/pegawai pada kantor waikota paraiaman masih kurang.
5. Kepemimpinan yang tidak efektif dalam bekerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Walikota Pariaman.
6. Kepemimpinan pada Kantor Walikota Pariaman yang tidak sesuai dengan dengan karakter Pegawai.
7. Pegawai yang tidak terdorong untuk meningkatkan kinerja karena hubungan kurang baik dengan pimpinan.
8. Kurang ada periku inovatif dalam kerjaan.

9. Adanya batasan dalam organisasi sehingga pegawai terhambat untuk mengeluarkan ide dan kreatifitas.
10. Kinerja pegawai kurang optimal dibuktikan dengan hasil kinerja yang tidak stabil.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. *Quality of work life* dan kepemimpinan transformasional pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan perilaku inovatif sebagai variabel intervening pada Kantor Walikota Pariaman
2. Penelitian ini dilakukan di lingkungan pemerintahan Kota Pariaman khususnya pada Kantor walikota Pariaman

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap perilaku inovatif pada Kantor Walikota Pariaman.
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif pada Kantor Walikota Pariaman.
3. Bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Pariaman.

4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Pariaman
5. Bagaimana pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Pariaman.
6. Bagaimana *quality of work life* secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui perilaku inovatif sebagai variabel intervening pada Kantor Walikota Pariaman.
7. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui perilaku inovatif sebagai variabel intervening pada Kantor Walikota Pariaman.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisa dan mengungkap :

1. Pengaruh *quality of work life* terhadap perilaku inovatif pada Kantor Walikota Pariaman.
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif pada Kantor Walikota Pariaman.
3. Pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Pariaman.
4. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Pariaman.
5. Pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Pariaman.

6. Pengaruh *quality of work life* secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui perilaku inovatif sebagai variabel intervening pada Kantor Walikota Pariaman.
7. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui perilaku inovatif sebagai variabel intervening pada Kantor Walikota Pariaman.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat yang positif bagi :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan terutama ilmu pengetahuan tentang manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan keputusan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengalaman Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi penelitian di masa yang akan datang yang tertarik membahas.

4. Bagi pemerintahan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Kantor Walikota Pariaman serta memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Walikota Pariaman tersebut.