

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

SDM atau sumber daya manusia dalam era globalisasi ini sangat penting bagi organisasi, mengingat SDM merupakan penggerak roda organisasi, dengan kinerja yang baik maka organisasi dapat unggul dalam era globalisasi yang persaingannya sangat ketat (Betul, 2015). Seorang sumber daya manusia yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang positif dalam bekerja, oleh karena itu perusahaan perlu menjaga kepuasan SDM dengan memberikan dukungan yang optimal. Sumber daya manusia yang puas dengan pekerjaan merupakan awal kesuksesan yang sangat penting bagi perusahaan (Robbins, 2016). Seorang sumber daya manusia yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang positif dalam bekerja, oleh karena itu perusahaan perlu menjaga kepuasan SDM dengan memberikan dukungan yang optimal. Sumber daya manusia yang puas dengan pekerjaan merupakan awal kesuksesan yang sangat penting bagi perusahaan (Robbins, 2016).

SDM mempunyai peranan penting dalam menjalankan roda perusahaan, SDM perlu mengetahui bagaimana perusahaan mampu mencapai tujuannya, SDM merupakan elemen yang mampu menggerakkan perusahaan ke arah yang positif untuk mencapai apa yang diharapkan. Dukungan perusahaan sangat penting dalam

mendorong SDM untuk memperbaiki kinerja perusahaan melalui kinerjanya, perusahaan perlu memberikan reward yang sesuai untuk merangsang SDM mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk kemajuan perusahaan. Kinerja sumber daya manusia didukung adanya perilaku inovatif untuk merealisasikan ide-ide baru serta social capital.

Perilaku inovatif merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja SDM, dengan perilaku inovatif akan lebih mudah diimplementasikan dengan baik apabila didukung dengan teknologi informasi yang baik. Social capital juga merupakan factor yang penting dalam mempengaruhi perilaku inovatif dan kinerja. Ali et al., (2013) berpendapat social capital mampu meningkatkan kinerja dari SDM. Jamshidi dan Kenarsari, (2015) berpendapat social capital mampu meningkatkan perilaku inovatif SDM.

Berdasarkan uraian diatas dijelaskan bahwa kinerja SDM yang baik perlu didukung adanya perilaku inovatif dari SDM, semakin inovatif maka kinerjanya akan semakin meningkat. Peningkatan inovasi SDM perlu didukung adanya social capital yang kuat dari organisasi untuk mendorong SDM bekerja lebih inovatif dalam meningkatkan kinerjanya, namun perilaku inovatif dimoderasi teknologi informasi, dimana semakin kuat moderasi teknologi informasi maka pengaruh perilaku inovatif terhadap peningkatan kinerja SDM semakin kuat.

Beberapa studi yang telah dilakukan terkait dengan perilaku inovatif terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, namun demikian masih terdapat adanya kontroversi dalam temuannya. Hasil studi Froiland et al., (2012) berpendapat

perilaku inovatif yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja dari seorang sumber daya manusia. Bertentangan dari penelitian Loof dan Heshmati, (2002) berpendapat perilaku yang inovatif tidak mampu mempengaruhi peningkatan kinerja dari seorang sumber daya manusia. Penelitian ini berusaha menguji kembali pengaruh antara perilaku inovatif dan kinerja dengan menggunakan variable teknologi informasi sebagai variable moderasi. Pekkanen, (2012) berpendapat teknologi informasi mampu memperkuat kinerja SDM. Dengan demikian perilaku inovatif akan lebih mudah diimplementasikan dengan baik apabila didukung dengan teknologi informasi yang baik.

Permasalahan lain dalam penelitian ini didukung adanya fenomena di lapangan yang menunjukkan rendahnya kinerja SDM yaitu: SDM kurang menunjukkan rasa empathy ketika kepegawai lain memerlukan bantuan, SDM masih bersikap “juraganisme” dimana SDM kurang bersikap melayani, dan sikap individualism antar SDM masih tinggi.

Permasalahan yang terjadi di Kabupaten Semarang adalah adanya peningkatan tingkat absensi SDM, dimana kondisi absensi SDM di Kabupaten Semarang pada tahun 2014 sebesar 1,06%, tahun 2015 meningkat menjadi 1,14% dan tahun 2016 meningkat lagi menjadi 1,17%, dimana tingkat absensi yang ditoleransi sebesar 0,75%. Hal ini merupakan indikator awal yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja SDM. Berikut pada Tabel 1.1 dapat dilihat tingkat absensi SDM Kabupaten Semarang tahun 2014 sampai dengan 2016.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi SDM Kabupaten Semarang
Periode Tahun 2014-2016

No	Tahun	Prosentase Absensi (%)
1	2014	1,06
2	2015	1,14
3	2016	1,17

Sumber: Kabupaten Semarang, 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 dijelaskan bahwa absensi yang tinggi dikarenakan berbagai sebab, hal tersebut dapat dijelaskan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Karakteristik Absensi Tahun 2014-2016

No.	Tahun	Prosentase Absensi (%)			
		2014	2015	2016	Threshold
1	Sakit tanpa keterangan	0,3	0,32	0,33	0,25
2	Sakit keterangan dokter	0,35	0,39	0,49	0,25
3	Bolos Kerja	0,41	0,43	0,35	0,12
Total		1,06	1,14	1,17	

Sumber: Setda Kabupaten Semarang, 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dijelaskan bahwa tingkat absensi dikarenakan bolos kerja mempunyai kecenderungan yang meningkat dari Tahun 2014-2016, dimana Tahun 2014 sebesar 0,41% dan meningkat pada Tahun 2015 menjadi sebesar 0,43% namun menurun pada Tahun 2016 sebesar 0,35%. Besarnya tingkat absensi dikarenakan bolos kerja melebihi *threshold* yang disyaratkan Setda Kabupaten Semarang yaitu sebesar 0,12%. Hal tersebut diperlukan sikap yang obyektif dari manajemen dalam melaksanakan strategi organisasi, seperti melibatkan SDM dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target. Pelibatan ini akan membangun kinerja SDM yang tinggi bagi organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan *research gap* antara hasil studi Froiland et al., (2012) berpendapat peningkatan perilaku inovatif berdampak pada peningkatan kinerja SDM, bertentangan dengan Loof dan Heshmati, (2002) yang berpendapat perilaku inovatif tidak mempengaruhi terhadap kinerja SDM,

Permasalahan dalam penelitian ini adalah peningkatan tingkat absensi SDM, dimana kondisi absensi SDM di Kabupaten Semarang pada tahun 2014 sebesar 1,06%, tahun 2015 meningkat menjadi 1,14% dan tahun 2016 meningkat lagi menjadi 1,17%, dimana tingkat absensi yang ditoleransi sebesar 0,75%. Hal ini merupakan indikator awal yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja SDM.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja SDM? Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini (*research question*) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *social capital* terhadap perilaku inovatif ?
2. Bagaimanakah pengaruh *social capital* terhadap kinerja SDM ?
3. Bagaimanakah pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja SDM ?
4. Bagaimana teknologi informasi memoderasi pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja SDM ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan pengaruh *social capital* terhadap perilaku inovatif;
2. Mendeskripsikan pengaruh *social capital* terhadap kinerja SDM;
3. Mendeskripsikan pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja SDM.
4. Mendeskripsikan model pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja SDM yang dimoderasi teknologi informasi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja SDM.
2. Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi bagi Pemerintah Kabupaten Semarang dalam meningkatkan kinerja SDM.