

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan makhluk sosial yang dalam kesehariannya membutuhkan bantuan orang lain sehingga memerlukan interaksi dalam bentuk kehidupan berorganisasi, hal tersebut akan mendorong manusia untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Dalam sebuah organisasi diperlukan sebuah kerja sama, pembagian peran dan wewenang (Xiangyin dan Zheng, 2014). SDM adalah sebuah elemen penting dalam keberhasilan sebuah organisasi baik dalam skala kecil maupun skala besar, atas dasar tersebut dunia usaha yang berkembang akan selalu terealisasi bila didukung dengan SDM yang berkualitas.

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas karyawan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan merupakan bagian dari fungsi ideal dari pelaksanaan tugas SDM dalam sebuah unit kerja, karena itu SDM pada instansi pemerintah haruslah berusaha maksimal untuk memberikan pelayanan maksimal kepada siapapun yang membutuhkan. Jika pelayanan dari SDM tidak memuaskan, instansi tersebut dapat memperoleh citra buruk dari masyarakat. Untuk itu sangat diperlukan peningkatan kinerja karyawan.

Persaingan yang relatif tinggi sekarang ini dihadapi oleh perusahaan atau organisasi telah memberikan tekanan yang besar terhadap organisasi tersebut untuk merubah dirinya. Perubahan yang dilakukan bersifat menyeluruh, tidak hanya pada tahap organisasi saja melainkan juga mencakup individu-individu

dalam organisasi. Semua individu dalam organisasi harus berubah, belajar, dan tumbuh lebih cepat dibandingkan masa lalu. Kemampuan organisasi dan individu dalam merespon perubahan lingkungan di sekitar mereka akan menjadi bekal untuk menghadapi persaingan di era informasi ini. Lebih jauh lagi, sebuah organisasi tidak hanya harus menyesuaikan dengan perubahan lingkungan yang sedang terjadi saat ini tetapi juga dituntut untuk mampu mengembangkan kapabilitas unik yang memungkinkan organisasi dan individu merespon potensi perubahan-perubahan di masa datang (Guta, 2013). Kemampuan organisasi untuk belajar secara cepat menjadi kunci bagi keberhasilan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Xiangyin dan Zheng (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh SDM atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pembelajaran organisasi, dan motivasi SDM. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Perilaku inovatif adalah proses dimana para individu mampu bekerja dengan daya inovasi yang kuat dengan mengkomunikasikan modal

intelektual yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya. Secara konseptual perilaku inovatif dapat didefinisikan sebagai tingkatan sejauh mana seseorang secara aktual melakukan *behavior innovation*. Perilaku inovatif dapat pula dipahami sebagai perilaku dimana seseorang secara sukarela menyediakan akses terhadap orang lain mengenai inovasi dan pengalamannya. Perilaku inovatif mampu meningkatkan kinerja SDM, pengaruh akan semakin kuat ketika SDM mempunyai pembelajaran organisasi yang tinggi (Therin, 2013).

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, maka yang menjadi fenomena gap adalah sebagai berikut :

1. Pegawai Setda Kabupaten Semarang kurang memiliki inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya secara cepat, sehingga terkesan lambat dan mempunyai kecenderungan saling menunggu.
2. Rendahnya pembelajaran organisasi SDM Setda Kabupaten Semarang karena kurang terpenuhinya kebutuhan dan harapan karyawan serta iklim organisasi yang kurang baik. Jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan mempertahankan keanggotaannya dan mengabdikan diri sepenuhnya pada tujuan organisasi, sehingga pembelajaran organisasi terhadap organisasi akan tercipta dengan sendirinya.
3. Pimpinan tidak mendorong bawahan untuk memiliki tanggung jawab dan melaksanakan tanggung jawabnya tersebut secara efisien dan efektif.

Terdapat berbagai penelitian tentang pembelajaran organisasi karena pembelajaran organisasi dipandang memberikan dampak positif bagi

perusahaan di masa datang. Penelitian mengenai pembelajaran organisasi yang dilakukan oleh Therin (2013) menunjukkan hasil ada dua prediktor dari organisasi pembelajar yaitu pengakuan dan penghargaan (*rewards and recognition*) serta pelatihan dan pengembangan (*training and education*), selain itu visi dan strategi serta aliran informasi juga menjadi faktor-faktor yang penting bagi kesuksesan pembelajaran organisasi

Kaitan antara organisasi pembelajaran dengan sumber daya manusia dapat dilihat dari peran SDM atau para karyawan di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi atau perusahaan. Maju tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung dari kualitas SDM yang dimilikinya. Seiring dengan perubahan lingkungan yang cepat maka perusahaan dituntut untuk selalu mampu mengantisipasinya. Dalam hal ini, kebutuhan akan SDM yang tangguh menjadi penting. Konsep pengembangan SDM di dalam perusahaan tidak lagi dapat dilakukan seperti dulu yang lebih menekankan pada sistem rekrutmen, penggajian, atau pelatihan saja namun konsep pengembangan SDM harus berlangsung terus menerus sepanjang individu bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan perlu menyiapkan diri secara berkelanjutan melalui proses belajar. Oleh karena itu, organisasi masa depan adalah organisasi pembelajaran yang memberikan kesempatan kepada seluruh karyawannya untuk terus-menerus belajar dan memecahkan masalah bersama-sama agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama (Guta, 2013).

Perilaku inovatif sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan Islami, kepemimpinan Islami adalah suatu proses dimana para pemimpin dan anggota saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Di dalam kepemimpinan Islami, pemimpin menciptakan visi dan lingkungan dan memberikan motivasi bawahan dalam berprestasi. Implikasinya bawahan akan merasa kagum, percaya, loyal pada pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas 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 pembelajaran organisasi yang kuat dari SDM dan kepemimpinan Islami yang mampu mendorong SDM bekerja lebih inovatif untuk meningkatkan kinerjanya, Berdasarkan uraian tersebut, perlu diteliti penelitian ini dengan judul “Peran Perilaku Inovatif Menuju Kinerja SDM Berbasis Pembelajaran Organisasi dan Kepemimpinan Islami”

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini, terdapat berbagai penelitian tentang organisasi pembelajaran karena organisasi pembelajaran dipandang memberikan dampak positif bagi perusahaan di masa datang. Penelitian mengenai pembelajaran organisasi yang dilakukan oleh Guta (2013) menunjukkan hasil pembelajaran organisasi mampu meningkatkan kinerja SDM, sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Hakim (2012) membuktikan bahwa

kepemimpinan Islami juga menjadi faktor-faktor yang penting bagi kesuksesan kinerja SDM.

Berdasarkan *research gap* yakni hasil studi Guta (2013) menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi akan meningkatkan kinerja SDM, namun studi Bai dan Zynalabedin (2012) menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi tidak mempengaruhi peningkatan kinerja SDM, kemudian kondisi yang ada di Setda Kabupaten Semarang, maka rumusan masalah adalah “*Bagaimana peran perilaku inovatif menuju kinerja SDM berbasis pembelajaran organisasi dan kepemimpinan Islami?*”. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pembelajaran organisasi terhadap perilaku inovatif?
2. Bagaimana pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami terhadap perilaku inovatif?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja SDM?
5. Bagaimana pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja SDM?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pembelajaran organisasi terhadap perilaku inovatif.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja SDM.

3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap perilaku inovatif.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja SDM.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja SDM.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis, diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia keterkaitannya dalam menyusun model peran perilaku inovatif menuju peningkatan kinerja SDM.
2. Manfaat praktis, dapat memberikan tambahan wawasan kepada organisasi-organisasi mengenai pengaruh pembelajaran organisasi dan kepemimpinan Islami terhadap perilaku inovatif dalam meningkatkan kinerja SDM. Terlebih menjadi bahan masukan, khususnya untuk organisasi yang mengelola sumber daya manusia dalam perpatokan hasil pengujian empiris konstruk tersebut, karena 1) Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan organisasi untuk melakukan perbaikan perilaku inovatif, sehingga kinerja SDM dapat lebih ditingkatkan; 2) Membantu pihak manajemen dalam menyusun formulasi ideal dari sebuah kepemimpinan Islami, pembelajaran organisasi, perilaku inovatif, dan kinerja SDM, sesuai dengan ciri dan karakteristik yang dibutuhkan.