

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Dalam organisasi terdapat sekumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan. Sumber daya Manusia (SDM) sebagai salah satu faktor dalam tercapainya tujuan organisasi mempunyai andil yang besar. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas akan berdampak pada organisasi yang berkualitas pula. Menurut Ardi dan Sudarma (2015) “Sumber Daya Manusia (SDM) membantu organisasi atau bisnis dengan bakat, kerja keras, kreativitas, dan motivasi untuk mencapai keberhasilan melalui adaptasi dalam lingkungan yang berubah”.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan maka organisasi perlu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi dengan kualitas SDM. Salah satu faktor yang bisa dilakukan oleh organisasi adalah dengan mengadakan pelatihan bagi sumber daya manusia. Pelatihan yang dilakukan akan berguna untuk meningkatkan inovasi SDM. Menurut Yu, dkk. (2013) “Inovasi merupakan elemen krusial yang berfungsi sebagai alat efektif untuk memastikan kelangsungan dan keberlanjutan bisnis”. Selain pelatihan, ada faktor lain yang berpengaruh dengan meningkatkan inovasi SDM yaitu dukungan dari organisasi tersebut, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Volery dan Tarabashkina (2021) mengatakan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Sumber daya manusia dalam organisasi juga harus mengetahui tentang karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah pembagian tugas yang dilakukan dalam organisasi tersebut. Menurut Abun, dkk. (2023) Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Sumber daya manusia yang memahami tentang karakteristik pekerjaan dengan baik maka ia akan menghasilkan perilaku kerja yang inovatif.

Perilaku kerja yang inovatif juga dapat dihasilkan dari gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Rafique, dkk. (2022) dalam risetnya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi perilaku inovatif di tempat kerja. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang selalu memberikan keteladanan, motivasi, perhatian kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang mendukung pegawai tentu saja dapat menumbuhkan inovasi pegawai. Pegawai akan merasa didukung dalam hal kreativitas sehingga cenderung untuk melakukan hal yang baru terhadap perusahaan. Hal ini juga dapat menumbuhkan keyakinan pegawai yang kemudian dapat menumbuhkan ide baru yang lebih inovatif.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kulon Progo adalah lembaga teknis daerah yang berfokus pada pelayanan terhadap masyarakat dalam bidang penelitian dan pembangunan daerah, yaitu dengan melakukan inovasi untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat maupun kepada internal organisasi. Perilaku kerja inovatif yang terjadi di Badan Perencanaan Pembangunan Kulon Progo menjadi hal yang

menarik untuk diteliti. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk dapat meningkatkan inovasinya dan mengatasi masalah yang ada. Berdasarkan pengawasan salah satu pegawai BAPPEDA yaitu DP mengatakan bahwa banyak pegawai BAPPEDA merasa kurang kreatif dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan yang berat karena tidak sesuai dengan keahlian mereka. Mereka juga merasa tidak puas dengan fasilitas organisasi yang tidak memadai, yang menghambat pekerjaan mereka dan menyebabkan mereka tidak puas dengan tingkat kesejahteraan yang mereka terima.

Berikut ini penelitian terdahulu yang menunjukkan beberapa *research gap*, yaitu : (1) Variabel Dukungan Organisasi dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif oleh Vollery dan Tarabashkina (2021). Tetapi dinyatakan tidak berpengaruh signifikan oleh Fetriah dan Hermaningsih(2023). (2) Variabel Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif menurut Masrek dkk. (2017). Tetapi menurut Abun dkk. (2023) mengatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. (3) Menurut Rafique dkk. (2022) Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi perilaku inovatif di tempat kerja. Namun, menurut Nurhuda dkk. (2019) gaya kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan *research gap* diatas terdapat perbedaan antara data penelitian. Juga beberapa kontradiksi yang lain sehingga perlu penelitian yang lebih lanjut. Kontradiksi tersebut adalah dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan serta gaya kepemimpinan transformasional yang dinyatakan positif

oleh perilaku kerja inovatif, tetapi menurut beberapa peneliti menyatakan sebaliknya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan serta gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif di Badan Perencanaan Pembangunan Kulon Progo dengan judul : **“Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Perilaku Kerja Inovatif di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kulon Progo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian diperoleh berdasarkan latar belakang masalah di atas, yaitu:

1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kulon Progo?
2. Apakah karakteristik pekerjaan mempengaruhi perilaku kerja inovatif di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kulon Progo?
3. Apakah perilaku kerja inovatif di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kulon Progo dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional?
4. Apakah perilaku kerja inovatif di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kulon Progo dipengaruhi secara signifikan oleh dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan gaya kepemimpinan transformasional?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis bagaimana dukungan organisasi berpengaruh pada perilaku kerja inovatif pegawai di BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kulon Progo.
2. Untuk menganalisis karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai di BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kulon Progo.
3. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai di BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kulon Progo.
4. Untuk menganalisis dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai di BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kulon Progo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan meningkatkan ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya tentang perilaku inovatif karyawan. Ini akan membantu perusahaan membuat keputusan untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan BAPPEDA.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan bahwa penelitian ini memiliki manfaat nyata karena dapat membantu perusahaan mengembangkan strategi untuk meningkatkan perilaku kerja kreatif karyawan dengan mempertimbangkan aspek dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan gaya kepemimpinan transformasional.