

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Pada era modernisasi sekarang Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat bersosialisasi dengan baik dan menimbulkan kerja sama tim yang sangat baik adalah faktor utama dalam organisasi untuk menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Rasa empati sesama karyawan adalah aset yang sangat berharga bagi organisasi untuk dipertahankan dan dikembangkan, maka dari itu tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan untuk menghasilkan pelayanan terbaik atau output yang lebih memuaskan bagi konsumen. Oleh sebab itu pentingnya peran sumber daya manusia adalah sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai salah satu faktor utama untuk mencapai keberhasilan organisasi, begitu juga dengan organisasi pemerintahan di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga (Disparpora) dan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Disparpora Kabupaten Kepulauan Mentawai memiliki visi “Kepulauan Mentawai Sebagai Destinasi Ekowisata yang Berdaya Saing dan mengutamakan Ketahanan Ekosistem Kepulauan serta Pelestarian Kebudayaan Mentawai”. Sementara visi BKPSDM adalah Mentawai yang Mandiri, Maju dan Sejahtera. Untuk dapat mewujudkan visi-visi kedua organisasi diatas, tentunya sangat dibutuhkan perilaku inovasi seluruh sumberdaya manusia dalam organisasi tersebut baik dari pimpinan maupun pegawai.

Perilaku inovasi dapat diartikan sebagai perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, mengimplementasikan ide-ide baru tersebut, dan menerapkan pengetahuan baru untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau organisasi (De-Jong dan Hartog, 2008). Untuk mengungkap fenomena perilaku inovasi pada Disparpora dan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai, telah dilakukan survey awal kepada 20 orang pegawai dengan dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Fenomena Perilaku Inovasi Pegawai Disparpora dan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai

Pernyataan		Jumlah Pengamatan	Jawaban (%)	
		Orang	Ya	Tidak
1.	Saya mencari informasi , proses, produk dan gagasan yang baru melalui Teknologi.	20	21,4	78,6
2.	Saya menghasilkan kreatif-kreatif baru	20	26,7	73,3
3.	Saya memperjuangkan orang lain untuk mempromosikan gagasannya.	20	20,0	80,0
4.	Saya dapat mengeksplorasi ide-ide baru serta mengimplementasikannya dengan mengamankan dana yang diperlukan.	20	20,0	80,0
5.	Saya dapat mengimplementasikan ide-ide baru dan mengembangkan rencana sesuai jadwal sudah ada.	20	15,9	84,1
6.	Saya memiliki inivatif baru	20	23,4	76,6
Rata-rata			21,23	78,77

Sumber : Hasil Survey, Juni Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat kebanyakan responden memberikan jawaban dengan kategori “Tidak” yaitu sebanyak 78,77%. Hal ini memberikan indikasi atau fenomena bahwa perilaku inovasi pegawai pada Disparpora dan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai masih rendah. Hal ini dapat terlihat dimana sebanyak 84,1% pegawai menyatakan bahwa mereka tidak dapat mengimplementasikan ide-ide baru dan tidak mengembangkan rencana sesuai jadwal sudah ada. Seterusnya, terdapat sebanyak 80% pegawai menyatakan tidak memperjuangkan pegawai lainnya untuk mempromosikan gagasannya. Kemudian,

sebanyak 80% pegawai menyatakan bahwa mereka tidak dapat mengeksplorasi ide-ide baru serta mengimplementasikannya.

Perilaku inovasi pada instansi pemerintahan khususnya Disparpora dan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai tentu menjadi penting karena akan mampu mempengaruhi dari tingkat capaian dan hasil kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, perilaku inovasi yang ada pada Disparpora dan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai berlaku untuk semua jenis dari masing-masing pekerjaan mulai dari level bawah sampai pada tingkatan.

Beberapa penelitian (*research gap*) yang dapat disampaikan pada penelitian ini adalah: **Pertama**, kebanyakan penelitian terdahulu terkait dengan perilaku inovasi menggunakan objek penelitiannya adalah sektor non pemerintahan, namun penelitian perilaku inovasi yang menggunakan objek penelitian sektor pemerintahan masih sangat terbatas terutama pada Disparpora dan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Kedua, meskipun dalam penelitian terdahulu telah ditemukan berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovasi, namun faktor-faktor tersebut masih jauh dari kongklusif atau dengan kata lain masih terpecah belahnya pandangan peneliti terdahulu dalam menentukan atau menetapkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi perilaku inovasi. Misalnya diantara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovasi tersebut adalah berbagi pengetahuan (Huang, 2009; Sabbir dkk, 2016; Vincenzo dkk, 2015; Van, 2019; Henttonen dkk, 2016), Kesejahteraan subjektif (Juanru dkk, 2017; Honkaniemi dkk, 2015; Huong, 2020; Watanabe dkk, 2019; Xu dkk, 2017) , Kepemimpinan transformasional (Akriti dkk, 2018; Alexander, 2015; Fahri, 2019; Jaithen, 2018; Li dkk, 2016).

Ketiga, meskipun variabel kesejahteraan subjektif, berbagi pengetahuan dan kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku inovasi namun diantara ketiga variabel tersebut (kesejahteraan subjektif, berbagi pengetahuan dan kepemimpinan transformasional) ditemukan bahwa berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh

kesejahteraan subjektif (Juanru dkk, 2017; Honkaniemi dkk, 2015; Huong, 2020; Xu dkk, 2017) dan kepemimpinan transformasional (Akriti dkk, 2018; Alexander, 2015; Fahri, 2019; Jaithen, 2018; Li dkk 2016).

Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa perilaku inovasi dipengaruhi oleh berbagai pengetahuan dan selanjutnya berbagai pengetahuan dipengaruhi oleh kesejahteraan subjektif dan kepemimpinan transformasional. Dengan kata lain berbagai pengetahuan berada diantara kesejahteraan subjektif, kepemimpinan transformasional dan perilaku inovasi yang dalam hal ini yang lazimnya disebut sebagai variabel mediasi.

Keempat, penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Juanru dkk (2017), dimana didalam penelitian tersebut menekankan kepada pentingnya berbagai pengetahuan sebagai mediasi antara kesejahteraan subjektif dan perilaku inovasi. Sedangkan penelitian ini menambahkan variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas. Penambahan kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas didasari oleh adanya dukungan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi berbagai pengetahuan (Hidayat, 2019; Rizaldi, 2017) dan perilaku inovasi (Fahri, 2019; Li dkk, 2016). Dengan demikian, penulis memberikan argumentasi bahwa belum ada penelitian empiris yang ditemukan sebelumnya tentang dampak berbagai pengetahuan (*knowledge sharing*) sebagai mediasi antara kesejahteraan subjektif, kepemimpinan transformasional dan perilaku organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian empiris dengan judul **Pengaruh kesejahteraan subjektif dan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovasi dengan berbagai pengetahuan sebagai variabel mediasi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dikemukakan rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Kesejahteraan subjektif berpengaruh terhadap perilaku inovasi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai?
2. Apakah Kesejahteraan subjektif berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai?
3. Apakah Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovasi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai?
4. Apakah Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai?
5. Apakah Berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap perilaku inovasi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai?
6. Apakah Berbagi pengetahuan memediasi hubungan antara kesejahteraan subjektif dan perilaku inovasi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai?
7. Apakah Berbagi pengetahuan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovasi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji kesejahteraan subjektif berpengaruh terhadap perilaku inovasi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Untuk menguji kesejahteraan subjektif berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai.
3. Untuk menguji kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovasi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai.
4. Untuk menguji kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai.
5. Untuk menguji berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap perilaku inovasi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai.
6. Untuk menguji berbagi pengetahuan memediasi pengaruh hubungan antara kesejahteraan subjektif dan perilaku inovasi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai.
7. Untuk menguji berbagi pengetahuan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional perilaku inovasi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai.

1.4 Manfaat Penelitian