

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kompetisi dan perubahan lingkungan telah memaksa organisasi untuk bisa menyesuaikan diri. Organisasi dituntut untuk bisa mengalokasikan sumber daya yang dimiliki untuk mengantisipasi perubahan ini. Antisipasi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas di dalam menjalankan kegiatan usaha. Salah satu sumber daya yang dimiliki oleh organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh organisasi dalam menjalankan kegiatan. Kemampuan organisasi dalam menjawab tantangan-tantangan baru dalam dunia usaha sangat tergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi bisa dilihat dari kinerja pegawai. Menurut Colquitt et al. (2015), kinerja pegawai ini terdiri dari tiga faktor, yaitu: kemampuan mengerjakan tugas-tugas rutin, kemampuan mengerjakan tugas-tugas yang bersifat adaptif sesuai kebutuhan pekerjaan, dan kemampuan Kreativitas. Kemampuan mengerjakan tugas rutin merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan jabatan atau posisi pegawai tersebut di dalam organisasi. Sementara, kemampuan mengerjakan tugas adaptif merupakan kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang tidak rutin atau tidak diprediksi sebelumnya yang ditimbulkan karena terjadinya perubahan dalam lingkungan kerja. Kemudian yang terakhir adalah kemampuan

keaktivitas pegawai. Menurut Koen et al. (2002), kreativitas adalah penemuan ide-ide baru yang bermanfaat bagi individu tersebut atau kelompok kecil individu yang bekerja dalam suatu tim. Dalam menghadapi perkembangan dunia usaha dan perubahan kebutuhan masyarakat yang bersifat dinamis, kreativitas dibutuhkan organisasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X” merupakan salah satu unit di dalam lingkungan pemerintah daerah. Unit ini dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X” dibentuk dengan tujuan untuk: memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada masyarakat; memperpendek proses pelayanan perizinan dan non perizinan; mewujudkan proses pelayanan perizinan dan non perizinan yang cepat, mudah, murah, transparan, pasti, dan terjangkau; dan mendekatkan serta memberikan pelayanan perizinan dan non perizinan yang lebih luas kepada masyarakat.

Penyelenggaraan pelayanan perizinan dan non perizinan memiliki tantangan tersendiri karena kebutuhan masyarakat akan pelayanan perizinan dan non perizinan yang selalu berkembang. Gaya hidup masyarakat yang saat ini bersifat Dinamis, menuntut pelayanan perizinan dan non perizinan yang inovatif. Selain itu, Revolusi Industri 4.0 juga membutuhkan pelayanan perizinan yang efektif dan efisien untuk mendukung kemajuan dunia usaha. Bahkan, Presiden Joko Widodo telah menetapkan target Ease of Doing Business (EoDB) Indonesia pada peringkat 40 besar dunia pada tahun 2019. Sementara, data World Bank menunjukkan bahwa pada awal tahun 2019,

posisi Indonesia berada pada peringkat 73 EoDB. Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X” dituntut bisa berkontribusi untuk pencapaian target EoDB ini. Untuk mewujudkan ini semua, sangat diperlukan pegawai yang kreatif dalam menganalisa dan menterjemahkan perubahan kebutuhan dan ekspektasi masyarakat serta pelaku usaha dalam bentuk ide-ide baru yang membuat proses pelayanan perizinan dan non perizinan semakin efektif dan efisien.

Dalam menjalankan tugasnya, Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X” dipimpin oleh satu orang Kepala Unit dan dibantu oleh satu orang Kepala Subbagian Tata Usaha. Operasional harian unit ini dilaksanakan oleh staf yang terdiri dari staf struktural dan staf fungsional. Staf struktural bertanggung jawab langsung kepada Kepala Subbagian Tata Usaha. Sementara, staf fungsional bertanggung jawab langsung kepada Kepala Unit.

Permasalahan yang dihadapi oleh Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X” adalah kreativitas pegawai yang belum optimal. Hal tersebut tercermin dari belum tercapainya target penilaian inovasi tahun 2017 dan 2018 yang merupakan salah satu faktor penilaian kinerja organisasi. Penilaian inovasi merupakan penilaian terhadap program/kegiatan baru yang telah terbukti kemanfaatannya bagi pegawai yang mengusulkan dan bagi tim kerja dimana pegawai tersebut bertugas. Data penilaian inovasi Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X” untuk Tahun 2017 dan 2018:

Tabel 1.1 Penilaian Inovasi Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X”

Tahun	Nilai Pencapaian	Kategori
2017	3,51	Baik
2018	3,47	Baik

Sumber: Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X”, 2019

Kategori:

Tidak Baik	1,00 – 2,59
Kurang Baik	2,60 – 3,06
Baik	3,06 – 3,53
Sangat Baik	3,53 – 4,00

Dari data pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai inovasi Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X” secara berturut-turut pada tahun 2017 dan 2018 hanya mencapai kategori “Baik”. Nilai inovasi ini mengindikasikan bahwa tingkat kreativitas pegawai di Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X” belum optimal dan masih dapat ditingkatkan agar mencapai kategori “Sangat Baik” sebagaimana ditargetkan oleh organisasi.

Peneliti melakukan observasi awal untuk mengidentifikasi penyebab belum optimalnya tingkat kreatifitas pegawai Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X”. Observasi dilakukan terhadap data hasil penilaian psikologi pegawai. Berdasarkan hasil observasi tersebut, peneliti menduga bahwa terdapat tiga faktor penyebab tidak optimalnya tingkat kreativitas pegawai Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X”: kepemimpinan transformasional, dukungan rekan kerja, dan motivasi. Dugaan ini dibuat berdasarkan hasil penilaian psikologi pegawai yang masuk kedalam kategori “Cukup” pada beberapa indikator. Kategorisasi hasil penilaian psikologi pegawai ini terdiri dari: Kurang, Cukup, Baik, dan Tinggi.

Indikator pertama adalah motivasi memimpin dan pendekatan terhadap bawahan. Penilaian ini dilakukan khusus untuk pimpinan di Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X”. Indikator ini menunjukkan dorongan untuk berperan sebagai figur pimpinan dalam kelompok kerja dan kemampuan memberikan pengaruh kepada anggota kelompok kerja. Kirkbride (2006) di dalam Suifan

et al. (2018) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat kriteria, yaitu memberi pengaruh yang ideal kepada anggota tim, memberi motivasi yang inspirasional, menstimulasi kompetensi/kemampuan anggota tim, dan memberi perhatian kepada setiap anggota tim. Sementara menurut Podsakoff et. al., (1990) di dalam Khalili (2016), kepemimpinan transformasional memiliki ciri-ciri memiliki kemampuan untuk melakukan artikulasi visi, menjadi panutan, menerima target tim, ekspektasi terhadap kinerja yang tinggi, memberi dukungan kepada setiap anggota tim, dan memberi stimulasi intelektual. Berdasarkan hasil penilaian psikologi dan definisi kepemimpinan transformasional diatas, peneliti menduga bahwa gaya kepemimpinan transformasional belum secara optimal diaplikasikan oleh pejabat/pimpinan di Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X”.

Indikator kedua adalah kemampuan bekerja sama. Indikator ini mengukur tingkat kepekaan diri untuk bekerja dalam kelompok. Menurut Podsakoff et al. (1997) di dalam Zaitouni & Ouakouak (2018), dukungan rekan kerja merupakan kesediaan membantu rekan kerja yang mengalami ketertinggalan, kemauan untuk berbagi keahlian dengan rekan kerja, kemauan meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang menghadapi masalah pekerjaan, dan saling mendukung di antara rekan kerja. Berdasarkan hasil penilaian psikologi dan definisi dukungan rekan kerja diatas, peneliti menduga bahwa pegawai Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X” masih belum optimal dalam hal memberikan dukungan terhadap sesama rekan kerja.

Indikator ketiga adalah inisiatif dan motivasi berprestasi. Indikator ini menunjukkan kesediaan untuk mengajukan diri dalam melakukan pekerjaan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai untuk mencapai prestasi di tim atau

organisasi. Menurut Colquitt et al., (2015), motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam atau luar pribadi seseorang untuk memulai melakukan suatu pekerjaan, menentukan arahnya, intensitas, dan konsistensi pekerjaan tersebut dilakukan. Berdasarkan hasil penilaian psikologi dan definisi motivasi diatas, diduga bahwa motivasi pegawai Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X” belum optimal.

Sehubungan dengan peneliti tidak menemukan jurnal yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas pegawai Aparatur Sipil Negara di Indonesia, peneliti pun tertarik mengadakan penelitian ini untuk mengisi *research gap* atau celah penelitian yang dapat dimasuki oleh peneliti berdasarkan pengalaman atau temuan peneliti – peneliti terdahulu. Penelitian ini menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kreativitas Aparatur Sipil Negara di Indonesia dengan menggunakan Motivasi sebagai mediator dalam satu model konseptual. Penelitian ini disasarkan untuk mendapatkan sebuah jawaban terhadap peran Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Rekan Kerja, dan Motivasi (sebagai mediator) terhadap Kreativitas Aparatur Sipil Negara (khususnya di instansi pemerintahan bidang pelayanan perizinan).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kreativitas pegawai?

2. Apakah Dukungan Rekan Kerja berpengaruh terhadap Kreativitas Pegawai?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kreativitas Pegawai?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Motivasi?
5. Apakah Dukungan Rekan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi?
6. Apakah Motivasi memediasi hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreatitifas Pegawai?
7. Apakah Motivasi memediasi hubungan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kreatitifas Pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapaun berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas pegawai
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Kreativitas Pegawai
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh Motivasi terhadap Kreativitas Pegawai
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi
5. Untuk mengidentifikasi pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Motivasi
6. Untuk mengidentifikasi pengaruh Motivasi dalam memediasi hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreatitifas Pegawai

7. Untuk mengidentifikasi pengaruh Motivasi dalam memediasi hubungan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kreativitas Pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi kalangan akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian ilmu tentang faktor-faktor yang menstimulus kreativitas pegawai.
2. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar bagi penelitian lebih lanjut mengenai kreativitas pegawai, kepemimpinan transformasional, dukungan rekan kerja, dan motivasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil dalam penelitian dapat menjadi panduan bagi organisasi pemerintahan untuk mengetahui faktor-faktor internal dan eksternal pegawai yang mempengaruhi motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) dan kreativitas pegawai.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan bagi organisasi pemerintahan untuk meningkatkan kreativitas pegawainya yang pada akhirnya akan meningkatkan inovasi organisasi.