

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya hal yang berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan aset dan kedudukan yang sangat penting serta mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau instansi. Pengelolaan sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan kunci sukses utama untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi yang dapat dilakukan dengan memperhatikan dan mengatur sesuai dengan keahlian serta kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi atau instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik pimpinan dan bawahannya dalam melakukan pengawasan dan melaksanakan tugasnya, sehingga semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka kinerja pegawai suatu organisasi akan meningkat. Dengan demikian, perlu dilakukan pengolahan sumber daya manusia secara optimal agar dapat memberikan hasil serta kontribusi yang positif dalam mengembangkan dan mencapai keberhasilan kinerja pegawai dan tujuan suatu organisasi Widiyanti & Fitriani (2017). Kepemimpinan adalah tindakan untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan institusional model kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan sanggup mendesak hasil dari seorang pemimpin, dilihat dari teknik apa seorang pemimpin dapat mencapai iklim sehingga bawahannya tampak mengerti untuk melakukan apa yang mereka butuhkan Fayzhall et al. (2020). Kepemimpinan otoriter akan memusatkan segala keputusan dan kebijakan pada dirinya sendiri secara penuh segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan menurut Widiyanti (2008).

Demikian pula, unsur yang harus dilihat oleh suatu organisasi adalah area kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi perlu mempengaruhi inspirasi kerja yang representatif, kenyamanan area kerja mempengaruhi pekerjaan guna bekerja lebih baik sehingga pekerjaan sanggup dicoba dengan optimal serta pula bisa tingkatan inovasi yang baik Nardo, Evanita, and Syahrizal (2018). Jika orang bisa menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, kokoh, aman dan nyaman itu berarti lingkungan kerja bisa dikatakan baik. Lingkungan kerja yang memuaskan dapat lebih mengembangkan kinerja pekerja, yang bertentangan dengan dengan norma jika lingkungan tidak memadai tingkat kinerja representatif akan berkurang Pratiwi (2011).

Organizational learning membantu organisasi menciptakan, mentransfer dan mengintegrasikan pengetahuan dan pengalaman, serta belajar terus menerus. Kemampuan pembelajaran organisasi adalah karakteristik organisasi dan manajemen yang memfasilitasi proses pembelajaran organisasi Tohidi, Mohsen Seyedaliakbar, & Mandegari (2012). Kemampuan pembelajaran organisasi didefinisikan sebagai semua praktik organisasi dan manajerial yang memfasilitasi proses pembelajaran Chiva, Alegre & Lapiendra (2007). Dalam pemikiran yang sama Mbengue & Sane' (2013) berpendapat bahwa seperangkat praktik manajemen yang memfasilitasi proses pembelajaran, atau, sebagai satu set mekanisme yang meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan inovasi dan kinerja perusahaan Gomes & Wojahn (2017).

Cara inovatif dalam berperilaku karyawan diperlukan oleh organisasi guna menanggapi sasaran yang sudah ditetapkan. Pekerja harus memiliki pilihan untuk sanggup menghasilkan serta mempraktikkan ide-ide inovatif guna menggapai sasaran perusahaan dan mempunyai nilai lebih dari pesaing. Strategi atau siklus dan administrasi menjadi tolak ukur perilaku inovatif dalam organisasi, hal ini harus terlihat dengan adanya pemikiran-pemikiran inovatif dari karyawan untuk kemudian dijalankan dalam organisasi Nardo, Evanita, and Syahrizal (2018). Rendahnya perilaku inovatif disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya tidak adanya data untuk memberikan perubahan positif dan tidak adanya rencana inovatif yang akan dibuat oleh pekerja. Hal ini tidak terlepas dari tidak

adanya bantuan individu rekan kerja, dukungan dari asosiasi untuk menunjukan, kualitas asosiasi dengan atasan, pengembangan sebagai kebutuhan kerja, berdiri kreatif, korespondensi luar dalam dan bentrok tugas Yuan, F.,Woodman (2010).

Objek penelitian di Dinas Ketahanan Pangan merupakan dinas yang berada dinaungan kabupaten Bangkalan Jl. Soekarno Hatta No. 36A, Mlajah, kec. Bangkalan, Kabupaten Bangkalan Jawa Timur 69116. Dinas Ketahanan Pangan merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketahanan pangan, bidang pertanian dan bidang peternakan yang menjadi kewenangan daerah. Terdapat 150 karyawan yaitu Pns sebanyak 50 karyawan, THL (tenaga kerja honorer) sebanyak 23 karyawan, penyuluhan P3K sebanyak 70 dan Tenaga pendamping terdapat 7 karyawan.

Hasil sementara menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak terhadap perilaku karyawan seperti munculnya rasa keraguan atau ketakutan dalam hal memberikan ide dan masukan karena segala keputusan hanya diambil dan ditentukan oleh pemimpin seperti pada saat diadakan rapat. Selain itu lingkungan kerja fisik juga memiliki pengaruh terhadap perilaku karyawan karena lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak mendukung dapat menyebabkan karyawan tidak bisa bekerja dengan baik dan maksimal. Pada akhirnya karyawan tersebut tidak dapat melakukan atau menciptakan hal-hal inovatif yang memiliki dampak positif bagi instansi tersebut. Sehingga hal tersebut mempengaruhi perkembangan maupun sikap inovatif karyawan karena ada permasalahan pekerjaan yang terbengkalai, tidak mengembangkan ide, dan tidak ada usaha untuk kerja team . Selain itu tidak adanya pembelajaran, kegiatan bersama, dan kerjasama team juga dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan mempengaruhi lingkup pekerjaan maupun kualitas kerja yang inovatif.

Menyadari pentingnya kepemimpinan dan karyawan sebagai faktor pendukung keberhasilan perusahaan, maka dalam penelitian ini memilih Dinas Ketahanan Pangan Bangkalan. Oleh karena itu masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan penelitian tersebut.

Oleh karena itu berdasarkan fenomena dari hasil penelitian yang dilakukan oleh

peneliti sebelumnya, peneliti mempunyai inisiatif untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF MELALUI *ORGANIZATIONAL LEARNING* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KETAHANAN PANGAN BANGKALAN”**

1.1 Rumusan Masalah

Melihat dari masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat ditetapkan berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap *organizational learning* pada Dinas Ketahanan Pangan Bangkalan?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap *organizational learning* pada Dinas Ketahanan Pangan Bangkalan?
3. Apakah *organizational learning* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Ketahanan Pangan Bangkalan?
4. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Ketahanan Pangan Bangkalan?
6. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui *organizational learning* pada Dinas Ketahanan Pangan Bangkalan?
7. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui *organizational learning* pada Dinas Ketahanan Pangan Bangkalan?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumus masalah yang ada, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *organizational learning* pada Dinas ketahanan pangan Bangkalan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap *organizational*

learning pada Dinas Ketahanan Pangan Bangkalan.

3. Untuk mengetahui apakah *organizational learning* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Ketahanan Pangan Bangkalan.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepepmimpinan otoriter berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Ketahanan Pangan Bangkalan.
5. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Ketahanan Pangan Bangkalan.
6. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui *organizational learning* pada Dinas Ketahanan Pangan.
7. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui *organizational learning* pada Dinas Ketahanan Pangan Bangkalan.

1.3 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini sangat diharapkan nantinya akan dapat memberikan informasi bagi perusahaan terkait solusi atau jalan keluar mengenai masalah gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan. Sehingga hal tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

Peneliti ini untuk menambah wawasan juga pengetahuan mengenai variabel yang sedang diteliti. Selain itu, peneliti dapat menerapkan konsep dan teori yang selama ini dipelajari dalam bangku kuliah serta sebagai bekal untuk nantinya terjun dalam dunia industri.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan akan mempermudah akademis saat mempelajari dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya bagi sumber daya manusia yang dijadikan variabel penelitian serta sebagai sumber kajian maupun

diskusi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti ini dijadikan sebagai sumber informasi tentang gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja fisik terhadap perilaku kerja inovatif melalui *organizational learning* sebagai variabel intervening pada Dinas Ketahanan Pangan Bangkalan serta dijadikan referensi tambahan dalam melakukan penelitian. Kekurangan dalam penelitian ini disempurnakan peneliti selanjutnya.