

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi ini organisasi baik itu perusahaan maupun instansi lainnya sedang terjadi persaingan yang ketat dari segala bidang, Banyak perusahaan perusahaan yang melakukan evaluasi terhadap karyawannya dikarenakan persaingan yang ketat, tidak dapat dipungkiri bahwa pengaruh kinerja yang mumpuni dalam suatu perusahaan merupakan penentu kesuksesan perusahaan. Saat ini dengan adanya dampak *social distancing* maka terjadi suatu permasalahan dalam pekerjaan khususnya bagi seorang karyawan. Dengan adanya hal ini terjadi penurunan dan kenaikan kinerja seorang karyawan di PT.Jasa Kepariwisataan Jabar Kota Bandung. Dari segi faktor penyebab seorang karyawan cenderung menurun kinerjanya dalam *social distancing* ini karena tidak langsung berada di perusahaan dan bekerja secara *Work From Home (WFH)*. Hasil wawancara dari penulis sendiri dari manajer PT.Jasa Kepariwisataan Jabar Kota Bandung diperoleh data sekunder berupa keterangan bahwa terdapat permasalahan yang terjadi dari segi kinerja karyawan yang dihipotesa dari perilaku inovatif pimpinan. Berikut tabel Hasil Kinerja Pimpinan dan Kinerja Karyawan PT.Jasa Kepariwisataan Jabar Kota Bandung Tahun 2019.

**Tabel 1. 1**  
**Nilai Hasil Kinerja Pimpinan dan Karyawan (Quality and Performance)**

Indikator Perilaku Inovatif	Kinerja Karyawan	Kinerja Pimpinan
<i>Personal Excellence</i>	115,8	105,6
<i>Interpersonal Capital</i>	60	46,2
<i>Visionary &amp; Communicative</i>	18,6	63
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>84</b>
$\Sigma$	278	

*Sumber : Data Sekunder, Divisi HRD PT.Jasa Kepariwisataaan*

*Jabar Kota Bandung Tahun 2019*

Dari hasil data sekunder diatas dapat diperoleh indikator perilaku inovatif yaitu (*Personal Excellence, Interpersonal Capital, Visionary & Communicative*) dan hasil kinerja pimpinan dan karyawan di PT.Jasa Kepariwisataaan Jabar Kota Bandung, dari tabel diatas terdapat suatu permasalahan yaitu dari segi aspek *Personal Excellence* yang diperoleh skor lebih besar kinerja yaitu 115,8 sedangkan dari aspek kinerja pimpinan diperoleh data skor sebesar 105,6 lebih sedikit dibandingkan kinerja karyawan, lalu dari segi aspek *Interpersonal Capital* diperoleh data skor sebesar 60 dari aspek kinerja karyawan dan lebih besar dari aspek kinerja pimpinan yaitu sebesar 46,2, kemudian dari segi aspek *Visionary & Communicative* diperoleh hasil total data skor aspek kinerja karyawan sebesar 18,6 lebih sedikit dari kinerja pimpinan yaitu sebesar 63. Hasil kesimpulan dari data diatas yaitu dapat diperoleh suatu permasalahan dari 2 aspek diatas (*Personal Excellence & Interpersonal Capital*) diperoleh hasil

lebih efektif kinerja karyawan daripada kinerja pimpinan tersebut. Sedangkan dari aspek *Visionary & Communicative* Pimpinan cenderung kurang dari kinerja karyawan.

**Tabel 1. 2**  
**Tabel Kriteria Predikat**

Tabel Kriteria Predikat		
Nilai Total	Predikat	Angka
504-604	Jauh diatas standar	5
403-503	Diatas standar	4
302-402	Sesuai standar	3
201-301	Dibawah standar	2
100-200	Jauh dibawah standar	1

Hasil pengukuran data pada tabel 1.1 diukur dalam tabel kriteria predikat yang bersumber dari data sekunder perusahaan yang dibuat oleh HRD dan diolah oleh penulis, berdasarkan tabel kriteria predikat diatas memiliki nilai bobot 1 sampai dengan 5 dengan nilai total skor 100 sampai dengan 604. Hasil dari pengukuran data sekunder pada tabel 1.1 yaitu memiliki total skor sebesar 278 dan masuk kedalam kriteria tabel “dibawah standar” yaitu pada bobot angka 2 dengan skor antara 201 sampai dengan 301.

Menurut **George dan Zhou** dalam Astuti (2019) menyatakan perilaku inovatif sangat berkaitan dengan inovasi, yang menekankan ciri adanya suatu hal baru yang teramati oleh masyarakat atau individu. Perilaku

inovatif juga mengutamakan pada perilaku kreatif dengan gagasan baru. hal ini cukup berpengaruh karena dapat membuat seseorang untuk menghasilkan ide inovatifnya dalam pekerjaannya di suatu organisasi. Tetapi apabila perilaku inovatif tersebut tidak dapat di implementasikan dengan baik maka akan memperpanjang masalah dalam suatu pekerjaan. Menurut **West dan Far** dalam (Kistyanto, 2013), mengatakan perilaku inovatif merupakan perilaku seseorang dalam mewujudkan ide-ide baru dalam suatu kelompok kerja, yang bermanfaat terhadap kinerja tim di suatu perusahaan.

Menurut **Edison** dalam (Astuti, 2019), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tepati sebelumnya. Dalam hal ini kinerja yang dimaksud adalah kinerja karyawan, selanjutnya menurut **Mangkunegara** dalam (Daniel Jansen, Christoffel Kojo, 2019), menyatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja (*performance*) adalah perilaku organisasional yang berhubungan secara langsung terhadap hasil produksi barang atau jasa, **Simamora** dalam (Sujarwo & Wahjono, 2017). Bahwa telah terbukti perilaku inovatif mempunyai pengaruh positif kepada kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bila perilaku inovatif semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Pada penelitian ini menggunakan studi empiris untuk membuktikan adanya peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui perilaku inovatif seorang pimpinan terhadap bawahannya dengan kondisi saat ini (wabah) dan sangat diperlukannya inovatif seorang pemimpin dalam menyikapi kondisi ini. Maka tujuan penelitian pada PT.Jasa Kepariwisata Kota Bandung ini adalah untuk menganalisis **“Perilaku Inovatif Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Situasi Bencana Wabah”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi pokok permasalahan yang terjadi, berikut identifikasi masalahnya :

1. Bagaimana perilaku inovatif seorang pemimpin terhadap terhadap karyawannya dikarenakan kondisi Indonesia saat ini yang terkena dampak virus Covid-19.
2. Kinerja karyawan menurun karena kurangnya inovasi dari atasan tentang metode *Work From Home* (WFH).

## 1.3 Pembatasan Masalah

Dari permasalahan yang telah di cantumkan diatas, bisa di lihat bahwa Perilaku Inovatif merupakan masalah utama yang terjadi terhadap kinerja karyawan. Dengan permasalahan tersebut, penulis membatasi masalah penelitian pada **“Perilaku Inovatif Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan”**.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang timbul, yaitu :

1. Bagaimana kondisi perilaku inovatif pimpinan pada PT.Jasa Kepariwisata Kota Bandung ?
2. Bagaimana kondisi kinerja Karyawan pada PT.Jasa Kepariwisata Kota Bandung ?
3. Membuktikan adanya hubungan secara parsial antara perilaku inovatif pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Jasa Kepariwisata Kota Bandung ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel perilaku inovatif pimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Jasa Kepariwisata Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja karyawan PT.Jasa Kepariwisata Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat hubungan antara Perilaku Inovatif pimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Jasa Kepariwisata Kota Bandung.

#### **1.6 Kegunaan Penelitian**

1. Untuk pihak instansi hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi PT.Jasa Kepariwisata Kota Bandung, terutama mengetahui perilaku inovatif pimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pihak akademis hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan untuk pembelajaran ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen, konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

## **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.7.1 Lokasi**

Penulis melakukan penelitian ini berlokasi di PT.Jasa Kepariwisataan, Jl. Lengkong Besar No.135, Balonggede, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat 40251.

## 1.7.2 Waktu Penelitian

**Tabel 1. 3**  
**Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan selama 10 bulan dari bulan maret 2020 sampai dengan april 2021 dengan kendala PSBB Kota Bandung selama 4 bulan.

No	Uraian Kegiatan	Rencana Kegiatan													
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April
		2020										2021			
1	Pengajuan Permohonan Penelitian	■							■	■	■	■			
2	Pengajuan Judul Penelitian	■							■	■	■	■			
3	Persetujuan Judul dari Pihak Kampus	■							■	■	■	■			
4	Penentuan Pembimbing	■							■	■	■	■			
5	Proses Pembuatan Bab 1	■	■	■					■	■	■	■			
6	Revisi Bab 1		■	■					■	■	■	■			
7	Proses Pembuatan Bab 2			■	■				■	■	■	■			
8	Revisi Bab 2			■	■				■	■	■	■			
9	Proses Pembuatan Bab 3				■	■			■	■	■	■			
10	Revisi Bab 3				■	■			PSBB						
11	Pengajuan Sidang UP					■	■		■	■	■	■			
12	Sidang UP					■	■	■	■	■	■	■	■		
13	Revisi Sidang UP					■	■	■	■	■	■	■	■		
14	Proses Pembuatan Bab 4								■	■	■	■	■		
15	Revisi Bab 4								■	■	■	■	■		
16	Proses Pembuatan Bab 5								■	■	■	■	■		
17	Revisi Bab 5								■	■	■	■	■		
18	Pengajuan Sidang Akhir								■	■	■	■	■		
19	Revisi Sidang Akhir								■	■	■	■	■		