

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan di sektor perhubungan atau transportasi merupakan salah satu penentu dalam meningkatkan pembangunan ekonomi yang mencakup antara lain aktivitas perdagangan, industri atau aktivitas dari sistem transportasi lainnya. Hal ini berdasar dari pandangan para ahli bahwa sektor perhubungan atau transportasi pada umumnya mempunyai hubungan korelasi yang positif dengan pembangunan ekonomi, sehingga semakin maju tingkat perekonomian suatu negara, tuntutan akan kebutuhan jasa perhubungan atau transportasi juga akan semakin besar. Peran sektor perhubungan atau transportasi akan sangat menentukan keberhasilan pembangunan di saat ini dan di masa yang akan datang. Oleh karena itu dalam mencapai terselenggaranya pembangunan di sektor perhubungan atau transportasi yang maju, dibutuhkan sumber daya manusia yang tepat dalam tata kelola dan perencanaan dalam pembangunannya. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan kekuatan penggerak dalam mencapai tujuan organisasi. Sukses tidaknya suatu organisasi pemerintah sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, manusia dalam organisasilah pada akhirnya yang menjalankan. Pengembangan sumber daya manusia yang merupakan bagian integral dari

program pembangunan nasional perlu mendapat prioritas dan perhatian secara khusus dari setiap penyelenggara pemerintahan agar lebih menekankan efisiensi, kecepatan dan profesionalisme, guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam mendukung pembangunan nasional dan tangguh dalam menghadapi tantangan dan permasalahan yang multi kompleks. Dalam rangka menjalankan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, organisasi dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan kemahiran manajerial yang dapat mengintegrasikan dan mengarahkan seluruh sumber daya kepada pencapaian sasaran serta memungkinkan mutu hasil pelaksanaan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terjadi pada semua organisasi pemerintah termasuk di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dalam pendayagunaan sumber daya aparatur, Dinas Perhubungan Kota Makassar sangat penting dalam mengatur serta menggerakkan mekanisme kerja dalam suatu sistem pemerintahan, yang mana memiliki tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang Perhubungan meliputi Lalu Lintas, Angkutan, Pengendalian Operasional dan Teknik Sarana dan Prasarana. Peranan dimaksud tertuang dalam Peraturan Walikota Makassar Nomor 32 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dinas Perhubungan Kota Makassar haruslah mampu menyusun dan melaksanakan suatu rencana dengan baik agar dapat dijadikan acuan dalam kegiatan pembangunan Kota Makassar khususnya bidang perhubungan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hasil tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan tujuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan

tersebut, maka setiap organisasi harus dapat mengembangkan, menggunakan dan mengevaluasi serta memelihara pegawai dalam kuantitas dan kualitas yang tepat. Dengan adanya pendayagunaan aparatur negara di dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, maka pemerintah berupaya untuk menyelenggarakan tugas-tugas dalam bidang kepegawaian dengan tujuan penyempurnaan aparatur negara yang bersih dan berwibawa sehingga pegawai mampu meningkatkan Inovasi kerjanya. Dalam organisasi pemerintah, Inovasi secara individu biasa disebut dengan istilah perilaku inovasi pegawai.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Agar sebuah perusahaan mampu bertahan, maka perusahaan harus berupaya mencari gagasan, membangun daya cipta, membuat rekayasa, hingga melahirkan temuan baru, sehingga dapat dikatakan bahwa inovasi adalah sumber kehidupan. landasan penting perusahaan dapat bersaing di pasar secara kompetitif adalah perusahaan yang memenuhi kepuasan pelanggan dengan cara menyediakan produk-produk berkualitas standar yang inovatif. Bagi kebanyakan perusahaan merasa sulit memelihara dan memberikan produk dan layanan dengan standar yang sama untuk kelangsungan hidup jangka panjang sehingga perlu inovasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Sahara, 2016). Perilaku inovasi dapat memberikan kontribusi oleh pekerja dalam persaingan global, seperti memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas dan pengembangan pengetahuan serta praktik baru yang memajukan pelayanan (Wahyuningrum dkk, 2012). Farr dan Ford (dalam De Jong dan Hartog, 2007) mengatakan

perilaku inovasi merupakan perilaku yang diarahkan pada inisiasi dan aplikasi ide- ide baru dan berguna, proses, produk atau prosedur.

Perilaku inovasi Pegawai didorong oleh adanya persahabatan di tempat kerja. Persahabatan di tempat kerja adalah ikatan persahabatan yang terjalin secara sadar dan sukarela antara Pegawai di tempat kerja, persahabatan dibangun atas dasar kepercayaan, motivasi, minat, nilai dan komitmen yang sama (Berman et al., 2002). Persahabatan di tempat kerja merupakan topik penelitian yang penting karena hal itu umum di tempat kerja dan beberapa ketersediaan tempat kerja sangat penting, seperti kemudahan pekerja untuk melakukan kerja tim, kemudahan interaksi dan komunikasi yang lancar. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa rekan kerja yang kreatif, menyenangkan dan selalu mendukung akan memberikan stimulus untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi (Shadur et al., 1999). Kehadiran persahabatan di tempat kerja dikaitkan dengan pertumbuhan tim kerja yang positif, peningkatan kinerja, dan lebih banyak keterlibatan dalam berbagai pekerjaan.

Persahabatan akan membuat semangat kerja meningkat sehingga meningkatkan kreativitas dan produktivitas (Yohanes, 2010). Maslow telah melahirkan gagasan bahwa manusia memiliki berbagai kebutuhan dari kebutuhan yang paling mendasar sampai kebutuhan yang paling kompleks, seperti kebutuhan akan cinta dan pengakuan, kebutuhan akan persahabatan. lingkungan pertemanan yang tinggi di tempat kerja seringkali memberikan dukungan yang kuat satu sama lain dan memudahkan pertukaran informasi. Persahabatan di tempat kerja cenderung mendorong perilaku inovatif dan kualitas inovasi juga akan meningkat (Cao & Zhang, 2020).

Untuk mencapai keberhasilan dalam perilaku inovasi diperlukan keterampilan lain yaitu Dukungan Kepemimpinan. Dukungan pemimpin dapat ditunjukkan dengan mengungkapkan kepedulian terhadap bawahan, memberikan dukungan yang dipersonalisasi sebagai mentor, dan mempertimbangkan kebutuhan Pegawai. Perilaku pendukung kepemimpinan mempengaruhi sikap Pegawai. Dengan dukungan seorang pemimpin dan suasana kerja mendorong kreativitas dan inovasi.

Dukungan kepemimpinan yang dirasakan didasarkan pada hubungan timbal balik dan komitmen antara pemimpin dan Pegawai. Perilaku dukungan kepemimpinan dapat diorientasikan dalam dua dimensi, ke arah tugas atau ke arah hubungan. Dukungan tugas terdiri dari penyediaan sumber daya yang diperlukan untuk pelaksanaannya, sementara dukungan hubungan berfokus terutama pada kepedulian pemimpin terhadap kebutuhan sosial dan emosional Pegawai. Pemimpin yang berorientasi pada hubungan mendukung, mendorong, dan menunjukkan minat yang tulus, memiliki dampak yang lebih besar pada keterlibatan Pegawai daripada kepemimpinan yang berorientasi pada tujuan.

Dinas perhubungan kota Makassar merupakan bagian dari pemerintahan kota Makassar dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota makassar. Dinas perhubungan kota Makassar mempunyai tugas pokok merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan dibidang perhubungan meliputi lalu lintas, angkutan, pengendalian operasional dan teknik sarana dan prasarana, penguji kendaraan bermotor serta tugas lainnya yang berkaitan dengan perhubungan yang di berikan oleh walikota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Fenomena berdasarkan faktor Dukungan Kepemimpinan terhadap perilaku inovasi pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yaitu adanya pegawai yang merasa kurangnya dukungan kepemimpinan yang di berikan kepada pegawai untuk mendukung inovasi para pegawai yaitu dengan memberikan apresiasi kepada pegawai yang bekerja di luar jam kerjanya sehingga pegawai dapat memberikan perhatian yang lebih atas apresiasi yang diberikan serta pimpinan tidak memberikan pujian atau penghargaan kepada pegawai atas kontribusinya sehingga mengakibatkan pegawai tidak terdorong untuk menjalankan tugasnya. Para pegawai merasa persahabatannya erat, misalnya komunikasi selalu lancar antar rekan kerja sehingga menjadi nyaman berada di kantor. Dengan adanya persahabatan di tempat kerja dapat memperlancar komunikasi interaktif antara pegawai dengan rekan kerjanya beserta pimpinan sehingga menciptakan inovasi baru dalam kantor secara teknis maupun non teknis. Kondisi seperti ini perlu menjadi perhatian oleh manajemen Dinas Perhubungan Kota Makassar untuk memberikan motivasi kepada pegawainya agar meningkatkan kualitas inovasi pegawai. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi Inovasi adalah situasi persahabatan di tempat kerja dan dukungan kepemimpinan, dimana apabila situasi persahabatan di tempat kerja yang tidak kondusif baik itu dari atasan maupun rekan kerja akan mengakibatkan kurang maksimalnya inovasi pegawai.

Berdasarkan pengamatan penulis saat melakukan pengamatan pada Dinas Perhubungan Kota Makassar, penulis sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian “PENGARUH PERSAHABATAN DI TEMPAT KERJA DAN

DUKUNGAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PERILAKU INOVASI PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah faktor persahabatan ditempat kerja berpengaruh terhadap perilaku inovasi Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar?
2. Apakah faktor Dukungan Kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku inovasi Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar?
3. Apakah faktor Persahabatan di Tempat Kerja dan Dukungan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Inovasi pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh faktor Persahabatan di tempat Kerja terhadap perilaku inovasi Pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh faktor Dukungan Kepemimpinan terhadap perilaku inovasi Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui faktor Persahabatan di Tempat Kerja dan Dukungan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Inovasi pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Aspek Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai informasi ilmiah yang terkhusus pada penelitian pengaruh Persahabatan ditempat kerja dan Dukungan Kepemimpinan terhadap perilaku inovasi Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

2. Aspek Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai tambahan informasi ilmiah untuk pihak eksternal terkhusus penelitian pengaruh Persahabatan ditempat kerja dan Dukungan Kepemimpinan terhadap perilaku Inovasi Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.