

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Agar bisa berubah menjadi lebih baik, organisasi harus bisa menyesuaikan dengan kondisi saat ini. Inovasi menjadi pilihan penting agar dapat menjaga keberlangsungan hidup dan keutuhan bisnis. Dari permasalahan yang timbul dapat dicarikan peluang untuk dibuat inovasi agar menjadi solusi alternatif. Pemimpin yang berkualitas juga menjadi faktor terpenting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain peran pemimpin, peran pegawai sangat penting seperti karakteristik pekerjaan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja terdiri dari bentuk pekerjaan, wewenang, dan kondisi yang melekat dalam setiap pekerjaan dengan harapan memberikan efek positif dalam hasil pekerjaan.

BPJS Kesehatan adalah badan publik yang menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan. Organisasi ini selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk para peserta dan *stakeholder* demi keberlangsungan perusahaan. Salah satunya dengan selalu berinovasi disetiap kondisi untuk memudahkan akses pelayanan seperti pelayanan administrasi digital, aplikasi online, antian online, menciptakan program baru untuk peserta dan inovasi lainnya.

Organisasi ini memiliki beberapa tata nilai untuk seluruh pegawai yang salah satunya adalah inovatif. Agar bisa berjalan dengan optimal, organisasi juga membentuk unit khusus untuk mengawal inovasi disetiap tingkat unit kerja dan

beberapa pedoman pelaksanaan. Disetiap unit kerja diberikan target untuk mengajukan ide dan mengaplikasikannya menjadi inovasi sehingga dapat mejadi salah satu alternatif untuk perbaikan proses bisnis. Peran pemimpin sebagai *role model*, pemberi arahan dan peran pegawai dalam membuat, mengawal ide dan inovasi sangat selaras untuk dijalankan.

Dalam sebuah penelitian menjelaskan bahwa “terdapat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai” (Wapa, 2020). Menurut Rahmadalena (2020) menjelaskan bahwa “karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Sementara menurut Agustin (2019) menjelaskan “adanya hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap perilaku inovatif”.

Pada penelitian sebelumnya mengenai variabel kepemimpinan membahas tentang pengaruh kepada kinerja belum meneliti terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Sedangkan penelitian kepemimpinan (fokus gaya kepemimpinan transaksional) memiliki hasil adanya hubungan signifikan negatif terhadap perilaku inovaif. Belum adanya penelitian karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif. Dapat disimpulkan dari pembahasan diatas maka masih adanya *research gap*, sehingga penulis tertarik untuk meneliti perilaku inovatif dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif BPJS Kesehatan.

1.2. Rumusan Masalah

Organisasi selalu dituntut berinovasi berkelanjutan untuk menghadapi persaingan kemajuan organisasi yang semakin kompetitif. Perilaku inovatif pegawai akan selaras dengan peran pegawai dalam mengawal pelaksanaan inovasi di perusahaannya. Dikarenakan pentingnya perilaku inovatif pegawai sebagai salah satu cara mencari solusi alternatif dalam perbaikan proses bisnis dan untuk meningkatkan minat menyampaikan, mengaplikasikan ide serta peran pemimpin yang dinilai sangat penting, maka rumusan masalahnya adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan perilaku inovatif menjadi lebih optimal. Pertanyaan yang timbul dari penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja inovatif?
3. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan katakteristik pekerjaan pegawai terhadap perilaku kerja inovatif pegawai BPJS Kesehatan di wilayah kerja Palembang ada di dua tempat yaitu Kantor Kedeputian Wilayah dan Kantor Cabang Palembang.

2. Penelitian dilakukan terhadap *sampling* pegawai kecuali pimpinan dimasing-masing unit kerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Secara khusus yang ingin dicapai adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif?
2. Memberikan gambaran yang jelas dan menganalisis tentang pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja inovatif?
3. Memberikan gambaran yang jelas dan menganalisis tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif?

1.5. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat yaitu:

1. Dapat digunakan sebagai data dalam rangka upaya peningkatan perilaku kerja inovatif pegawai khususnya di BPJS Kesehatan.
2. Dapat digunakan sebagai masukan bagi evaluasi perilaku kerja inovatif pegawai dalam rangka pengembangan inovasi dan peningkatan mutu sumber daya manusia di BPJS Kesehatan.

3. Sebagai bahan kajian untuk dapat dilakukan penelitian lebih lanjut, yang dapat menggali lebih dalam mengenai permasalahan perilaku kerja inovatif dalam rangka meningkatkan mutu sumber daya manusia.
4. Sebagai salah satu input atau masukan bagi BPJS Kesehatan.

