

BAB I

PENDAHULUAN

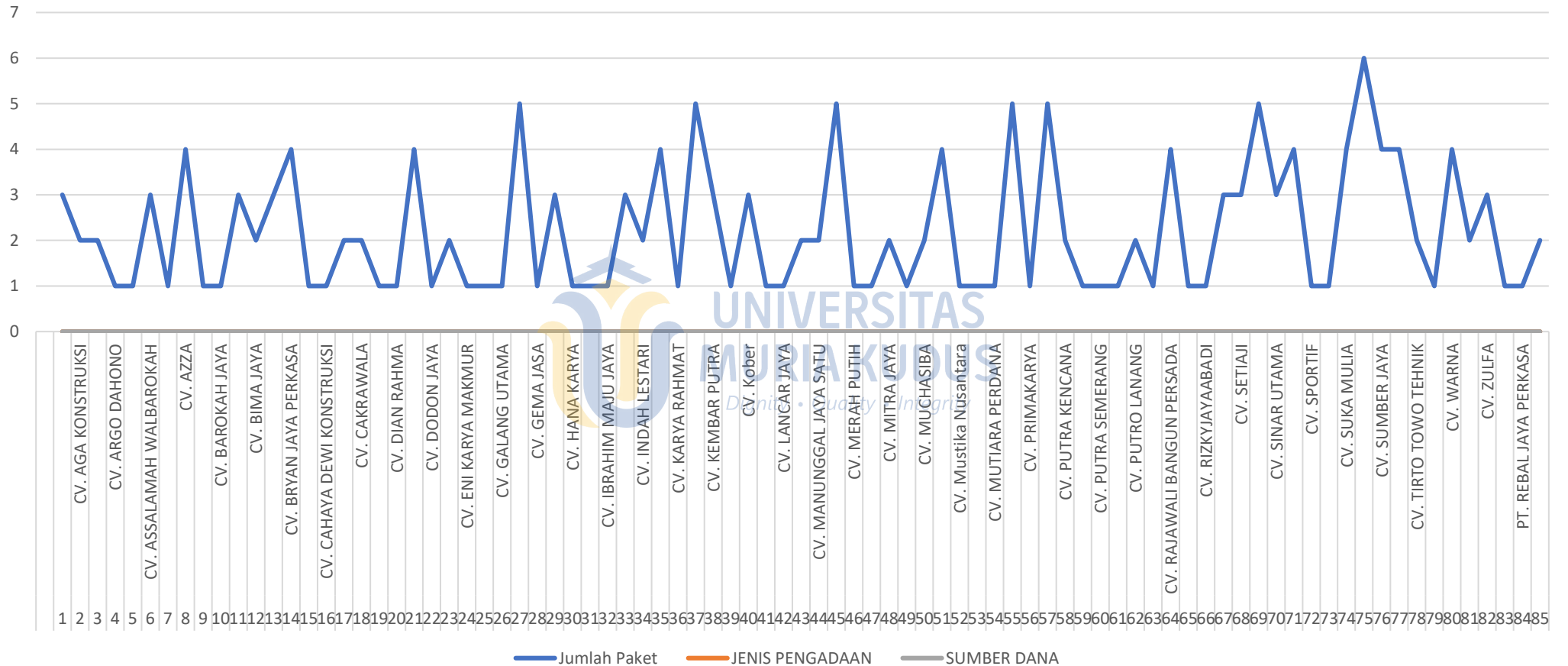
1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan/organisasi. Sumber daya manusia merupakan semua individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM yang berkualitas dapat menjadi faktor utama dalam menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Darmadi, 2022). Mereka membantu organisasi untuk berinovasi, berkembang, dan bersaing lebih baik dengan organisasi sejenis di pasar. Jadi, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia bukan hanya sekadar tenaga kerja, melainkan mereka adalah pendorong utama pertumbuhan dan keberhasilan suatu organisasi.

Badan Usaha berbentuk CV (Commanditaire Vennootschap) atau pun juga berbentuk PT (Perseroan Terbatas), pemilik Badan Usaha yang berbentuk CV ataupun PT tentu memahami betapa pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam mencapai kesuksesan. Badan Usaha atau Perusahaan yang berkecimpung dalam proses Pengadaan Barang/Jasa adalah jenis Perusahaan atau Organisasi yang berusaha memperoleh Barang/Jasa untuk tujuan bisnis (Dhamayanti, 2022). Mereka berperan sebagai perantara atau intermediary antara produsen atau pemasok dengan konsumen atau klien. Dalam konteks perusahaan semacam ini, sumber daya manusia yang berkualitas sangat krusial. Mereka tidak hanya menjalankan tugas-tugas operasional sehari-hari, tetapi juga berperan dalam berbagai aspek yang menentukan keberhasilan perusahaan tersebut.

Grafik Peserta Tender beserta banyaknya paket Pekerjaan yang di peroleh tahun 2022

Sumber Data dari Bagian PBJ Setda Kabupaten Demak



Kesuksesan sebuah organisasi dapat dilihat dari kemampuan dalam menonjolkan keunggulannya dibandingkan dengan organisasi lain yang sejenis. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang ada di perusahaan tersebut. Kinerja pegawai adalah evaluasi atau penilaian terhadap bagaimana seorang karyawan atau anggota tim melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Syam, 2020). Kinerja pegawai mencakup sejauh mana individu tersebut mencapai target, memenuhi standar kualitas, dan berkontribusi pada tujuan keseluruhan perusahaan. Semakin baik kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan, maka target yang ingin dicapai perusahaan akan tercapai dan mendatangkan profit bagi perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan berdampak pada tingkat kontribusi yang mereka berikan pada organisasi, termasuk aspek-aspek seperti jumlah hasil kerja, mutu hasil kerja, kecepatan dalam menghasilkan, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kerjasama (Mathis & Jackson, 2021). Mencapai tingkat kinerja karyawan yang optimal tidaklah sederhana, karena untuk menciptakan kinerja yang unggul, perlu mengakomodasi variabel-variabel yang memengaruhi kinerja pegawai tersebut yang harus dikelola dan diterima oleh semua anggota karyawan dalam perusahaan (Ariffin, 2021).

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang (pemimpin) memandu, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain (bawahan atau anggota tim) untuk mencapai tujuan atau visi tertentu (Muizu, W.O, 2019). Kepemimpinan melibatkan berbagai aktivitas seperti pengambilan keputusan, komunikasi, motivasi, dan pengelolaan sumber daya untuk mencapai

hasil yang diinginkan. Pemimpin memiliki kemampuan untuk memengaruhi etika, kepuasan bekerja, tingkat keamanan, kualitas lingkungan kerja, dan terutama kinerja suatu perusahaan (Thamrin, 2020).

Kepemimpinan yang efektif memiliki peran yang sangat penting dalam membimbing organisasi menuju kesuksesan. Seorang pemimpin yang mampu mengambil keputusan yang tepat, memiliki visi yang jelas, dan mampu menginspirasi timnya dapat membantu organisasi mencapai tujuan dengan lebih efisien. Pada penelitian (Jumady E., Dkk., 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Begitupun dengan penelitian (Kirana K. C., Pradipta A. S., 2021). Namun, pada penelitian (Marjaya, I & Pasaribu, F, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor kepemimpinan, faktor kualitas sumber daya manusia juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran dan pengalaman (Sularso, 2018). Kualitas sumber daya manusia merujuk pada tingkat kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas dari individu-individu dalam suatu organisasi atau masyarakat. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi prasyarat utama dalam mencapai kinerja optimal. Setiap individu diharapkan untuk meningkatkan mutu pribadinya guna mendorong pencapaian tujuan organisasi (Faizi, A, dkk, 2022). Kualitas

Sumber Daya Manusia tidak hanya bergantung pada aspek keterampilan atau kekuatan fisik, melainkan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, kedewasaan, dan sikap individu (Lubis, F.R.A, dkk, 2019). SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pada penelitian (Faizi, 2022) menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung.

Kemudian, faktor kompetensi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi merujuk pada atribut dasar dari diri seseorang yang mempengaruhi sejauh mana keberhasilannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau dalam situasi tertentu (Ratnamiasih, I, dkk, 2012). Saati ini, di sejumlah instansi pemerintahan, umumnya banyak pegawai yang belum memiliki tingkat kompetensi yang memadai. Hal ini disebabkan oleh beban kerja yang tidak memprioritaskan peningkatan kompetensi sebagai prinsip yang harus dipegang oleh pegawai. Selain itu, seringkali terjadi penempatan pegawai di bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Keterbatasan kompetensi seorang pegawai tentu akan berdampak negatif pada mutu pelayanan publik yang diberikan (Maulana, 2023). Kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap, tetapi yang terpenting adalah kemampuan untuk mengaplikasikan keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (Muslimah, 2019). Pada penelitian (Makawi U., dkk., 2022) menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan

Perdagangan Kota Banjarmasin. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerjanya.

Disisi lain, perilaku kinerja inovatif juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perilaku kerja inovatif adalah niat untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide baru di dalam sebuah tim atau organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja dari tim dan organisasi tersebut (Helmi, 2019). Pada penelitian (Sujarwo A. & Wahjono., 2020) menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian (Khodir A. & Makmur, 2020) menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut, masih ditemukan kesenjangan dan ketidakkonsistenan hasil penelitian. Dengan adanya *research gap* yang telah dijabarkan diatas, maka dibutuhkan penelitian lebih lanjut terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja Penyedia Jasa dalam Mengikuti Proses Pengadaan Barang/Jasa di Kabupaten Demak dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Intervening”**. Penelitian ini berpacu pada teori atribusi karena teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang, dimana dalam hal ini adalah perilaku memimpin, kualitas kerja SDM, kompetensi yang dimiliki pegawai dan perilaku inovatif pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

Penelitian ini meneliti kinerja pegawai penyedia jasa yang mengikuti proses pengadaan barang/jasa di Demak dikarenakan terdapat permasalahan yang terjadi di lapangan, seperti rendahnya kinerja karyawan yang ditandai dengan rendahnya kompetensi pegawai dan kurangnya inovasi dalam mengikuti proses pengadaan barang/jasa. Selain itu, kurang nya jumlah pegawai potensial yang dimiliki penyedia jasa, sehingga seringkali satu orang admin merangkap pekerjaan yang ada pada penyedia jasa lain. Sehingga, dalam hal ini akan diteliti lebih lanjut terkait beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Melalui analisis menyeluruh terhadap faktor-faktor ini, diharapkan dapat terungkap pola dan hubungan yang mendalam antara variabel-variabel tersebut, memberikan wawasan yang berharga untuk meningkatkan efektivitas proses pengadaan barang/jasa di Kabupaten Demak. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman teoritis dan aplikatif dalam konteks manajemen pengadaan barang/jasa di tingkat pemerintahan daerah.

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, agar tidak menyimpang dari permasalahan dan lebih terarah, maka dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup sebagai berikut ini :

1.2.1. Variabel eksogen : kepemimpinan, kualitas SDM, dan kompetensi

1.2.2. Variabel intervening : perilaku kerja inovatif.

1.2.3. Variabel endogen : kinerja penyedia jasa.

1.2.4. Objek penelitian dilakukan di bagian pengadaan barang/jasa di Kab. Demak.

1.2.5. Subjek penelitian Sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini 100 penyedia jasa sebagai responden.

1.2.6. Waktu penelitian selama 2 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul pada penyedia jasa yang mengikuti proses pengadaan barang dan jasa di Kabupaten Demak, yaitu:

- a. Masih adanya Direktur/Pimpinan perusahaan yang sudah berusia lanjut serta tidak bisa mengikuti perkembangan kemajuan teknologi pada proses pengadaan barang/jasa pemerintah, sehingga seringkali lambat dalam merespon setiap informasi pada proses pengadaan barang/jasa yang mereka ikuti.
- b. Adanya keterbatasan jumlah pegawai tetap, sehingga seringkali terjadi rangkap tugas yang diberikan pimpinan perusahaan (penyedia jasa) pada bawahannya.
- c. Masih adanya sumber daya manusia dari perusahaan (penyedia jasa), belum memiliki sertifikat keahlian/kompetensi khusus yang disyaratkan dalam mengikuti proses pengadaan barang/jasa pemerintah.
- d. Masih adanya perusahaan (penyedia jasa) yang tidak melakukan update terhadap dokumen kelengkapan perusahaannya yang disyaratkan saat mengikuti proses pengadaan barang/jasa pemerintah.
- e. Masih adanya perusahaan (penyedia jasa) yang tidak update terhadap peraturan-peraturan baru terkait pengadaan barang/jasa pemerintah.

Adapun pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai perusahaan (penyedia jasa) pada pengadaan barang/jasa pemerintah di Kabupaten Demak?
2. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai perusahaan (penyedia jasa) pada pengadaan barang/jasa pemerintah di Kabupaten Demak?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai perusahaan (penyedia jasa) pada pengadaan barang/jasa pemerintah di Kabupaten Demak?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai perusahaan (penyedia jasa) pada pengadaan barang/jasa pemerintah di Kabupaten Demak?
5. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap perilaku kerja inovatif pegawai perusahaan (penyedia jasa) pada pengadaan barang/jasa pemerintah di Kabupaten Demak?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap perilaku kerja inovatif pegawai perusahaan (penyedia jasa) pada pengadaan barang/jasa pemerintah di Kabupaten Demak?
7. Bagaimana pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai perusahaan (penyedia jasa) pada pengadaan barang/jasa pemerintah di Kabupaten Demak?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai perusahaan (penyedia jasa) pada pengadaan barang/jasa pemerintah di Kabupaten Demak.
2. Untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai perusahaan (penyedia jasa) pada pengadaan barang/jasa pemerintah di Kabupaten Demak.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai perusahaan (penyedia jasa) pada pengadaan barang/jasa pemerintah di Kabupaten Demak.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai perusahaan (penyedia jasa) pada pengadaan barang/jasa pemerintah di Kabupaten Demak.
5. Untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap perilaku kerja inovatif pegawai perusahaan (penyedia jasa) pada pengadaan barang/jasa pemerintah di Kabupaten Demak.
6. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap perilaku kerja inovatif pegawai perusahaan (penyedia jasa) pada pengadaan barang/jasa pemerintah di Kabupaten Demak.
7. Untuk menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai perusahaan (penyedia jasa) pada pengadaan barang/jasa pemerintah di Kabupaten Demak.

1.5 Manfaat/Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori tentang sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh kepemimpinan, kualitas SDM, dan kompetensi terhadap kinerja penyedia jasa dalam proses pengadaan barang/jasa. Penelitian ini dapat menyumbangkan bukti empiris yang dapat memperkaya dan memperluas pemahaman terhadap dinamika hubungan antar variabel-variabel tersebut.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pihak-pihak penyedia jasa pengadaan barang/jasa di Kabupaten Demak untuk meningkatkan efektivitas proses pengadaan barang/jasa.
- b. Penelitian ini dapat menjadi referensi penting bagi pihak-pihak terkait dan peneliti lain yang berminat untuk memperdalam topik ini atau melakukan penelitian serupa di tempat lain dengan konteks yang serupa.