

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan daerah adalah suatu usaha sistematis dari peran serta masyarakat, pihak swasta, dan pemerintah pada level yang berlainan untuk menghadapi saling implikasi antara lingkungan fisik, sosial ekonomi dan bagian lingkungan lainnya sehingga tujuan dari pembangunan daerah guna memajukan kesejahteraan masyarakat daerah dapat terwujud dan berjalan secara kontinu. Masalah pembangunan daerah terjadi karena adanya kesenjangan antara performa pembangunan yang diperoleh sekarang dengan yang diagendakan, serta adanya perbedaan antara apa yang ingin diperoleh di masa depan dengan keadaan saat perencanaan dibuat. Potensi masalah pembangunan daerah biasanya muncul dari peluang yang tidak dimanfaatkan, kekuatan yang belum dimanfaatkan secara baik, ancaman yang tidak dicegah, dan kelemahan yang belum diperbaiki.

Implementasi pembangunan daerah sangat erat kaitannya dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini didasarkan atas kenyataan bahwa kualitas SDM akan mempengaruhi keberhasilan pembangunan di daerah. Dalam hal ini sangat bergantung kepada kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil di daerah. Pegawai Negeri Sipil merupakan penggerak roda organisasi, dengan kinerja yang baik maka organisasi dapat unggul dalam era pembangunan ini yang persaingannya sangat ketat (Balkar, 2015). Seorang pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan

sikap yang positif dalam bekerja, oleh karena itu organisasi perlu menjaga kepuasan SDM dengan memberikan dukungan yang optimal. Sumber daya manusia yang puas dengan pekerjaan merupakan awal kesuksesan bagi Instansi (Ali, Hussain, & Azim, 2013).

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini adalah pegawai mempunyai peranan penting dalam menjalankan roda organisasi, pegawai perlu mengetahui bagaimana instansi mampu mencapai tujuannya, pegawai merupakan elemen yang mampu menggerakkan instansi ke arah yang positif untuk mencapai apa yang diharapkan. Dukungan Instansi sangat penting dalam mendorong pegawai untuk memperbaiki kinerja instansi melalui kinerjanya, Instansi perlu memberikan reward yang sesuai untuk merangsang pegawai mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk kemajuan Instansi. Modal sosial atau *Social capital* dari pegawai tersebut menjadi penting karena secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai (Balkar, 2015). *Social capital* merupakan salah satu bentuk modal yang dimiliki pegawai seperti norma, kepercayaan, dan jejaring sosial yang bisa dijadikan sebuah aset atau sumber daya yang dapat diinvestasikan di masa depan dan diharapkan menghasilkan, yang dapat dipergunakan untuk mencapai tujuan (Ali et al., 2013)

Social Capital merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan dengan komitmen. Kemudian menurut Ng dan Fieldman (2012) menyebutkan *Social Capital* yang tinggi pada pegawai akan meningkatkan kinerja mereka. *Social capital* adalah teori tentang membentuk ikatan antar pribadi, lalu memeliharanya agar berjalan sepanjang waktu. Pegawai bekerja gotong royong untuk memperoleh berbagai hal yang

dapat mereka capai tetapi dengan susah payah atau tidak dapat mereka lakukan sendirian sehingga kinerja mereka akan lebih baik. Pegawai berasosiasi melalui serangkaian jejaring dan mereka cenderung mempunyai kecocokan *value* dengan anggota lain dalam jejaring itu, sejauh jejaring itu menjadi *resource*, mereka dapat dilihat sebagai modal. Secara general, ini adalah semakin banyak kita memahami orang, dan semakin banyak kita memiliki kecocokan dalam cara memahami dengan mereka, maka semakin baik nilai *social capital* kita.

Posisi Kabupaten Tegal dalam peta wilayah merupakan jalur distribusi yang strategis dalam kegiatan perekonomian regional khususnya di wilayah pantura Jawa. Sehingga roda perekonomian dan pembangunan daerah bergerak cepat. Menurut data dari bank Indonesia yang dikutip pada Laporan Pembangunan Daerah yang di keluarkan oleh BAPPEDA kabupaten tegal tahun 2017 menunjukkan pertumbuhan ekonomi kabupaten Tegal tahun 2017 sebesar 5,3 % lebih besar dari pertumbuhan ekonomi Nasional yang sebesar 4,8 %. Dalam mempertahankan dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang cepat ini diperlukan inovasi dan kreativitas dari pemerintah daerah. Pemerintah daerah harus memacu para pegawai di berbagai instansi untuk untuk berperilaku inovatif sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

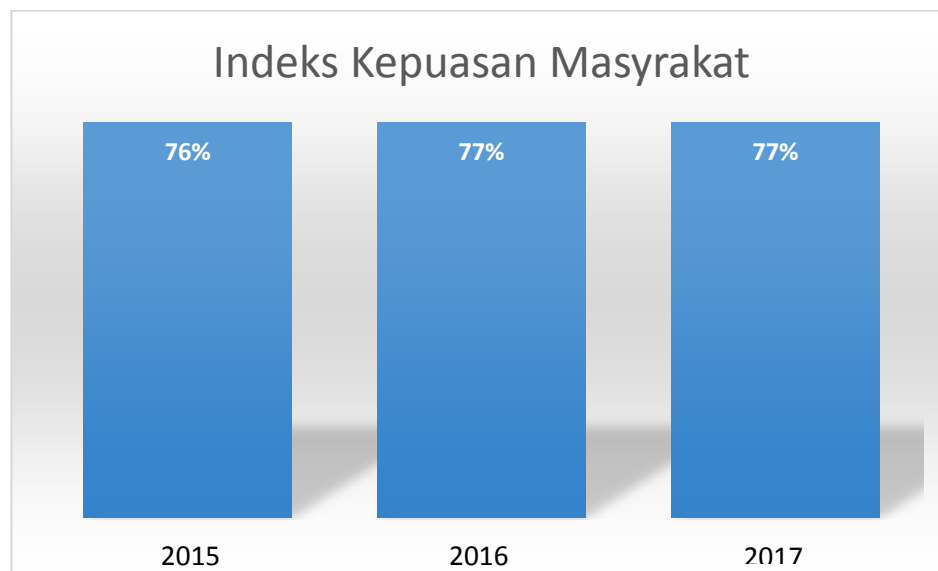
Jamshidi dan Kenarsari, (2015) berpendapat *social capital* mampu meningkatkan perilaku inovatif dari pegawai. *Social capital* akan mempengaruhi kualitas SDM pada sebuah organisasi. *Social capital* yang terbentuk dengan baik akan memberikan dampak bagi kinerja ataupun performa pegawai. Salah satunya adalah perilaku inovatif. Perilaku inovatif adalah implementasi yang berhasil dari ide-ide

kreatif dari pegawai Perilaku inovatif merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan perilaku inovatif, pegawai akan mendapatkan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif maupun efisien. Ali et al., (2013) berpendapat *social capital* akan meningkatkan perilaku inovatif dari pegawai, *social capital* yang dimiliki pegawai seperti kepercayaan, jaringan sosial, dan sikap akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Ketiga *social capital* tersebut akan mengarahkan pegawai untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas sehingga dalam ikatan kerjasama tersebut akan tercipta ide-ide kreatif dan menciptakan inovasi dalam bekerja.

Kabupaten Tegal yang berlokasi pada simpul persinggahan mobilitas antar daerah khususnya di lingkup pantai utara Jawa dengan kondisi topografi yang heterogen memiliki karakteristik budaya lokal yang unik dan potensi wisata yang layak dikembangkan. Kabupaten Tegal memiliki 3 Potensi pariwisata yaitu di Guci, Purin dan waduk Cacaban yang perlu mendapat perhatian yang serius. Kerjasama dengan pihak ketiga atau investor merupakan salah satu upaya yang sebaiknya dilaksanakan untuk mengembangkan potensi wisata yang ada. Selain itu perlu adanya inovasi dari pemerintah daerah untuk meningkatkan daya tarik wisata tersebut yang dinilai masyarakat masih kurang menarik. Dorongan pemerintah daerah pada pegawainya untuk berperilaku inovatif perlu didukung oleh akses teknologi informasi yang baik. Menurut Pekkanen (2012) bahwa akses teknologi informasi yang baik akan membantu perilaku inovatif pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka.

Beberapa studi yang telah dilakukan terkait dengan perilaku inovatif terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, namun demikian masih terdapat adanya kontroversi dalam temuannya. Penelitian yang dilakukan Ali et al., (2013) menunjukkan bahwa *social capital* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Bertentangan dari penelitian Ashish Mahajan & Philip Benson (2013) yang menyatakan yang menyatakan tidak ada hubungan antara *Social capital* terhadap kinerja.

Permasalahan yang terjadi di Kabupaten Tegal adalah rendahnya kinerja pegawai pemerintah daerah ini diindikasikan dengan rendahnya kualitas pelayanan publik. Kualitas pelayanan publik yang diukur melalui tingkat Indeks kepuasan masyarakat menurut Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Tegal adalah sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Indeks Kepuasan Masyarakat Kabupaten Tegal tahun 2017

Berdasarkan data pada gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat kepuasan masyarakat atas kepuasan pelayanan publik selama 3 tahun belum memenuhi standart yang diberikan Instansi pemerintah daerah yaitu sebesar 85 %. Indeks kepuasan pelayanan publik meliputi kecepatan dalam pelayanan, kualitas pelayanan yang diberikan dinas, dan kemudahan dalam mendapatkan pelayanan. Alasan yang dikemukakan oleh SKPD seringkali akibat permasalahan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang ada. Belum dimilikinya road map kepegawaian menjadi salah satu sebab belum terencana dan terpetakan dengan baik antara permasalahan yang ada dengan solusi kebijakan yang harus diambil untuk kurun waktu tertentu.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut *research gap* antara hasil penelitian yang Ali et al., (2013) menunjukkan bahwa *social capital* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Bertentangan dari penelitian Ashish Mahajan & Philip Benson (2013) yang menyatakan yang menyatakan tidak ada hubungan antara *Social capital* terhadap kinerja,

Fenomena Gap yang terjadi pada Kabupaten Tegal adalah rendahnya kinerja pegawai pemerintah daerah ini diindikasikan dengan rendahnya kualitas pelayanan publik. Tingkat kepuasan masyarakat atas kepuasan pelayanan publik selama 3 tahun berturut-turut belum memenuhi standart yang diberikan Instansi pemerintah daerah yaitu sebesar 85 %.

Berdasarkan *Research Gap* dan Fenomena Gap yang ada, peneliti merumuskan persoalan yang ada pada *research* ini yaitu bagaimana meningkatkan kinerja pegawai

dinas kabupaten Tegal ? Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini (*research question*) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *Social capital* terhadap perilaku inovatif ?
2. Bagaimanakah pengaruh *Social capital* terhadap kinerja pegawai ?
3. Bagaimanakah pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai ?
4. Bagaimana akses teknologi informasi memoderasi pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja SDM ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan pengaruh *Social capital* terhadap perilaku inovatif;
2. Mendeskripsikan pengaruh *Social capital* terhadap kinerja pegawai;
3. Mendeskripsikan pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai.
4. Mendeskripsikan model pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi teknologi informasi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai
2. Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi bagi Pemerintah Kabupaten Tegal dalam meningkatkan kinerja pegawai di setiap insatansi
3. Manfaat untuk perusahaan memeberikan kontribusi mengenai hal hal atau faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai khususnya dampak dari social capital dan perilaku inovatif terhadap peningkatan kinerja