

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era yang semakin maju, terbentuk persaingan yang semakin banyak. Setiap perusahaan seharusnya mampu menyesuaikan dengan perkembangan dan mampu mencari setiap peluang untuk dimanfaatkan dengan benar. Sebab pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam perusahaan. Terutama bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang menawarkan pelayanan kepada konsumen. Hal ini disebabkan sumber daya manusia yang menggerakkan perusahaan di setiap bagian yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia pada perusahaan perlu dikelola secara profesional agar sesuai dengan tuntutan perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang profesional akan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih optimal.

Patut disadari bahwasannya karyawan merupakan sumber daya yang langsung terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian di bidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Imna, 2019). Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik terhadap organisasi, maka kinerja organisasi

secara keseluruhan akan baik. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2020:89). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. mengemukakan semakin tingginya kinerja maka akan berpengaruh besar pada organisasi, karena jika setiap karyawan berprestasi, maka tujuan dari organisasi akan dapat tercapai (Mangkunegara, 2016:55).

Kinerja dapat dikatakan baik ketika memenuhi beberapa unsur, pertama terkait dengan kemampuan karyawan dalam memahami tugas-tugas yang harus dilakukan serta bagaimana cara menyelesaikan tugasnya, kedua kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan, memiliki inisiatif dalam bekerja, tekun, memiliki dedikasi yang tinggi serta mampu mengatasi di setiap kesulitan dan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi faktor internal karyawan yang meliputi perilaku inovatif dan kompetensi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi meliputi pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan, pemberian insentif atau gaji, kepemimpinan, dan kebijakan organisasi.

Dari hal tersebut dapat dilihat bagaimana faktor internal terhadap karyawan berpengaruh sangat besar dikarenakan pentingnya karyawan terhadap kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Purnomo et.al., (2020:2) sumber daya manusia yaitu karyawan yang memiliki kompetensi seperti yang dibutuhkan oleh organisasi sangat sulit diperoleh, padahal mereka

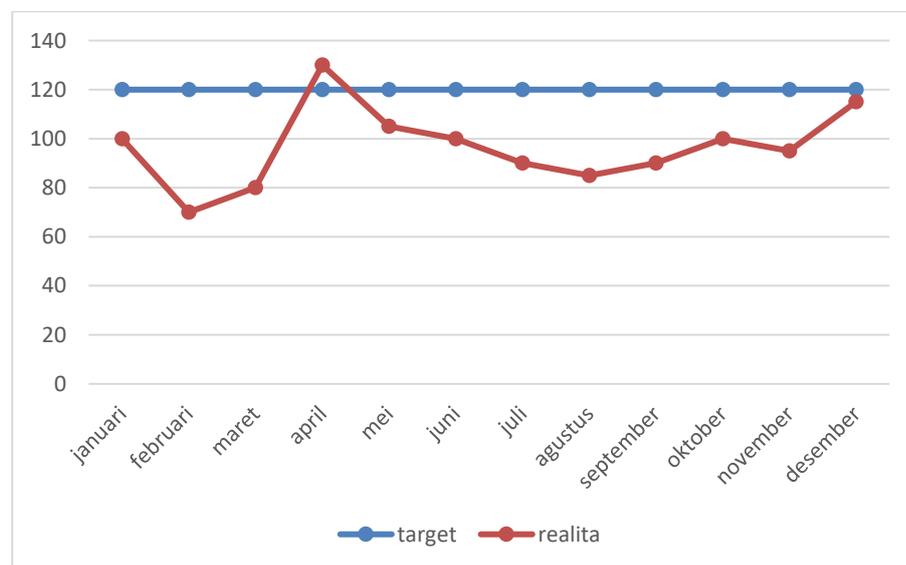
adalah kunci kesuksesan organisasi untuk menciptakan keunggulan bersaing dan merupakan aspek penting yang berperan untuk membangun bisnis baru, menciptakan produk baru, menemukan pasar, dan memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, umumnya perusahaan menginginkan kesuksesan, sebagian perusahaan menganggap bahwa kinerja karyawan merupakan tolak ukur untuk mencapai kesuksesan. Salah satu cara untuk dapat memuaskan harapan suatu organisasi yang telah direncanakan yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pada dasarnya kinerja sangat memengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang di hasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah di tetapkan.

Adapun salah satu cara untuk melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan adanya kompetensi karyawan dalam perusahaan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017:271). Kompetensi yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan dapat memaksimalkan potensi diri seseorang sehingga meningkatkan motivasi seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Kompetensi yang dimiliki karyawan mampu membuat semakin memahami dan terampil dalam menguasai tanggung jawab, kompetensi juga mampu berbanding dengan perkembangan suatu perusahaan yang mana semakin sumber daya manusia memiliki kompetensi yang mumpuni maka akan mempengaruhi laju

perkembangan perusahaan agar mencapai tujuan yang diharapkan, kompetensi karyawan memediasi antara praktik manusia dan efektivitas organisasi secara signifikan, menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dapat ditingkatkan (Otoo & Mishra, 2018). Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karir, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Tidak hanya kompetensi, kinerja karyawan juga dipengaruhi perilaku inovatif dalam kontribusi sebuah kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi (Elny, 2021). Perilaku inovatif dapat mendorong produktivitas dan meningkatkan kecakapan organisasi dalam upaya memenuhi target yang telah ditetapkan. Karena perilaku inovatif menghasilkan ide-ide inovatif yang berfungsi sebagai dasar untuk mengembangkan tingkat kompetitif. Perusahaan perlu memberi dukungan kepada karyawan agar dapat meningkatkan perilaku inovatif dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Hal tersebut juga nantinya akan berdampak bagi perusahaan untuk selalu terlibat dalam inovasi yang merupakan kebutuhan mendasar untuk menjadi unggul dan kompetitif. Inovasi menjadikan perusahaan dapat merespon tantangan dan dapat bertahan sehingga lebih mudah berkembang. Perilaku inovatif penting untuk dilakukan dalam sebuah perusahaan agar dapat menguatkan daya saing dan meningkatkan kompetensi perusahaan itu sendiri.

Selain itu, perilaku inovatif menjadi penting agar perusahaan dapat terus bertahan di dalam sebuah persaingan dengan kompetitor yang ada di bidangnya masing-masing. Inovasi yang dapat dilakukan oleh perusahaan besar maupun perusahaan kecil sangat beragam, seperti inovasi teknologi, inovasi pada proses produksi, inovasi dalam pemasaran usaha dan inovasi pada desain produk yang digunakan. Perilaku inovatif (*Innovative behavior*) merupakan tindakan untuk menciptakan, menyebarkan, dan mewujudkan suatu inovasi dalam organisasi untuk menambah kinerja seseorang dan organisasi secara cepat dan akurat untuk menanggapi perubahan permintaan konsumen. Perilaku inovatif dapat terwujud bila ada keinginan dari karyawan untuk melakukan perubahan (*employee-driven innovation*).



Sumber: Salon-salon yang berada di kota Tasikmalaya

Gambar 1.1
Data Kinerja *Hairstylist* Tahun 2023

Gambar di atas merupakan data kinerja *hairstylist* salon-salon di Tasikmalaya yang diukur berdasarkan kuantitas. Pengukuran kuantitas diukur dari jumlah

aktivitas yang dilakukan, yakni dengan melihat jumlah konsumen yang dilayani. Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa jumlah konsumen yang dilayani oleh setiap *hairstylist* tidak memenuhi target yang ditetapkan, yang akhirnya dapat berpengaruh pada kinerja karyawan tersendiri.

Hal ini membuktikan bahwa terjadi fenomena dalam kinerja *hairstylist* bahwa ada faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Salah satu fenomena yang terjadi bagi *hairstylist* adalah tidak tercapainya target jumlah konsumen yang ditetapkan. Pada kenyataannya konsumen lebih banyak memilih *hairstylist* dengan keunggulan tinggi sehingga hal tersebut menjadi penyebab terjadinya kenaikan dan penurunan konsumen bagi setiap *hairstylist*. Dalam hal ini perilaku inovatif menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kompetensi karyawan sebagai mediator. Perilaku inovatif karyawan mencerminkan sejauh mana individu terbuka terhadap ide-ide baru, memiliki kemampuan untuk menciptakan solusi kreatif, dan bersedia mengambil risiko untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif cenderung lebih proaktif dalam memberikan ide-ide baru dan berkontribusi pada perbaikan proses kerja. Kompetensi karyawan yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang memiliki kompetensi yang kuat biasanya mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja. Dari kedua hal tersebut bisa dilihat fenomena yang terjadi mengenai kinerja karyawan mencakup sejauh mana individu mencapai tujuan dan standar kinerja yang telah

ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi biasanya memberikan kontribusi maksimal terhadap produktivitas, mencapai target individu atau tim, dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja. Dari kedua hal tersebut bisa dilihat fenomena yang terjadi mengenai kinerja karyawan mencakup sejauh mana individu mencapai tujuan dan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi biasanya memberikan kontribusi maksimal terhadap produktivitas, mencapai target individu atau tim, dan memberikan dampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis perlu untuk melaksanakan suatu penelitian tentang **“Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja dengan Kompetensi sebagai Variabel Mediator *Hairstylist* Salon di Kota Tasikmalaya”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian di atas, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana perilaku inovatif *hairstylist* di salon Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana kompetensi *hairstylist* di salon Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana kinerja *hairstylist* di salon Kota Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh perilaku inovatif dan kompetensi terhadap kinerja *hairstylist* di salon Kota Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat diambil tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Perilaku inovatif *hairstylist* di salon Kota Tasikmalaya.
2. Kompetensi *hairstylist* di salon Kota Tasikmalaya.
3. Kinerja *hairstylist* di salon Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh perilaku inovatif dan kompetensi terhadap kinerja *hairstylist* di salon Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat berguna untuk berbagai pihak, yakni

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai hubungan pengaruh perilaku inovatif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan sehingga dapat memberikan suatu perbaikan perusahaan di masa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi dan juga informasi sehingga memberikan dampak, ilmu dan juga pengetahuan khususnya mengenai variabel pada penelitian ini.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi sehingga nantinya dapat memperbaiki kekurangan dalam penelitian ini serta juga dapat menambah objek dan variabel yang belum terdapat di dalam penelitian ini.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada beberapa tempat usaha salon rambut yang berada di Kota Tasikmalaya, yakni di daerah Dr. Moch. Hatta, Paseh, Tentara Pelajar, Jalan Galunggung, Bantar, Pasar Wetan, Haji Zaenal Mustofa.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan September 2023 sampai dengan bulan April 2024, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.