

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan politik, ekonomi, pasar, dan teknologi, dunia menjadi semakin kompleks dan dinamis. Agar bisnis dapat bertahan di era ini dan mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan, diperlukan pengembangan yang baru. Upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi merupakan faktor penting yang perlu pengelolaan yang baik untuk mewujudkan misi dan visi bisnis. Konsekuensinya, human asset on board merupakan program kegiatan untuk pengamanan, peningkatan, pemeliharaan dan pendayagunaan SDM. Terlebih lagi, SDM pada dasarnya mempengaruhi organisasi yang saat ini berada dalam iklim bisnis yang berubah yang sulit diramalkan dan saat ini tidak stabil. Perusahaan harus menjadi lebih mudah beradaptasi daripada kaku.

Diyakini bahwa model kepemimpinan *humilitas* dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan *humilitas*, khususnya yang menunjukkan kesiapan untuk melihat diri sendiri dengan tepat, menghargai kualitas dan komitmen orang lain, dan kapasitas untuk memperoleh penerimaan terhadap kemajuan terbaru. Perilaku kepemimpinan *humilitas* akan memiliki pengaruh interpersonal pada sikap dan perilaku bawahan. Memang, penelitian sebelumnya telah melaporkan bahwa kepemimpinan *humilitas* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, keterlibatan kerja dan kinerja tugas. Namun, kurang jelas apakah kepemimpinan *humilitas* dapat berdampak pada kinerja karyawan. Sejalan dengan pandangan pemimpin sebagai salah satu faktor terpenting dalam menghasilkan suatu kinerja. Namun, literatur tentang kepemimpinan *humilitas* masih jarang dan mekanisme hubungan belum diteliti lebih lanjut.

Perilaku kerja inovatif pada hakekatnya adalah proses manajemen yang dilakukan dalam suatu organisasi sebagai hasil interaksi antar pekerja atau kelompok. Perilaku kerja inovatif yang dimaksud adalah karyawan dituntut untuk melakukan ide-ide inovatif sebagai respon terhadap lingkungan kerja. Sebagai ukuran efektivitas dan keberlanjutan perusahaan, karyawan biasanya diharapkan menunjukkan kebiasaan kerja yang kreatif. Selain itu, untuk mendapatkan kinerja yang sempurna juga didapatkan dari perilaku kerja kreatif. Perilaku kerja inovatif merupakan salah satu bentuk tindakan individu yang mengacu kepada kepentingan perusahaan, yang didalamnya karyawan menerapkan ide-ide baru yang dapat menguntungkan perusahaan. Dalam konteks ini ini, karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan dengan menggunakan kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide yang inovatif dan menggunakannya sebagai *building block* untuk meningkatkan produk, layanan dan proses kerja yang lebih baik (J.P. De Jong & Den Hartog, 2007).

Berdasarkan Permenkes No. 73 Tahun 2016 yang mengatur standar pelayanan kefarmasian dalam menyelenggarakan kefarmasian dimana dibutuhkan perilaku kerja inovatif untuk menciptakan ide-ide baru dalam pelayanan kefarmasian. Beberapa masalah yang terjadi di PT. Kreanova Pharmaret yakni waktu tunggu obat yang relatif lama, antrian pasien yang mengular, serta pelayanan yang kurang responsif terhadap suatu masalah yang dikeluhkan konsumen dan masih banyak masalah lainnya sehingga diperlukan perilaku kerja inovatif untuk mengatasi semua masalah diatas.

Menyesuaikan gaya kepemimpinan *humilitas* dan perilaku kerja inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan yang representatif. Pertanyaannya adalah apakah ini bermanfaat dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan?.

Kinerja yang dimaksud adalah pencapaian tertinggi dalam hal keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang menjadi fokus pimpinan perusahaan, dan itu mencontohkan tindakan seseorang ketika menyelesaikan karir dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. kinerja adalah keseluruhan sikap

karyawan di tempat kerja, yang terkait dengan kewajiban karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, serta keterampilan dan tugas.

PT. Kreanova Pharmaret merupakan perusahaan yang menaungi perusahaan ritel Apotek Roxy yang bergerak dalam bidang farmasi. Perubahan sistem manajemen yang selalu mengikuti perkembangan zaman yang selalu berkesinambungan dari sejak perusahaan berdiri sampai sekarang ini, tentunya tidak luput dari berbagai model kepemimpinan yang dipakai untuk menyesuaikan kondisi perusahaan, termasuk perilaku kerja karyawan. Dari pengamatan peneliti, ada beberapa hal yang terjadi didalam perusahaan yaitu dengan penerapan gaya kepemimpinan dapat diketahui perlakuan mengenai kesejahteraan karyawan ataupun sebaliknya. Pemimpin yang arogan akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga menghasilkan kinerja yang berada di bawah standar. Dengan cara ini, peneliti tertarik untuk melihat kerendahan hati seorang pemimpin dan perilaku kerja inovatif karyawan dalam pelaksanaan yang representatif sesuai dengan penilaian para ahli sebelumnya. Sebagai objek peneliti memilih PT. Kreanova Pharmaret yang dinilai sudah berdiri cukup lama sehingga sudah menerapkan berbagai model kepemimpinan termasuk gaya kepemimpinan *humilitas* yang akan peneliti bahas dengan tujuan menemukan gaya kepemimpinan yang sesuai sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Berdasarkan uraian permasalahan- permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian **“Analisis Kepemimpinan *Humilitas* Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreanova Pharmaret Di Jakarta Pusat”**.

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah untuk riset lebih terarah pada masalah “Analisis Kepemimpinan *Humilitas* Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Kreanova Pharmaret Di Jakarta Pusat” dari bulan April hingga Juli 2023.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang sudah dikemukakan, maka rumusan masalah pada riset ini yaitu:

1. Bagaimana kepemimpinan *humilitas* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreanova Pharmaret?
2. Bagaimana perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreanova Pharmaret?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan *humilitas* dan perilaku kerja inovatif berpengaruh pada PT. Kreanova Pharmaret?

1.4 Tujuan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang sudah dikemukakan, maka tujuan penelitian pada riset ini yaitu:

1. Untuk menganalisis kepemimpinan *humilitas* terhadap kinerja karyawan PT. Kreanova Pharmaret.
2. Untuk menganalisis perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan PT. Kreanova Pharmaret.
3. Untuk menghitung besarnya dampak kepemimpinan *humilitas* dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan PT. Kreanova Pharmaret.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang sudah dikemukakan, maka manfaat penelitian pada riset ini yaitu:

1. Aspek Teoritis

Secara umum penelitian ini dapat memberikan masukan terhadap dunia Pendidikan khususnya tentang Kepemimpinan *Humilitas* & Perilaku Kerja Inovatif Pada Kinerja Karyawan.

2. Aspek Praktis

1) Untuk Peneliti

Dapat memenuhi sebagian syarat akademis gelar Sarjana Manajemen Prodi Manajemen ITB Ahmad Dahlan Jakarta tahun 2023.

2) Untuk Perusahaan

Penelitian ini dapat berguna terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan serta menyusun strategi dalam manajemen sumber daya manusia karena dengan adanya kepemimpinan *humilitas* dan perilaku kerja inovatif.

3) Untuk ITB Ahmad Dahlan

Diharapkan dapat memberikan referensi secara akademik dan acuan civitas akademik untuk mengembangkan referensi riset selanjutnya.



