

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Instansi pemerintah dibentuk untuk sebuah tujuan, tugas dan fungsinya sesuai dengan ketetapan dan kebijakan dari pemerintah daerah dan undang-undang yang sudah dibuat, pada umumnya dibentuk untuk mengelola aktivitas pelayanan terhadap seluruh masyarakat dan menyediakan pelayanan serta meningkatkan kinerja yang inovatif. Dengan adanya perkembangan yang besar terhadap teknologi, akan mengakibatkan adanya pergeseran gaya hidup masyarakat. Masyarakat akan menuntut pelayanan yang dilaksanakan dengan cepat, tepat, sederhana dan hasil yang didapatkan harus memuaskan. Terlepas dari perkembangan yang besar itu, harus ada sumber daya manusia yang mengambil peran penting didalamnya (bkn.go.id).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu perhatian yang utama dan tajam dalam aktivitas yang dilaksanakan dan melakukan kegiatan di organisasi dan instansi pemerintah. Jika instansi pemerintah memiliki sumber daya manusia yang baik, maka akan sangat mempengaruhi berjalannya pemerintahan yang baik juga. Terlebih lagi pada era saat ini dengan perubahan yang besar menuntut untuk melakukan perubahan yang cepat juga, tidak hanya pembaharuan dalam teknologi tetapi juga pembaharuan dalam perilaku kerja karyawan yang diharapkan memiliki peningkatan kinerja yang inovatif sehingga instansi pemerintah berhasil bersaing terhadap dinamika saat ini (Škerlavaj et al., 2019).

Selama ini ASN masih berada dalam zona nyamannya, yaitu menjalani pekerjaan dengan menganggap hanya sebagai rutinitas dan sebagai kewajiban saja, sehingga ASN menjadi kurang inovatif dan ASN tidak memiliki keinginan untuk memperbaiki kinerjanya (dpr.go.id). Kebiasaan ASN yang berada di zona nyaman ini harus segera diubah, karena ASN memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan dan menentukan pencapaian dalam keberhasilan untuk terselenggaranya pemerintahan dalam membangun daerah melalui suatu instansi sesuai dengan tempat mereka bekerja. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor

101 Tahun 2000, ASN dituntut agar bisa mengembangkan individunya untuk menjadi individu yang kreatif dan inovatif. Selain itu, sesuai dengan undang-undang No 5 tahun 2014 juga yang menyatakan tugas dari Aparatur Sipil Negara yaitu untuk memberikan pelayanan masyarakat atau publik yang dilakukan secara profesional dan memiliki kualitas yang baik, sehingga dapat membantu Indonesia sampai masuk menjadi salah satu pemerintahan berkelas dunia pada tahun 2024 (menpan.go.id).

Innovative work behavior pada ASN memiliki perbedaan dengan organisasi lain. *Innovative work behavior* pada ASN lebih berfokus kepada bagaimana cara mereka bekerja dan aturan-aturan yang ada di pemerintahan. ASN juga harus dapat merumuskan kebijakan yang dapat berguna untuk organisasi dan dapat menyesuaikan sistem kerja yang tepat sehingga dapat meningkatkan kualitas dan efektifitas ASN dalam bekerja. Salah satu contohnya adalah ASN dapat mereformasi birokrasi sehingga dapat membantu Indonesia menjadi salah satu *good governance* didunia (kemonkopmk.go.id). Contoh nyata yang dapat dilakukan oleh ASN dalam melakukan *innovative work behavior* adalah mengembangkan kampus merdeka yang dilakukan oleh dinas pendidikan, dinas kesehatan dapat melakukan pembuatan teknologi yang bekerja sama dengan tim IT sehingga pasien yang ingin berobat sudah tidak perlu mengantri lagi ditempat. Selain itu dapat memanfaatkan teknologi IoT dalam meningkatkan hasil pertanian didaerah masing-masing.

Karyawan yang memiliki *innovative work behavior* maka akan mempunyai ide dan gagasan baru terhadap organisasi, memiliki keterampilan yang adaptif dengan perubahan dan dapat melakukan pembaharuan sesuai dengan kebutuhan dari organisasi dalam menghadapi perkembangan zaman sekarang. *Innovative work behavior* dapat membantu memiliki kemampuan bersaing baik level individu dan organisasi, maupun level *regional*. Selain itu karyawan yang memiliki *innovative work behavior* akan sangat dapat membantu permasalahan yang terjadi dalam organisasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. *Innovative work behavior* yang akan membawa organisasi dalam mencapai tujuannya dan juga organisasi tidak akan tertinggal dari yang lain.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, setiap karyawan pasti akan memiliki masalah dan merasakan adanya kesulitan. Untuk mewujudkan tujuan ASN yang memiliki *innovative work behavior*, tidak lepas dari faktor-faktor yang mendukungnya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *innovative work behavior* karyawan adalah kepemimpinan. Karena manusia tidak akan pernah lepas dari kepemimpinan dan masih membutuhkan pemimpin yang siap untuk membantu bawahannya dalam mencapai tujuan (Iqbal et al., 2023).

Hasil dari penelitian Gelaidan et al (2023), menjelaskan bahwa *servant leadership* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *innovative work behavior* karyawan. Dengan penelitian ini diharapkan para pengambil kebijakan untuk berfokus pada gaya kepemimpinan *servant leadership* sehingga dapat menumbuhkan lingkungan dimana karyawan terdorong untuk menampilkan *innovative work behavior* mereka di tempat kerja. Dengan adanya *servant leadership* di organisasi juga akan mempengaruhi *creative self-efficacy* karyawan. *Creative self-efficacy* karyawan yang semakin tinggi maka akan menambah partisipasi yang tinggi juga terhadap *innovative work behavior* karyawan.

Creative self-efficacy dan *innovative work behavior* karyawan merupakan dua hal yang berkaitan. *Creative self-efficacy* juga dapat menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mempengaruhi *innovative work behavior* dari karyawan (Afsar & Masood, 2018). *Creative self-efficacy* adalah perilaku inovatif pada karyawan yang didasarkan pada kepercayaan pada perilaku dan pengetahuan diri serta keterampilan diri untuk menghasilkan ide yang dapat diterapkan ditempat kerja (Jiang & Gu, 2017).

Iqbal et al (2022), menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *creative self-efficacy* besar, maka akan menetapkan ekspektasi kreatif yang lebih tinggi untuk dirinya sendiri, memiliki kepercayaan diri terhadap keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang mereka miliki sehingga dapat menyelesaikan masalah dalam situasi baru, tidak pasti dan menantang. Selain itu juga memiliki ide-ide baru untuk direalisasikan dan solusi yang *out the box*.

Selain *creative self-efficacy*, *perceived organizational support* merupakan variabel yang berperan dalam peningkatan *innovative work behavior* pada karyawan. *Perceived organizational support* menggambarkan sejauh mana kepercayaan karyawan terhadap organisasi untuk menghargai kontribusi yang dilakukan dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan mereka (Kinicki, 2021). Dukungan yang diberikan oleh organisasi sangat penting untuk membantu memberikan karyawan memiliki perilaku dan sikap yang positif. Tingginya *perceived organizational support* dapat mengurangi tingkat stres dari karyawan sehingga dapat lebih cepat dan aktif kembali dalam melakukan pekerjaannya (Kim et al., 2016). Penelitian Afsar & Badir (2017), mendukung adanya hubungan *perceived organizational support* dengan *innovative work behavior*, didapatkan hasil dari penelitian bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *innovative work behavior*.

Penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai referensi dan acuan penelitian. Beberapa penelitian sebelumnya menulis tentang hubungan antara variabel *servant leadership*, *innovative organizational culture*, *perceived organizational support* dan *innovative work behavior* di perusahaan Technopark (Ekmekcioglu & Öner, 2023). Perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu ada pada beberapa variabel yang berbeda dan variabel yang akan peneliti tambahkan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *innovative work behavior* karyawan. Penelitian ini menambahkan variabel mediasi *creative self-efficacy* untuk melihat hubungannya dengan variabel lain. Perbedaan lain dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada objek penelitian yang digunakan. Penelitian ini menganalisis dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari *servant leadership* terhadap *innovative work behavior*, serta bagaimana *creative self-efficacy* dan juga *perceived organizational support* sebagai variabel pemediasi bagi *servant leadership* terhadap *innovative work behavior* di lingkungan pemerintahan daerah Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara.

1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini adalah bagaimana *servant leadership* sebagai sikap dan bentuk kepemimpinan dari pemimpin dapat mempengaruhi *innovative work behavior* karyawan yang meningkat. Peneliti juga menambahkan *creative self-efficacy* dan *perceived organizational support* untuk dapat menjadikan kondisi karyawan yang memiliki sikap maupun tujuan yang positif dan jelas.

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka ditentukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *servant leadership* berpengaruh secara positif terhadap *innovative work behavior*?
2. Apakah *servant leadership* berpengaruh secara positif terhadap *creative self-efficacy*?
3. Apakah *servant leadership* berpengaruh secara positif terhadap *perceived organizational support*?
4. Apakah *creative self-efficacy* berpengaruh secara positif terhadap *innovative work behavior*?
5. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh secara positif terhadap *innovative work behavior*?
6. Apakah *creative self-efficacy* memediasi hubungan antara *servant leadership* dan *innovative work behavior*?
7. Apakah *perceived organizational support* memediasi hubungan antara *servant leadership* dan *innovative work behavior*?

1.3. Batasan Penelitian

Faktor-faktor yang mempengaruhi *innovative work behavior* dapat dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah interaksi dengan pemimpin atau atasan dan interaksi dengan grup rekan kerja. Faktor eksternal yaitu *competitive pressures* dan *social-political pressures* (Nijenhuis, 2015). Faktor lain yang mempengaruhi *innovative work behavior* menurut Etikariena & Muluk (2014), adalah faktor internal yaitu tipe kepribadian dan gaya

individu untuk memecahkan masalah serta faktor eksternal yaitu kepemimpinan, dukungan untuk berinovasi, tuntutan dalam pekerjaan dan iklim psikologis.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi *innovative work behavior*, sehingga akan dilakukan pembatasan penelitian agar topik ini tidak terlalu meluas. Batasan penelitian pada topik ini adalah *innovative work behavior* sebagai variabel tetap penelitian, dan digunakan variabel bebas yaitu faktor kepemimpinan yaitu *servant leadership*, faktor kepribadian yaitu *creative self-efficacy*, dan faktor lingkungan yaitu *perceived organizational support*.

Variabel *servant leadership* mencakup pemimpin yang mampu memahami, mendukung, memperhatikan dan mengetahui kebutuhan dari karyawannya (Khan et al., 2022). Pada variabel *creative self-efficacy* berarti memiliki kepercayaan diri terhadap keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang mereka miliki sehingga dapat menyelesaikan masalah dalam situasi baru, tidak pasti dan menantang (Iqbal et al., 2022). Variabel *perceived organizational support* meliputi bentuk perasaan dan pikiran seseorang terhadap dukungan yang besar dari organisasi (Kinicki, 2021), dan *innovative work behavior* dibatasi oleh perilaku komprehensif yang terkait ide generasi, dukungan ide dalam organisasi dan juga memberikan implementasi ide-ide (Santoso & Heng, 2019).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap *innovative work behavior*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap *creative self-efficacy*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap *perceived organizational support*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *creative self-efficacy* terhadap *innovative work behavior*.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *innovative work behavior*.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis peran mediasi *creative self-efficacy* dalam pengaruh *servant leadership* terhadap *innovative work behavior*.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis peran mediasi *perceived organizational support* dalam pengaruh *servant leadership* terhadap *innovative work behavior*.

1.5. Manfaat yang Diharapkan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang dapat dilihat dari dua manfaat sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari penulisan ini dapat dijadikan pengetahuan dan memberikan tambahan wawasan tentang *servant leadership*, *creative self-efficacy* dan *perceived organizational support* dalam hubungan yang mempengaruhi *innovative work behavior*. Serta penelitian ini diharapkan dapat untuk menjadi salah satu referensi atau acuan untuk peneliti lain yang tertarik topik ini, sehingga penelitian ini dapat di kembangkan lagi.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi, terutama pada instansi pemerintahan daerah Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara dalam memperhitungkan metode *servant leadership*, *creative self-efficacy* dan *perceived organizational support* sebagai faktor-faktor yang dapat meningkatkan *innovative work behavior* karyawan dalam organisasi atau perusahaan.