

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Banyaknya perusahaan yang muncul seiring berjalannya waktu mengakibatkan peningkatan persaingan. Ketika bersaing, perusahaan harus dapat mengembangkan berbagai aspek internal seperti teknologi, proses operasional, peningkatan kualitas layanan, dan pengembangan produk melalui sumber daya manusia yang tersedia di perusahaan. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan meliputi pemimpin dan karyawan dengan tugas dan peran masing – masing. Dalam perkembangan perusahaan, karyawan merupakan salah satu aspek dasar penting bagi suatu perusahaan. Seperti yang umum diketahui, perusahaan tidak dapat berjalan tanpa kehadiran karyawan. Perusahaan perlu mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang sudah dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat diperoleh dengan meningkatkan pemahaman individu terhadap pengetahuan serta memanfaatkan inovasi secara optimal (Baliarti, 2016). Menurut Zeibote et al. (2019), perusahaan membutuhkan inovasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan perkembangan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan bahwa inovasi sangat krusial bagi perkembangan perusahaan. Inovasi dapat tercapai ketika perusahaan memberikan motivasi dan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam perilaku inovatif di dalam perusahaan.

Perilaku inovatif memerlukan partisipasi aktif dari seluruh karyawan. Menurut Dwi (2023), perilaku inovatif karyawan memiliki definisi sebagai serangkaian aktivitas yang berkaitan dengan pembangkitan ide, promosi ide, dan realisasi ide untuk teknologi, proses, teknik, atau produk baru. Perilaku inovatif karyawan berfokus pada keterlibatan dalam aktivitas inovatif dibandingkan hasil inovasi. Perilaku inovatif karyawan sangat diperlukan agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan dengan adanya partisipasi aktif dari seluruh karyawan (Qi et al., 2019). Menurut Shin et al. (2017), perilaku inovatif merupakan perilaku yang dapat dirangsang dengan memupuk konteks kerja, di mana karyawan merasa didukung untuk menghasilkan, mempromosikan, dan mewujudkan ide dan konsep inovatif oleh perusahaan. Faktor-faktor seperti berbagi pengetahuan, praktik manajemen, sumber daya manusia, iklim inovasi, kemampuan penyerapan pengetahuan dan persyaratan pekerjaan lainnya menjadi faktor pemicu perilaku inovatif karyawan. Maka dari itu, konsep perilaku inovatif karyawan perlu dipertimbangkan agar memberikan manfaat bagi perusahaan. Perilaku inovatif karyawan tentunya memerlukan rangsangan atau pemicu dari seorang pemimpin yang berada di dalam sebuah perusahaan. Peran seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai faktor yang penting untuk menumbuhkan perilaku inovatif karyawan serta rasa keterlibatan antara karyawan dengan lingkungan perusahaan.

Pada era sekarang, konsep dari kepemimpinan sudah semakin berevolusi mengikuti perkembangan zaman. Salah satu konsep dari kepemimpinan yang semakin diperhatikan pada masa sekarang adalah kepemimpinan inklusif. Menurut Mansoor et al. (2021), kepemimpinan inklusif dapat dilihat dari perkataan dan

perbuatan seorang pemimpin yang menunjukkan ajakan dan penghargaan atas kontribusi karyawan. Gaya kepemimpinan inklusif ini cocok untuk menumbuhkan perilaku inovatif karyawan di dalam perusahaan. Dari penelitian sebelumnya, Mansoor et al. (2021) menggambarkan pemimpin inklusif sebagai orang yang berharga, dan seseorang yang menerima staf di semua tingkatan dalam organisasi dan bertanggung jawab atas hasil. Selain itu, pemimpin yang inklusif dianggap memainkan peran kunci dalam membentuk organisasi yang inklusif.

Ada beberapa karakteristik dalam kepemimpinan inklusif seperti: sifat penerimaan, rasa memiliki, keunikan, dan inklusivitas yang unik. Kepemimpinan inklusif menekankan penerimaan karyawan apa adanya, memungkinkan mereka menyumbangkan kemampuan dan pandangan unik mereka serta mendorong mereka untuk terlibat dalam aktivitas organisasi. Meskipun demikian, kepemimpinan yang inklusif juga dapat membantu karyawan untuk meningkatkan *soft skills* sehingga terbiasa menginspirasi ide-ide inovatif kepada perusahaan.

Untuk menguji hubungan antara kepemimpinan inklusif dan perilaku inovatif karyawan, beberapa jenis kepemimpinan telah terbukti mempengaruhi perilaku inovatif karyawan dalam organisasi (Qi et al., 2019). Kepemimpinan inklusif dapat merangsang perilaku inovatif karyawan dalam berbagai cara. Menurut Kuknor & Bhattacharya (2022) menganggap bahwa pemimpin inklusif dapat memberikan semangat kepada karyawannya untuk terlibat dalam proses inovatif, serta meningkatkan motivasi intrinsik karyawan terhadap organisasi. Peningkatan motivasi menyebabkan lebih banyak keterlibatan dalam perilaku inovatif. Selain itu, menurut Shanker et al. (2017) hasil kerja karyawan bergantung

pada dukungan organisasi. Pemimpin yang inklusif mampu menyediakan sumber daya termasuk informasi, waktu, dan dukungan yang diperlukan untuk perilaku inovatif. Inklusivitas pemimpin diharapkan untuk dapat mendorong dan menghargai sudut pandang berbeda dari anggota yang beragam dalam interaksi tim.

Ketika karyawan didukung oleh pemimpinnya, mereka akan mendapatkan kepercayaan dan kebebasan untuk terlibat dalam perilaku inovatif. Menurut Ye et al. (2022), inklusif didasarkan pada kepercayaan dasar karyawan, di mana pemimpin menggunakan berbagai keterampilan untuk meningkatkan kapasitas dan potensi perilaku bawahan. Studi Randel et al. (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan inklusif dapat memfasilitasi rasa memiliki para karyawan (dengan mendukung anggota tim, memastikan keadilan, kesetaraan, dan berbagi pengambilan keputusan) dalam organisasi sambil mempertahankan keunikan mereka (dengan mendorong kontribusi yang beragam dan membantu anggota tim berkontribusi penuh). Hal ini dikarenakan kontribusi penuh karyawan terhadap proses organisasi yang menghasilkan kreativitas. Dengan demikian, karyawan akan merasakan adanya dukungan yang diberikan oleh perusahaan melalui pemimpin. Hal ini menimbulkan persepsi dari karyawan akan adanya dukungan yang diberikan oleh perusahaan. Persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh perusahaan atau bisa juga disebut Perceived organizational support (DOP), memang berperan penting dalam membentuk perilaku inovatif karyawan (Ekmekcioglu & Öner, 2024). Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) DOP dapat memotivasi karyawan untuk lebih memenuhi perilaku dalam perannya. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka lebih cenderung menunjukkan

perilaku inovatif karena merasa aman dan didorong untuk mengambil resiko dalam menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide baru. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Ekmekcioglu & Öner (2024) yang menyampaikan bahwa DOP dapat mendorong karyawan untuk peduli dan berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Hal ini tentunya menjadi keuntungan bagi perusahaan dan karyawan, di mana karyawan merasa terdukung dalam berkontribusi. Sebaliknya, perusahaan mendapatkan kontribusi yang penuh serta kepedulian dari karyawan. Hal ini sejalan dengan studi Qi et al. (2019) yang menunjukkan bahwa perceived organizational support berkaitan erat dengan perilaku inovatif karyawan. Sebaliknya, ketika karyawan merasakan rendahnya dukungan yang diberikan organisasi, keterlibatan mereka dalam inovasi akan berkurang.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana kepemimpinan inklusif mempengaruhi perilaku inovatif karyawan dengan menguji perceived organizational support (DOP) sebagai mediator. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan inklusif dan perceived organizational support dapat bekerja bersama-sama untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Dengan memahami mekanisme ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mendorong inovasi di tempat kerja. Penulis akan melakukan penelitian di rumah sakit Panti Rini. Setelah melakukan pengamatan serta wawancara langsung dengan pihak rumah sakit Panti Rini, peneliti menemukan kesesuaian latar belakang. Rumah Sakit Panti Rini memiliki moto yaitu I CARE (Integrity, Compassion, Assurance, Respect, Embrace Innovation), yang di mana perusahaan

ini mengedepankan inovasi serta keterbukaan akan ide-ide baru dari karyawan yang dapat memberikan manfaat kepada perusahaan.

## **1.2 Perumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan inklusif berpengaruh signifikan dan Positif terhadap perilaku inovatif karyawan di Rumah Sakit Panti Rini?
2. Apakah kepemimpinan inklusif berpengaruh signifikan dan Positif terhadap Perceived organizational support di Rumah Sakit Panti Rini?
3. Apakah Perceived organizational support berpengaruh signifikan dan Positif terhadap perilaku inovatif karyawan di perusahaan Rumah Sakit Panti Rini?
4. Apakah Perceived organizational support memediasi pengaruh kepemimpinan inklusif terhadap perilaku inovatif karyawan di Rumah Sakit Panti Rini?

## **1.3 Batasan Masalah**

Untuk memfokuskan penelitian pada variabel-variabel yang telah ditentukan,

batasan masalah ditetapkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Inklusif

Kepemimpinan inklusif mengedepankan aksesibilitas, interaksi, keadilan, dan toleransi terhadap kesalahan untuk mewujudkan dukungan organisasi bagi karyawan (Qi et al., 2019)

## 2. Perilaku Inovatif Karyawan

Menurut Mansoor et al. (2021), perilaku inovatif karyawan sebagai perilaku di tempat kerja yang mendorong staf untuk memperkenalkan ide, prosedur, produk, atau teknik baru, yang memiliki tujuan dan nilai, ke dalam peran kerja, kelompok, atau organisasi mereka.

## 3. Perceived organizational support

Menurut Ekmekcioglu & Öner (2024), perceived organizational support (DOP) adalah persepsi karyawan bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tugas akhir ini menjadi salah satu karya tulis yang diselesaikan dengan menggunakan tujuan penelitian. Berikut ini merupakan tujuan dari penulisan penelitian ini :

1. Mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan inklusif terhadap perilaku inovatif karyawan di Rumah Sakit Panti Rini
2. Mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan inklusif terhadap Perceived organizational support di Rumah Sakit Panti Rini
3. Mengidentifikasi pengaruh Perceived organizational support terhadap perilaku inovatif karyawan di Rumah Sakit Panti Rini

4. Mengidentifikasi pengaruh Perceived organizational support yang memediasi kepemimpinan inklusif terhadap perilaku inovatif karyawan di Rumah Sakit Panti Rini

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini mencakup kontribusi signifikan pada pengembangan teori kepemimpinan organisasi melalui penekanan pada peran kepemimpinan inklusif, sekaligus memperkaya konsep perilaku inovatif karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual seperti kepemimpinan inklusif dan dukungan organisasional yang dirasakan. Lebih lanjut, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan mengadopsi pendekatan longitudinal, memberikan wawasan lebih mendalam tentang bagaimana perubahan gaya kepemimpinan seiring waktu dapat memengaruhi kreativitas karyawan. Selain itu, penelitian ini merespons panggilan untuk penelitian konseptual yang kaya, membuka pemahaman baru tentang peran kognisi karyawan dalam memotivasi perilaku inovatif mereka.

2. Praktis

Sementara itu, manfaat praktis dari penelitian ini melibatkan penerapan temuan penelitian dalam konteks manajerial dan organisasional. Temuan ini



dapat memberikan panduan praktis bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk mengadopsi praktik kepemimpinan inklusif dan merumuskan kebijakan yang mendukung inklusivitas dan inovasi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat meningkatkan strategi pengembangan karyawan dengan merinci dampak kognisi karyawan terhadap motivasi inovatif. Dengan penerapan temuan ini, organisasi dapat memperbaiki strategi pengembangan karyawan, menciptakan lingkungan yang merangsang kreativitas, dan meningkatkan daya saing mereka melalui peningkatan inovasi.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I terdiri dari beberapa bagian yaitu, latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab II ini berisikan beberapa teori yang digunakan oleh penulis sebagai dasar dari penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan pengembangan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III berisikan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data, instrument penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab IV berisikan karakteristik responden, hasil pengujian instrument, metode analisis data, dan pembahasan.

## **BAB V PENUTUP**

Bab V merupakan bagian penutup yang berisikan kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran bagi pihak yang berkepentingan.

