

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Inovasi merupakan salah satu hal yang harus selalu dilakukan untuk mengembangkan organisasi menjadi lebih baik, tidak terkecuali pada organisasi non profit seperti pemerintah. Maka dari itu organisasi dituntut untuk selalu memiliki inovasi tinggi untuk mengembangkan organisasi menjadi lebih baik dari sebelumnya. Keberhasilan dalam mengembangkan organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting karena merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Sebagai organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik, pemerintah kota Mataram di provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) juga dituntut untuk inovatif dalam melayani dan menjaga hubungan baik dengan masyarakat. Salah satu bentuk nyata dari perilaku inovatif organisasi pemerintah adalah yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Sragen, Jawa tengah. Pemerintah daerah tersebut secara khusus membentuk Marketing Unit (MU), yang berfungsi untuk memasarkan potensi sumber daya kompetitif, peluang investasi, serta produk unggulan kepada pihak *internal* dan *eksternal* Kabupaten Sragen (Hendra, 2013).

Contoh lain adalah yang dilakukan oleh Pemkab Jembrana, Bali. Pemkab tersebut membentuk tim *Owner Estimate* (OE) untuk memberikan *second opinion* kepada bupati perihal estimasi dan kalkulasi matematis atas kebutuhan pekerjaan konstruksi. Satuan kerja ini dibentuk meminimalisasi praktek korupsi yang umumnya terjadi pada proyek konstruksi (Hendra, 2013).

Semakin berkembangnya sektor sektor Industri Kecil dan Menengah (IKM) maupun pariwisata di Kota Mataram, mau tak mau akan menuntut pemerintah setempat untuk lebih inovatif dalam memaksimalkan

pengembangan potensi yang dimiliki daerah. Salah satu permasalahan yang terjadi adalah tingginya birokrasi yang membuat sulitnya perijinan dalam mengembangkan industri kecil dan menengah dari masyarakat kota mataram. Sedangkan di sektor pariwisata permasalahan utamanya adalah kurang aktifnya pihak pemerintah dalam mempromosikan potensi pariwisata yang dimiliki kota mataram (mataramkota.go.id/kritik-saran.html, 2014).

Menurut (Scott, 1994) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif, antara lain kepemimpinan, kelompok kerja, gaya pemecahan masalah, dan iklim organisasi. Perilaku inovatif dideskripsikan sebagai penciptaan yang disengaja, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, dalam rangka memperoleh manfaat kinerja (Janssen, 2000) dalam (Imran, 2011). Perilaku inovatif tidak hanya mencakup pengembangan ide-ide baru dan kreatif tetapi juga meliputi pelaksanaannya (Dorenbosch, Engen, & Verhagen, 2005; Janssen, 2000; Janssen, Shooebeck, & Van Looy, 1997) dalam (Imran, 2011).

Seperti yang sudah disebutkan di depan, kepemimpinan organisasional diyakini merupakan salah satu faktor yang dapat menumbuhkan perilaku inovatif dalam suatu organisasi. Hal ini mengindikasikan gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh para pimpinan organisasi akan menentukan bisa berkembang atau tidaknya perilaku inovatif karyawan dalam organisasi tersebut.

Salah satu gaya kepemimpinan yang diduga dapat menumbuhkan perilaku inovatif adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya Kepemimpinan ini mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan (*follower development*). Pemimpin transformasional mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi (Dvir et al 2002) dalam (Candra, 2013).

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mengubah nilai personal dan konsep diri pengikutnya, mengubah mereka ke tingkat yang lebih tinggi dan aspiratif (Jung, 2001), dan meningkatkan ekspektasi kinerja dari pengikutnya (Bass,1995) dalam (Gumusloglu, 2009). Kepemimpinan ini memiliki empat komponen : karismatik, pertimbangan individual, motivasi

inspirasi dan stimulasi intelektual.

Gaya kepemimpinan transformasional menekankan pada cara pemimpin untuk menciptakan keadaan organisasi yang baik sehingga dapat memotivasi karyawan untuk dapat memiliki perilaku yang inovatif. Hal ini merupakan hal yang penting agar visi dan misi organisasi dapat tercapai. Maka dari itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik dan mengembangkan pemikiran bersama antara pemimpin dan bawahan untuk dapat mengembangkan organisasi menjadi lebih baik.

Salah satu bentuk nyata bahwa kepemimpinan transformasional menjadi gaya kepemimpinan yang dianut oleh pemimpin di kota mataram adalah dengan adanya pendampingan dari masing-masing kepala dinas untuk memberikan pelatihan dan pembimbingan di masing masing bidang. Contoh lain adalah dengan memberikan pendapat kritis untuk mengembangkan organisasi, contohnya adalah dengan mulai memikirkan tentang perkembangan teknologi dan globalisasi.

Meskipun memiliki potensi untuk menumbuhkan perilaku inovatif, keberhasilan seorang pimpinan yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dalam menciptakan perilaku inovatif tersebut sangat bergantung pada iklim yang ada dalam organisasi yang bersangkutan (Imran, 2011). Hal tersebut berarti, untuk dapat menimbulkan perilaku yang inovatif, pimpinan harus terlebih dahulu menciptakan iklim organisasi yang dapat mendukung berkembangnya perilaku tersebut.

Iklim organisasi pada dasarnya adalah kualitas lingkungan suatu organisasi yang membuatnya berbeda dari organisasi lain (Pritchard dan Karasick, 1973) dalam (Turiman, 2014). Sedangkan menurut (Pareke, 1989) dalam (Srivastav, 2006, p;125) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah hasil dari interaksi antar struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan.

Iklim organisasi yang dibentuk oleh seorang pemimpin bisa dikatakan sangat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan untuk semakin berkembang. Pemikiran inovatif karyawan akan muncul seiring berkembangnya kebebasan

berkreativitas dan berinovasi yang diberikan oleh seorang pemimpin. Namun sebaliknya apabila kemampuan dari seorang karyawan dibatasi dan ditekan untuk bekerja secara monoton, maka akan membuat kreativitas dan inovasi karyawan tidak akan berkembang.

Atas dasar pola pikir seperti yang sudah diuraikan di depan serta mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imran dan Haque, (2011). Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran iklim organisasi dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif pada karyawan di organisasi pemerintah daerah Kota Mataram, NTB.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Imran dan Haque (2011) yang menguji peran iklim organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif. Perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian. Konteks penelitian Imran dan Haque (2011) adalah manajer fungsional pada perusahaan *consumer goods*, sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja pada pemerintah kota Mataram

1.2. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka permasalahan utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan di pemerintah kota Mataram?
2. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan tersebut dimediasi oleh iklim organisasi ?

1.3. **Batasan Masalah**

Agar tidak meluas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut

1. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan operasional pemerintah kota Mataram pada Kantor-kantor Dinas (Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan, Pariwisata, Perikanan dan Kelautan, Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu) yang bekerja kurang dari 10 tahun

2. Gaya kepemimpinan transformasional yang dimaksud adalah kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi yang mencakup dimensi karismatik, pertimbangan individual, motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual.
3. Iklim organisasi yang digunakan adalah suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi-organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut yang mencakup dimensi struktur, tanggung jawab, penghargaan, pengambilan resiko, kehangatan, dukungan, standar, identitas organisasi.
4. Perilaku inovatif yang digunakan adalah penciptaan yang disengaja, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, dalam rangka memperoleh manfaat kinerja, yang mencakup dimensi mendelegasikan, dukungan untuk inovasi, penyediaan sumber daya, pengakuan, konsultasi

1.4. **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan.
2. Menganalisis iklim organisasi sebagai variabel mediasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif

1.5. **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang didapatkan dari penelitian yang dilaksanakan adalah

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber informasi bagi pimpinan di pemerintah Kota Mataram, NTB mengenai tantangan untuk menciptakan iklim organisasi yang baik guna menciptakan

perilaku inovatif karyawan. Di samping itu pimpinan diharapkan dapat menciptakan strategi guna menumbuhkan perilaku inovatif pada karyawan pemerintah Kota Mataram

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai sumber referensi bagi penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif khususnya kemungkinan peran iklim organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

3. Guna Laksana

Penelitian ini dapat dijadikan tambahan bukti empiris tentang hubungan ketiga variabel (gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan perilaku inovatif) dalam konteks organisasi pemerintah khususnya di Indonesia

1.6. **Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan laporan tugas akhir ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, sistematika penulisan laporan.

2. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan dijelaskan uraian singkat hasil-hasil penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan permasalahan yang akan ditinjau penulis yang berhubungan dengan topik penelitian di dalam tugas akhir ini, dan akan dijelaskan uraian dasar teori yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian dalam pembahasan masalah

3. **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan dijelaskan bentuk, tempat, waktu, dan sampel penelitian serta menjelaskan teknik pengumpulan data, definisi operasional dan alat analisis data yang digunakan dalam pembahasan masalah

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan uraian hasil analisis data yang disertai dengan pembahasan masing masing hipotesis

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dijelaskan kesimpulan dari pembahasan tugas akhir secara keseluruhan dan saran untuk pengembangan lebih lanjut.

