

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Inovasi sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan keunggulan dalam persaingan yang tinggi lingkungan. Inovasi membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif dan kesuksesan organisasi. Untuk memperluas kemajuan, asosiasi perlu membujuk perwakilan untuk berpartisipasi dalam praktik kerja imajinatif (Afsar et al., 2014). Menyinggung perilaku kerja kreatif untuk permulaan, kemajuan, pengakuan dan pelaksanaan pemikiran baru yang lebih mengembangkan item, administrasi, siklus, dan teknik kerja (Yuan & Woodman, 2010) Meskipun Telah banyak penelitian yang mencoba meneliti anteseden inovasi karyawan perilaku kerja (misalnya Yuan & Woodman, 2010)) ketidakkonsepan individu dan anteseden kontekstual membutuhkan penelitian di masa depan (Afsar et al., 2015). (Afsar et al., 2020)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang terpenting dari suatu organisasi, pesaing perusahaan di era globalisasi semakin kompleks, sehingga sdm di tuntutan untuk terus menerus mengembangkan secara proaktif. Sebuah perusahaan harus berinovasi secara *countinue* untuk tetap bisa berkompeten dan betahan dalam organisasi menyadari apabila suatu perusahaan tidak berovasi, risiko yang dihadapi yaitu penurunan dan kematian organisasi secara luas telah diterima dan keuntungan bagi perusahaan jika memiliki kemampuan untuk berenovasi dalam produk, jasa, teknologi, dan proses kerja menjadi keunggulan kompetitif di *sector* swasta dan *sector public*.

Penelitian perilaku kerja inovatif telah banyak dilakukan dalam industri di berbagai Negara seperti Malaysia, belanda, cina (Afsar et al., 2015), dengan *object* penelitian di beberapa *industry* seperti manufaktur, jasa, pemerintahan, dan instansi pendidikan.

Dengan adanya potensi tantangan, keterampilan dan kemampuan yang memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dan interkoneksi dengan orang-orang dari berbagai budaya dapat dianggap sebagai sumber daya penting di pengaturan budaya yang beragam. Perilaku kerja inovatif bersifat kompleks karena tidak mudah untuk menghasilkan ide-ide yang praktis, baru, Kecerdasan budaya dan perilaku kerja inovasi. Selain itu, ketidakpastian, risiko dan penolakan dari anggota organisasi semakin menambah kompleksitas proses inovatif (J. De Jong & Den Hartog, 2010). Saat ini, organisasi memiliki tenaga kerja yang beragam dan tim biasanya terdiri dari orang-orang dengan kebangsaan, budaya, etnis, latar belakang, dan agama yang berbeda.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut karyawan harus melakukan *work engagement* yang berarti memiliki pekerjaan di suatu posisi belum tentu memiliki keterikatan kerja yang salah satu faktor psikologis yang penting bagi individu dalam bekerja. Perilaku inovasi di antara karyawan sangat penting untuk kelangsungan hidup jangka panjang dan keberhasilan organisasi (Anderson et al., 2014). Bagi organisasi, perilaku inovatif ini bermanfaat untuk menghasilkan ide-ide baru, yang selanjutnya meningkatkan kinerja kerja mereka. Dampak perilaku berorientasi karyawan pada perilaku *inovatif* individu telah dibahas di bidang pemasaran. Ini menekankan bahwa ketika

karyawan lebih dekat dengan rekan kerja, mereka lebih mampu memahami kebutuhan pelanggan. Ini tidak hanya meningkatkan profesionalisme pekerjaan mereka sendiri, mengungkapkan kesenjangan dalam menyediakan produk / layanan, tetapi juga memuaskan pelanggan dengan cara yang berbeda dan inovatif. (Gabel-Shemueli et al., 2019).

Menurut (Anderson et al., 2014) *cultural intelligence* sebagai kemampuan untuk bekerja mengawasi pengaturan *multicultural*, sumber daya penting untuk pelaksanaan pekerjaan di perusahaan *multinasional*. Ide ini telah memperoleh pertimbangan yang signifikan sejak diperkenalkan (Ng et al, 2012; Ott & Michailova, 2016). Individu dengan *cultural intelligence* tinggi terampil secara sosial dapat memiliki koleksi mental, perilaku dan kapasitas inspirasional untuk bekerja dengan sukses pada individu dari berbagai masyarakat dan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang berbeda.

*Empowering leadership* adalah perilaku pemimpin yang mengadakan menugaskan perintah kekuasaan, memberikan kemandirian kerja, mempersiapkan, serta data kepada bawahan yang akan memperluas inspirasi bawahan (Srivastava et al., 2006; Zhang, 2010) (Sharma & Kirkman, 2015; Kim et al., 2018) *Empowering leadership* tergantung pada pertukaran dan persetujuan, standar inisiatif aturan mayoritas. Dasar-dasar hipotesisnya dapat ditemukan dalam percakapan tentang *system* berbasis psikologi sosial, ilmu komunikasi, siklus tandan, dan manajemen.

*Work engagement* merupakan keadaan dimana seorang individu mampu *focus* pada asosiasi, bagus benar-benar ilmiah (Anderson et al., 2014). *Work engagement* juga di pengaruhi oleh beberapa factor, mengingat cara hidup untuk tempat pekerjaan, korespondensi hierarkis, gaya yang memicu kepercayaan dan apresiasi serta kepemimpinan yang berdiri dari organisasi sebenarnya.

*Innovative work behavior* adalah pengarah tenaga yang disengaja orang untuk membuat, menyajikan, dan melaksanakan pemikiran *innovative* dalam pekerjaan bekerja, berorganisasi maupun berkelompok (Anderson et al., 2014). (Anderson et al., 2014) mengimbuhkan, mengenai manfaat kemajuan dapat mencangkup kerja asosiasi dan memberikan keuntungan *social* mental lebih baik untuk pekerja individu atau kelompok. Ini seperti ada kecocokan yang lebih tepat antara antusiasme untuk permintaan pertunjukan dengan asset khusus, pemenuhan pekerjaan yang diperluas dan korespondensi relasional yang lebih baik.

Kecerdasan budaya di pemerintahan dalam pengetahuan budaya sendiri ataupun budaya lain dapat mencangkup kemampuan dan fleksibilitas untuk memahami selama berkomunikasi atau berinteraksi dengan orang lain. Kecerdasan budaya memiliki manfaaat bagi perilaku kerja *innovative* dalam menjalankan organisasi sehingga dapat mempengaruhi keberhasilan finansial atau intelektual sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh kecerdasan budaya dan pemberdayaan kepemimpinan Pemerintah Kota Pagaram, khususnya DPRD sehingga dapat

mengembangkan perilaku kerja *innovative* dengan keterlibatan kerja. Dan seberapa jauh tingkat kecerdasan budaya pada pemberdayaan kepemimpinan terhadap perilaku kerja *innovative* dengan keterlibatan kerja yang dimiliki oleh pemerintah sebagai kemampuan dalam memahami beradaptasi atau berkomunikasi untuk situasi dan kondisi yang berbeda supaya dapat meningkatkan hubungan dengan orang lainnya.

Kota Pagaralam adalah salah satu kota ada di Indonesia yang berada di Sumatra selatan dibentuk pada undang-undang nomor 08 tahun 2001. Sebelum pemerintahan di kota pagaralam termasuk Kota *administrative* dalam lingkungan di kabupaten Lahat. Pagaralam kota memiliki 5 kecamatan yaitu Pagaralam Utara, Pagaralam Selatan, Dempo Utara, Dempo Tengah Dan Dempo Selatan, terlebih lagi terdiri 35 kelurahan dan 84 desa.

Fenomena yang ada di Pemerintah Kota Pagaralam khususnya DPRD pada saat saya melakukan observasi dan penelitian adanya permasalahan dalam kecerdasan budaya ( *cultural intelligence* ) yaitu kurangnya pengetahuan tentang budaya yang ada di luar pagaralam seperti adat istiadat, pernikahan di Indonesia, dan masih banyak yang tidak mengetahui aturan tata bahasa, seni dan kerajinan dari budaya lain. Begitupun juga pemberdayaan kepemimpinan terdapat permasalahan kepemimpinan kurang berpartisipasi untuk mengambil keputusan dalam memberikan akses informasi pada karyawan sehingga karyawan tersebut minimnya informasi sehingga kurang bergerak dan tidak memberikan pelayanan terbaik semestinya. Dampak yang terdapat di timbulkan sangat berpengaruh pada perilaku kerja inovatif ( *innovative work*

*behavior* ) terhadap kinerja karyawan maka dari itu karyawan harus melakukan keterlibatan kerja dengan orang yang berada di luar Pagaralam supaya dapat mengetahui lebih luas kebudayaan yang ada di Indonesia.

Keterlibatan kerja saat ini sangat penting dan diperlukan karena keterlibatan kerja dapat pengindenesian karyawan pada pekerjaan supaya aktif dalam berpartisipasi pada pekerjaan yang dapat meningkatkan pengetahuan luas pada karyawan yang dapat membawa pemerintahan di kota Pagaralam menjadi lebih mengetahui tentang adanya kebudayaan luar.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul “ pengaruh *cultural intelligence* pada *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior* dengan *work engagement* sebagai *variable* mediasi studi Pemerintah Kota Pagaralam”. Sebelum melakukan penelitian saya sudah melakukan observasi di gedung pemerintah kota pagaralam dan saya menemukan permasalahan yang terjadi sesuai dengan apa yang akan saya teliti, yaitu kecerdasan budaya, keberdayaan kepemimpinan, perilaku kerja inovasi dan keterlibatan kerja. Saya melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di Pemerintah Kota Pagaralam.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di bahas diatas , maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Cultural Intelligence* memiliki pengaruh terhadap *Inovative Work Behavior*?
2. Apakah *Cultural Intelligence* memiliki pengaruh terhadap *Work Engagement*?
3. Apakah *Work Engagement* memediasi pengaruh *Cultural Intelligence* terhadap *Innovative Work Behavior*?
4. Apakah *Empowering Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*?
5. Apakah *Empowering Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Work Engagement* ?
6. Apakah *Work Engagement* memiliki pengaruh terhadap Perilaku Kerja *Inovative* ?

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh *Cultural Intelligence* terhadap *Innovative Behavior*
2. Menganalisis pengaruh *Cultural Intelligence* terhadap *Work Engagement*
3. Menganalisis pengaruh *Work Engagement* sebagai variable mediasi terhadap *Cultural Intelligence* dan *Work Behavior*
4. Menganalisis pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Innovative Behavior*

5. Menganalisis pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Work Engagement*

6. Menganalisis *work engagement* terhadap *innovative work behavior*

### **C. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat untuk Pengembangan Teori

a. Memberikan wawasan tentang pengujian model *cultural intelegence*, dan *empowering leadership*, terhadap *innovative work behavior* dengan *work engagement* pada Pemerintah Kota Pagaralam

b. Memberikan reverensi untuk penelitian yang akan datang tentang *cultural intelegence* dan *empowering leadership*, terhadap *innovative work behavior* dengan *work engagement* pada Pemerintah Kota Pagaralam.

2. Manfaat di bidang praktik

Dengan adanya hasil penelitian ini bisa di jadikan bahan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi yang selanjutnya agar bisa meningkatkan efektifitas.

3. Manfaat untuk pengambilan keputusan atau kebijakan.

a. Menjadikan sumber informasi

b. Untuk mengetahui perkembangan dan proses dari kegiatan

c. Sebagai bahan untuk menyusun rencana kegiatan yang akan mendatang