

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Menurut Supratikto et al. (2014) pendidikan merupakan bagian utama pembangunan suatu bangsa. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh bangsa dan negara yaitu orang yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Sejalan dengan perkembangan dunia digital saat ini, Universitas Tadulako Palu harus siap bersaing dengan perguruan tinggi di kawasan asia bahkan dunia. Dosen sebagai tenaga pendidik memiliki tugas utama yaitu menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga seorang dosen Universitas Tadulako Palu memiliki peran sentral untuk menyatukan kualitas suatu perguruan tinggi.

Dosen mempunyai peranan penting dalam menjalankan tugasnya. Walaupun di dalam Universitas Tadulako Palu memiliki sumber daya lain yang melimpah, jika semua itu tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang memadai maka tujuan yang sudah ditetapkan akan sulit dicapai. Sumber daya manusia juga harus di tingkatkan kompetensinya seiring dengan kemajuan zaman. Jika kemampuan sumber daya manusia tidak

dikembangkan, maka produktivitas di Universitas Tadulako Palu tidak akan ada kemajuan atau bahkan mengalami penurunan.

Dalam konteks bernegara, presiden sebagai seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam kehidupan politik dan bernegara. Secara struktural kita juga bisa melihat dalam lingkup yang lebih kecil seperti provinsi, kabupaten atau bahkan dalam lingkup yang kecil yaitu kecamatan. Jika dalam konsepsi perguruan tinggi pemimpin dalam hal ini adalah rektor harus dapat memberikan pengaruh terhadap jalannya roda organisasi. Jung et al. (2003) berpendapat bahwa pemimpin secara tidak langsung dapat mempengaruhi anggotanya dengan mendorong mereka untuk mencoba jalan yang berbeda tanpa takut akan hukuman ketika hasil usahanya tidak memberikan efek positif.

Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kepemimpinan yang baik akan berdampak baik terhadap organisasi (Wirjana & Supardo, 2005). Sehingga dalam konteks perguruan tinggi seorang pemimpin memerlukan perilaku kepemimpinan yang tentunya berbeda dari yang lain serta merupakan aspek penting dalam proses inovasi. Menurut Amalia & Handoyo (2018) salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang baru secara konseptual berbeda dari struktur kepemimpinan lainnya serta memungkinkan akan dapat mempengaruhi perilaku inovatif bawahan yaitu *empowering leadership*. *Empowering leadership* bukan hanya sekedar memengaruhi orang lain, tetapi pemimpin akan memberikan kekuasaan kepada pegawai tersebut (Rayan et al., 2019). Seperti yang dikatakan oleh

Amundsen & Martinsen (2014) aspek aspek perilaku yang termasuk dalam *empowering leadership* dapat di bagi menjadi tiga, yaitu (1) pembagian kekuasaan yang mencakup delegasi dan kordinasi serta pembagian informasi, (2) dukungan motivasi yang mencakup dorongan inisiatif, fokus tujuan, dukungan keberhasilan, inspiratif, dan (3) dukungan pengembangan model dan panduan. Sehingga dengan adanya *empowering leadership* dalam jiwa pemimpin mampu menimbulkan perilaku kerja inovatif dari bawahan.

Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan perilaku inovatif dari karyawan, karena dengan adanya perilaku inovatif dari karyawan akan dapat menciptakan ide-ide kreatif di organisasi. Sehingga karyawan dapat mengkombinasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi suatu ide-ide baru dan berani untuk mengembangkan ide tersebut pada organisasi maupun perusahaan. Jika ditelaah lebih dalam perilaku inovatif sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam menghadapi kemajuan zaman. Inovasi merupakan hal mutlak bagi eksistensi perguruan tinggi, dengan kata lain dalam menghadapi era disrupsi saat ini menggambarkan aspek keinovasian yang tidak dapat dipisahkan untuk meningkatkan eksistensi perguruan tinggi. Scott & Bruce (1994) mengemukakan bahwasahnya perilaku inovatif sebagai pembaharuan yang ditargetkan, melakukan promosi, serta terdapat ide-ide baru yang dapat di implementasikan pada pekerjaan yang dilakukan untuk kelompok atau perusahaannya. Inovasi yang telah dicapai anggota dianggap sebagai cara yang paling baik untuk mempromosikan inovasi dan kesuksesan organisasi (K.Mytelka & Smith, 2002).

Melihat dari pembahasan terkait perilaku inovatif, ternyata budaya organisasi juga merupakan faktor yang penting. Karena dalam suatu organisasi pasti memiliki berbagai latar belakang budaya yang berbeda-beda. Ketika disatukan dalam sebuah organisasi maka dapat menimbulkan konflik internal organisasi. Sehingga dari adanya konflik internal tersebut dapat menurunkan tingkat perilaku inovatif dosen. Menurut Kreitner & Kinicki (2005) bahwasanya budaya organisasi adalah wujud anggapan berupa perasaan, pikiran dan reaksi atas lingkungan yang beraneka ragam. Dalam menumbuhkan perilaku inovatif tentunya budaya organisasi memiliki peran sangat penting bagi setiap organisasi, hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Prayudhayanti (2014) yang mengatakan bahwa untuk menumbuhkan perilaku kerja yang inovatif penting adanya budaya organisasi bagi setiap organisasi dalam hal mewujudkan kinerja organisasi. Pembentukan kepribadian seseorang tidak terlepas dari besarnya pengaruh budaya yang ada disuatu organisasi, karena dalam merangsang tumbuhnya kreativitas, budaya organisasi mengambil peran yang penting sehingga dapat menumbuhkan perilaku kerja inovatif dari anggota organisasi (Parashakti et al., 2016).

Dalam meningkatkan perilaku inovatif faktor lain yang menjadi penentu adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang tentang apa yang telah di hasilkan dari suatu pekerjaan, yang di pengaruhi oleh pribadi, keadaan kerja, hasil kerja dan pekerjaan itu sendiri (Sinambela, 2017). Maka dapat disimpulkan bahwasanya ketika kepuasan kerja yang terus meningkat akan berdampak pada meningkatnya perilaku

inovatif dalam suatu organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu: faktor sosial, upah, kondisi kerja, kesempatan untuk maju dan yang terpenting faktor sosial.

Berdasarkan dari beberapa penelitian, masih terdapat kesimpang siuran antara satu peneliti dengan peneliti lainnya. Berikut adalah tabel dari *Gap Research* dari beberapa peneliti terdahulu. Untuk pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku inovatif terdapat kesimpang siuran antara beberapa peniliti. Berikut ini adalah tabel *gap research* pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku inovatif dari beberapa peneliti:

Tabel 1.1
Gap Research Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Perilaku Inovatif

Nama Peneliti	Hasil	<i>Gap Research</i>
Isnaeni (2019)	<i>Empowering leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif	Dari penelitian tersebut masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh <i>leadership</i> terhadap perilaku inovatif
Etikariena (2020)	Gaya kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif	
Yulita et al. (2022)	<i>Empowering leadership</i> berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif	
Wardhani & Gulo, (2017)	Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif	
Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal (2018)	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif	

Sumber: Isnaeni (2019), Etikariena (2020), Yulita et al. (2022), Wardhani & Gulo (2017), Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal (2018)

Untuk pengaruh *empowering leadership* terhadap kepuasan kerja terdapat kesimpang siuran antara beberapa peniliti. Berikut ini adalah tabel *gap research* pengaruh *empowering leadership* terhadap kepuasan kerja dari beberapa peneliti:

Tabel 1.2
Gap Research Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kepuasan Kerja

Nama Peneliti	Hasil	<i>Gap Research</i>
Pusparini (2018)	Pemimpin pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Dari penelitian tersebut masih terdapat kesimpng siuran antara pengaruh <i>empowering leadership</i> terhadap kepuasan kerja.
Handayani & Soliha (2021)	Leader Member Exchange berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai	
Iqbal (2019)	<i>Empowering leadership</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja	
Mubarakah (2021)	<i>Empowering leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	
Yassin & Hasyim (2022)	<i>Empowering leadership</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	

Sumber: Pusparini (2018), Handayani & Soliha (2021), Iqbal (2019), Mubarakah (2021), Yassin & Hasyim (2022).

Untuk pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif terdapat kesimpang siuran antara beberapa peniliti. Berikut ini adalah tabel *gap research* pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif dari beberapa peneliti:

Tabel 1.3
Gap Research Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif

Nama Peneliti	Hasil	<i>Gap Research</i>
Prayudhayanti (2014)	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif	Dari penelitian tersebut masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif
Parashakti et al. (2016)	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif	
Taradita & Wibawa (2019)	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif	
Nurdin et al. (2020)	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif	
Julhanif (2020)	Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif	

Sumber: Prayudhayanti (2014), Parashakti et al. (2016), Taradita & Wibawa (2019), Nurdin et al. (2020), Julhanif (2020).

Untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja terdapat kesimpang siuran antara beberapa peneliti. Berikut ini adalah tabel *gap research* pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dari beberapa peneliti:

Tabel 1.4
Gap Research Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Nama Peneliti	Hasil	<i>Gap Research</i>
Tumbelaka et al. (2016)	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	

Nama Peneliti	Hasil	<i>Gap Research</i>
Mukmin et al. (2019)	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Dari penelitian tersebut masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
Syaharuddin (2019)	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	
Hefrizon (2014)	Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	
Parimita et al. (2013)	Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	

Sumber: Tumbelaka et al. (2016), Mukmin et al. (2019), Syaharuddin (2019), Hefrizon (2014), Parimita et al. (2013)

Berdasarkan uraian diatas dapat di simpulkan ada isu menarik yang perlu di tindak lanjuti dalam sebuah penelitian ini yaitu *empowering leadership* yang merupakan gaya kepemimpinan yang berbeda dari lainnya serta sangat jarang diteliti. Serta saya lebih tertarik mengambil objek universitas karena masih jarang peneliti melakukan penelitian terkait *empowering leadership* di lingkungan universitas. Selain itu juga dari hasil *gap research* diatas masih terdapat kesimpang siuran dari hasil antara beberapa peneliti. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *empowering leadership* dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening”.

B. Rumusan Masalah

Dari permasalahan dan fenomena yang ada, maka dapat saya rumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif?
6. Apakah *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif melalui kepuasan kerja?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif melalui kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan dan fenomena yang ada, maka ada beberapa tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif?

4. Untuk menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif?
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif?
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif melalui kepuasan kerja?
7. Untuk menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif melalui kepuasan kerja?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah khazanah keilmuan, pengalaman dan wawasan dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai masalah *empowering leadership*, budaya organisasi, kepuasan kerja dan perilaku inovatif.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian nantinya dapat menjadi referensi dan acuan studi yang berhubungan dengan masalah tentang *empowering leadership*, budaya organisasi, kepuasan kerja dan perilaku inovatif.

3. Bagi Masyarakat

Besar harapan saya untuk membagi kebermanfaatan berupa pengetahuan mengenai *empowering leadership*, budaya organisasi, kepuasan kerja dan perilaku inovatif

