

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi sekarang ini, menyebabkan banyak perusahaan ataupun instansi yang menekankan kepada pegawainya untuk memiliki perilaku inovatif. Hal itu dikarenakan, perilaku inovatif dapat meningkatkan kualitas perusahaan/instansi yang berpengaruh pada citra perusahaan/instansi yang akan semakin baik pula. Semakin inovatif pegawai yang mereka punya semakin bagus pula kualitas perusahaan/instansi tersebut. Sehingga perilaku inovatif perlu dikembangkan dan diterapkan pada setiap pegawai yang ada.

Menurut Robbins dan Coutler (2015) organisasi yang inovatif biasanya ditandai dengan adanya kemampuannya untuk menghasilkan ide-ide baru yang diimplementasikan menjadi suatu produk, proses dan prosedur baru yang dirancang agar berguna yaitu, menyalurkan kreativitas menjadi hasil yang bermanfaat. Menurut Janssen (2004) *innovative work behaviour* yaitu penciptaan, pengenalan dan penerapan ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, untuk mendapatkan manfaat kinerjanya. Dalam menciptakan *Innovative work behavior*, karyawan membutuhkan keterlibatan faktor –faktor pendukung dari dalam organisasi itu sendiri seperti, peranan dari pemimpin dan juga iklim organisasi yang ada di perusahaan. Setiap pemimpin pastinya memiliki gaya kepemimpinan yang

berbeda-beda. Dalam penelitian ini, penulis memilih gaya kepemimpinan Transformasional.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional biasanya memiliki karakter memotivasi, menginspirasi dan juga mengayomi karyawannya. Sesuai dengan teori dari Wang & Rode (2011) yang menyatakan bahwa, pemimpin transformasional memiliki harapan pada para anggotanya untuk berani menghadapi status quo dan mencoba pendekatan-pendekatan baru yang lebih baik. Para anggota juga diminta untuk berkontribusi terhadap organisasi, sehingga memotivasi bawahan untuk menciptakan dan mengembangkan ide-ide lebih banyak lagi untuk keberhasilan organisasi. Sesuai dengan karakter yang seperti itu, maka pemimpin bisa membantu karyawannya untuk menciptakan perilaku inovatif dan mengembangkan ide-ide yang dimiliki karyawannya.

Untuk meningkatkan *innovative work behavior* karyawan, dibutuhkan juga peranan / pengaruh iklim organisasi yang mendukung terciptanya keinovatifan itu sendiri. Dengan adanya iklim organisasi yang menyenangkan, positif, dan kondusif untuk bekerja akan meningkatkan kemungkinan terjadinya *innovative work behavior* di dalam organisasi. Dengan iklim kerja yang baik, maka secara tidak langsung memudahkan bagi pemimpin untuk membantu karyawannya menciptakan perilaku inovatif tersebut. Bayangkan jika iklim yang terbentuk di perusahaan tersebut tergolong negative, dan kacau, maka pemimpin akan kesusahan dalam menjalankan perannya untuk menciptakan dan mengembangkan *innovative*

work behaviour pada karyawannya. Hardjana (2006) menyatakan iklim organisasi merupakan poin penting dari suatu hubungan manusia sehingga dapat memahami perilaku manusia dengan dampak lingkungan yang berbeda. Sugianto dan Sutanto (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh luas terhadap produktivitas dan efisiensi organisasi, kemampuan organisasi berinovasi, kepuasan kerja, dan suasana yang dapat dinikmati oleh anggota organisasi. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan suasana lingkungan internal yang tercipta dalam suatu organisasi yang berpengaruh terhadap seluruh anggota organisasi dan dampaknya akan terasa pada perilaku anggota organisasi dalam menjalankan kewajibannya.

Tujuan dibuatnya penelitian ini yaitu untuk menguji signifikansi dari variable yang disebutkan. Penelitian terdahulu merupakan dasar yang akan digunakan sebagai referensi pada penelitian selanjutnya. Berdasarkan banyaknya penelitian yang ada, terdapat *research gap* untuk hubungan variabel yang diujikan. Adapun penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 1.1 Research Gap

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Hasil	Keterangan
1.	Aditya & Ardana (2016)	Kepemimpinan transformasional nerpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif	Terjadi kesimpangsiuran hasil penelitian dari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif bekerja
2.	Afsar dan Umrani (2018)	<i>Transformational leadership</i> berpengaruh secara positif signifikan terhadap IWB	
3.	Miao <i>et al.</i> (2012)	<i>Transformational leadership</i> tidak berpengaruh pada <i>innovative behavior</i>	

4.	Nardo dkk (2018)	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh pada perilaku inovatif bekerja	
----	------------------	--	--

Pemerintahan Kota Magelang merupakan salah satu bagian dari sistem penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia. Dalam penelitian ini penulis akan meneliti pada beberapa instansi pemerintahan yang ada Kota Magelang terdiri dari, Inspektorat, Bappeda, Balitbang, BKPP, BPKAD. Pada instansi pemerintahan tersebut, pemimpin atau kepala badan organisasi memiliki kewajiban/tugas untuk memotivasi dan menginspirasi pegawai yang dibawahinya. Hal ini bertujuan agar pegawai memiliki kecakapan dalam berperilaku inovatif guna meningkatkan kinerja atau citra organisasi, maka diperlukan peran pemimpin guna mendorong dan menuntun atau menemani pegawainya untuk berhasil menciptakan ide inovatif tersebut. Sebaliknya, kebanyakan pegawai di instansi pemerintahan tersebut memiliki tingkatan perilaku inovatif yang kurang tinggi. Para pegawai merasa sudah cukup dengan menggunakan penyelesaian tugas atau masalah dalam pekerjaannya yang digunakan dalam kesehariannya. Para pegawai juga merasa enggan untuk mengembangkan ide-ide baru ke dalam praktik kerjanya. Selain itu, pegawai juga tidak yakin untuk memperkenalkan ide yang mereka temukan untuk digunakan dalam praktik kerja. Dengan kurangnya perilaku inovatif pegawai, pemimpin dirasa kurang memotivasi dan memperhatikan kesulitan atau permasalahan yang dihadapi pegawainya.

Setiap instansi pemerintahan tersebut memiliki iklim organisasi yang positif dalam ruang lingkup kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari para pegawai memiliki ikatan antar pegawai yang kuat. Mereka juga memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja. Iklim organisasi yang terbentuk bisa dimanfaatkan secara positif untuk menciptakan perilaku inovatif tersebut. Maka, penulis ingin menganalisis keefektivan peranan dari pemimpin dan juga iklim organisasi dari instansi pemerintahan tersebut. Yang mana peranan pemimpin dan iklim dapat meningkatkan perilaku inovatif pegawai di badan-badan organisasi itu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas, penulis merumuskan suatu pertanyaan yang berhubungan dengan fenomena tersebut dan berkaitan dengan variabel yang digunakan penulis yaitu perilaku inovatif bekerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan transformasional. Adapun pertanyaan yang disusun yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap iklim organisasi?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif bekerja?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif bekerja?

4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung terhadap perilaku inovatif bekerja melalui iklim organisasional?

C. Tujuan Penelitian

Dilakukannya penelitian ini, memiliki tujuan yaitu seperti berikut:

1. Menganalisis pengaruh signifikansi kepemimpinan transformasional terhadap iklim organisasi.
2. Menganalisis pengaruh signifikansi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif bekerja.
3. Menganalisis pengaruh signifikansi iklim organisasi terhadap perilaku inovatif bekerja.
4. Menganalisis pengaruh signifikansi kepemimpinan transformasional secara tidak langsung terhadap perilaku inovatif bekerja melalui iklim organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin penulis bagikan dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah dapat berguna dan bermanfaat dalam studi ilmu manajemen terutama

manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif bekerja, dan iklim organisasional.

2. Manfaat bagi Praktik

Penelitian ini diharap memberikan manfaat pada praktik perusahaan/organisasi dan meningkatkan pengetahuan karyawan perusahaan dan staf organisasi