

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Intrapreneurship menjadi semakin penting dalam menghadapi dinamika bisnis yang pesat dan perubahan teknologi yang berkelanjutan. Ini adalah pendekatan yang membantu perusahaan untuk tetap kompetitif dan inovatif dengan memanfaatkan potensi kreatif dan kewirausahaan karyawan. Intrapreneurship adalah sebuah konsep yang mengacu pada praktik kewirausahaan yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan, dimana karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut mengadopsi sikap dan perilaku kewirausahaan untuk mengembangkan ide, proyek, atau produk baru yang inovatif. Intrapreneurship mendorong karyawan untuk bertindak sebagai “wirausahawan dalam perusahaan”, dengan tujuan meningkatkan inovasi, efisiensi, dan pertumbuhan perusahaan.

Efikasi diri merupakan faktor psikologis yang kuat yang mempengaruhi sejauh mana individu akan melakukan perilaku intrapreneurship. Orang dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih siap menghadapi tantangan dan mengambil inisiatif dalam menciptakan peluang inovatif, sedangkan orang dengan efikasi diri rendah mungkin memerlukan dukungan tambahan atau pengembangan keterampilan untuk terlibat dalam intrapreneurship. Efikasi diri berperan penting dalam menginspirasi dan membentuk perilaku intrapreneurship. Organisasi yang ingin mengembangkan budaya intrapreneurship yang sukses dapat mempertimbangkan untuk mempromosikan dan mendukung pengembangan efikasi diri karyawannya melalui pelatihan, dukungan, dan memberikan peluang serta

tanggung jawab yang memungkinkan karyawan untuk berinovasi dan berkreasi. Efikasi diri mempunyai dampak yang signifikan terhadap kemampuan individu untuk menjadi seorang intrapreneur yang sukses.

Adopsi dan internalisasi intrapreneurship juga dipengaruhi oleh budaya inovatif. Mencapai keunggulan kompetitif dan berkelanjutan bagi organisasi memerlukan budaya inovatif yang memungkinkan dan memotivasi intrapreneurship. Dalam lingkungan persaingan yang berubah dengan cepat, organisasi harus mendukung budaya inovatif agar mampu merespons dengan cepat, mencapai tujuan, dan beradaptasi lebih cepat dibandingkan pesaingnya. Yang penting dalam sebuah organisasi adalah terciptanya organisasi yang inovatif dan mampu melakukan perubahan jika diperlukan, serta menyadari bagaimana intrapreneurship mempunyai pengaruh terhadap budaya inovatif, dan apa saja dampak yang ditimbulkannya.

Bank Pembangunan Daerah Jambi adalah suatu perusahaan perbankan yang merupakan bank milik Pemerintah Daerah Provinsi Jambi dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Provinsi Jambi yang didirikan pada tanggal 12 Februari 1959 dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi memiliki karyawan yang berjumlah sebanyak 733 karyawan. Bidang usaha Bank Jambi mencakup seluruh kegiatan perbankan secara umum, termasuk sebagai Pemegang Kas Daerah yang fungsinya melaksanakan dan mengelola penyimpanan, penerimaan dan pengeluaran Kas Daerah serta mengutamakan pembiayaan proyek-proyek Pembangunan Daerah.

Tabel 1.1
Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi

Kantor	Jumlah Tenaga Kerja
Kantor Pusat	198
Kantor Cabang Bangko	36
Kantor Cabang Kuala Tungkal	42
Kantor Cabang Muara Bulian	46
Kantor Cabang Muara Bungo	40
Kantor Cabang Muara Sabak	42
Kantor Cabang Muara Tebo	48
Kantor Cabang Sarolangun	37
Kantor Cabang Sengeti	36
Kantor Cabang Sungai Penuh	23
Kantor Cabang Sutomo	67
Kantor Cabang Syariah	33
Kantor Cabang Utama	64
Kantor Cabang Kerinci	21
Total	733

(Sumber: Data Kepegawaian PT. BPD Jambi)

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan kepada 30 orang Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi tentang kegiatan intrapreneurship yang dilakukan oleh setiap karyawan, hanya sebanyak 5 dari 30 karyawan atau sebanyak 17 persen dari jumlah karyawan yang diwawancarai yang memiliki usaha atau menerapkan praktik intrapreneurship didalam lingkungan kerja perusahaan dengan latar belakang usaha yang beragam seperti usaha restoran, usaha pakaian, usaha produk makanan olahan, usaha souvenir dan usaha properti sedangkan sisanya hanya memiliki satu sumber pendapatan yaitu gaji dari perusahaan. Hal tersebut menunjukkan rendahnya dorongan atau efikasi diri pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi untuk melakukan praktik Intrapreneurship.

Menurut Alwisol (2010) “Efficacy adalah suatu penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah, dapat atau tidak dapat melakukan apa yang diperlukan”. Alwisol juga menyatakan bahwa cara individu berperilaku dalam situasi tertentu bergantung pada hubungan antara lingkungan dengan kondisi kognitif, terutama faktor kognitif yang berkaitan dengan keyakinannya bahwa ia mampu atau tidak mampu menghasilkan perilaku yang sesuai dengan harapan dan keyakinannya. Dalam hal penelitian ini, fokusnya adalah pada intrapreneuship. Bandura (2012) menggambarkan kepercayaan diri sebagai keyakinan pada diri sendiri dalam mengambil tindakan menghadapi suatu keadaan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Rasa percaya diri merupakan bagian dari diri sendiri yang dapat mempengaruhi jenis aktivitas yang dipilih, besarnya usaha yang dilakukan, dan kesabaran seseorang dalam menghadapi kesulitan.

Inovasi juga mempunyai peran dalam mendorong karyawan dalam proses self-efficacy. Menurut Luecke (2003) inovasi adalah suatu proses mewujudkan, menggabungkan, atau melengkapi pengetahuan/gagasan, yang kemudian diadaptasi untuk memperoleh nilai baru terhadap suatu produk, proses, atau jasa. Inovasi menurut Suryana (2014) diartikan sebagai kemampuan menerapkan kreativitas dalam rangka memecahkan masalah dan peluang untuk meningkatkan atau memperkaya kehidupan. Suryana (2014) menyatakan bahwa pengertian inovasi adalah kemampuan menerapkan solusi kreatif terhadap permasalahan dan peluang yang ada untuk menjadikan kehidupan masyarakat lebih sejahtera. Jadi inovasi adalah melakukan sesuatu yang baru.

Dengan demikian, penelitian ini didasarkan pada faktor-faktor penentu seperti efikasi diri dan karakteristik inovatif karyawan dan dengan mengungkapkan gagasan tentang dampak budaya inovatif intrapreneurship yang berkaitan dengan pembentukan intrapreneurship pada karyawan. Sejalan dengan inovasi, kegiatan kewirausahaan dan intrapreneurship menjadi penting untuk mewujudkan perekonomian dan organisasi nasional yang berkelanjutan dan stabil. Pengembangan intrapreneurship untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi menjadi sebuah kebutuhan. Anggota organisasi diharuskan memenuhi kewajiban pola pikir inovatif. Karena keberadaan anggota yang mencari peluang dan inovasi dalam lingkungan yang berubah dan berisiko, eksploitasi semua faktor produksi atas nama tujuan individu dan organisasi dianggap sangat penting dan kesadaran akan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk dapat menciptakan usaha selain pekerjaan yang terikat pada perusahaan menjadi suatu hal yang harus diperhatikan.

Berdasarkan peneliti-peneliti terdahulu seperti yang disampaikan oleh Huy Phuong Tran (2022) yang menyebutkan bahwa efikasi diri secara umum memiliki pengaruh hubungan antara sistem kerja berkinerja tinggi (HPWS) dan perilaku intrapreneurial (IPB). Juga hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Rahma Chouchane, Claude Fernet, Stéphanie Austin and Samia Karoui Zouaoui (2021) menyebutkan bahwa efikasi diri intrapreneurial merupakan kondisi motivasi batas atas dukungan organisasi pada karyawan yang dirasakan untuk bertindak pada proses intrapreneurial. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nina Afriyie, Lemayon L. Melyoki & Mariam Nchimbi (2020) menyebutkan bahwa efikasi diri

karyawan berhubungan positif dengan perilaku intrapreneurial. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Jiangru Wei, et. al (2020) menunjukkan bahwa perilaku inovasi dalam berwirausaha dikenal sebagai motor penggerak untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Sebagai kualitas kunci keberhasilan kewirausahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan tentang hubungan antara efikasi diri, inovasi dan intrapreneurship serta fenomena yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu **“Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Intrapreneurship yang dimediasi oleh Inovasi (Studi kasus pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka, dalam penelitian ini dapatkan dibahas masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Efikasi diri terhadap Inovasi pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi?
2. Bagaimana pengaruh Efikasi diri terhadap Intrapreneurship pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi?
3. Bagaimana pengaruh Inovasi terhadap Intrapreneurship pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi?
4. Bagaimana Peran Inovasi dalam memediasi pengaruh Efikasi terhadap Intrapreneurship pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Efikasi diri terhadap Inovasi pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Efikasi diri terhadap Intrapreneurship pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Inovasi terhadap Intrapreneurship pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui peran Inovasi dalam memediasi pengaruh Efikasi diri terhadap Intrapreneurship pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara umum penelitian yang dilakukan ini memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan pemikiran empiris dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi para peneliti di bidang kewirusahaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai alat evaluasi bagi organisasi/perusahaan yang dapat digunakan untuk kebijakan ke depan.