

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan organisasi pada dasarnya bukan hanya dilihat dari tercapainya target-target kinerja yang telah ditetapkan, melainkan dilihat dari bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi positif pada perencanaan dan juga implementasi tugas-tugas dalam pencapaian target tersebut (Oriza dan Rachmana, 2016). Menurut Lubis (2015) Dalam keadaan normal, apabila semua pegawai telah maksimal bekerja sesuai dengan job description, maka kinerja organisasi akan maksimal pula. Namun dalam kenyataan tidak selalu kondisi normal itu berjalan sebagaimana mestinya. Menghadapi era revolusi 4.0 yang di tandai dengan perkembangan luar biasa di bidang teknologi internet. Organisasi harus mampu menghadapi perubahan. Sehingga pegawai juga harus beradaptasi dengan kondisi saat ini. Rendahnya kemampuan pegawai dalam beradaptasi menimbulkan permasalahan bagi kinerja pegawai.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi merupakan salah satu instansi pemerintahan yang membutuhkan perubahan untuk mencapai tujuan organisasi. Para peneliti memiliki keyakinan bahwa inovasi merupakan solusi dalam menghadapi setiap perubahan yang terjadi. Inovasi mengandung pengertian sebagai tindakan korektif terhadap perubahan, yang berpengaruh terhadap percepatan siklus perencanaan dalam menghasilkan suatu produk baru dan pelayanan yang dapat memberikan nilai manfaat serta kepuasan yang lebih tinggi

kepada para *stakeholder* (Fonseca, 2002; Imai, 1986). Efektivitas kerja semakin mendapat tempat dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan aspek pola kerja. Penyesuaian perilaku yang berbasis keilmuan sudah menjadi kebutuhan dalam menyikapi dampak tematis perubahan teknologi, di sisi lain membutuhkan penyesuaian psikososial pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan, baik secara individu, kelompok, maupun proses organisasional (West dan Altink, 1996). Konsepsi tersebut diyakini pula oleh para praktisi manajemen bahwa, perilaku kerja inovatif yang mengarah pada efektivitas kerja akan mempercepat akselerasi keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Fonseca, 2002).

George dan Zhou (2010) menyatakan bahwa perilaku inovatif sangat berkaitan dengan inovasi. Inovasi dan perilaku inovatif merupakan perubahan sosial, perbedaannya hanya pada penekanan ciri dari perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sedangkan, perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif adalah orang yang sikap kesehariannya adalah selalu berfikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang sifatnya menuju pembaharuan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju dan diupayakan agar perubahan itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu. Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya agar upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dengan biasanya

tetapi lebih efektif dan efisien. Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru tersebut (Astuti dkk, 2019).

Perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas yang dihasilkan. Perilaku kerja inovatif dapat mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upayanya mencapai sasaran yang ditetapkan. Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi (Elny, 2021).

Perilaku inovatif dari pegawai dibutuhkan oleh setiap organisasi. Pegawai yang mempunyai perilaku inovatif, mereka dapat menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada organisasi. Menurut Scott dan Bruce (1994), perilaku inovatif sebagai pembaharuan yang disengaja, melakukan promosi, ada ide baru yang direalisasikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kelompok atau perusahaannya. Dengan berani untuk berinovasi dan mengembangkan suatu ide yang kreatif menjadi suatu realitas yang baru, di satu sisi juga mempunyai keberanian untuk terlibat langsung mengambil resiko di saat ide tersebut terjadi kegagalan. Kegagalan yang dimaksud adalah hasil yang menjadi harapannya tidak sesuai dengan kenyataannya. Seorang karyawan yang memiliki perilaku inovatif akan sangat kritis dan akan selalu mengusahakan apapun untuk memunculkan sesuatu yang baru dilingkungan sekitarnya agar lebih berguna dan

mempunyai nilai tambah sehingga seorang yang berperilaku inovatif akan berusaha untuk berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang lebih efektif dan efisien (Hadi kk, 2020).

Perilaku inovatif kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk diperilaku inovatif dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah perilaku inovatif kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang berperilaku inovatif, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi (Widyantari dan Cipto, 2021). Hasil penelitian Hadi dan Mardikaningsih (2020), Hutabarat dan Sihombing (2019), Dewi dan Prahara (2017), Yuliana dan Gagah (2020), Nabawi (2019), dan Saputra (2018), menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Prayudhayanti (2014), Dahri dan Aqil (2018), Bysted (2013), serta Tarigh dan Nezhad (2016) menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut masih menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) serta ketidakkonsistenan hubungan antara perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) dengan kinerja.

Pemimpin sebagai orang yang paling berpengaruh dalam melakukan pengaturan tugas dan orang (bawahan) memberikan andil besar terhadap perilaku inovatif individu di dalam organisasi (De Jong dan Hertog, 2010). Ancok (2012) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor utama munculnya sebuah perilaku inovatif di dalam kinerja individu. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Jong and Hartog (2007) mengemukakan bahwa pemimpin mempengaruhi perilaku inovatif pegawai baik melalui tindakan yang disengaja ataupun tidak disengaja, pemimpin memiliki tujuan untuk merangsang generasi ide dan aplikasi serta lebih umum untuk perilaku kinerja pegawai sehari-hari.

Kurniawan, dkk (2021) menuturkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan sebagai pemimpin yang melingkupi upaya perubahan organisasi, sebagai kebalikan dari kepemimpinan untuk mempertahankan status *quo*. Untuk melakukan suatu perubahan organisasi, dimana adanya sistem yang kondusif untuk terciptanya organisasi yang secara cepat dan pasti menciptakan SDM yang berkualitas tinggi dan unggul, maka diperlukan kemampuan seorang pemimpin yang mempunyai kreativitas, kemauan, kemampuan, dan keberanian untuk melakukan perubahan strategis. Proses yang demikian itu menunjukkan adanya kualitas, semangat dan jiwa seorang pemimpin yang mempunyai *entrepreneurial leadership*.

Kepemimpinan *entrepreneurial* memengaruhi performa organisasi secara positif dan signifikan. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam hasil penelitian Jagdale dan Bhola (2014), Sutanto (2015), dan Rahim dkk (2015). Pemimpin yang mengaplikasikan kualitas *entrepreneurial* dalam kepemimpinannya mendorong kinerja organisasi. Widyani dkk (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang

positif antara entrepreneurial leadership terhadap performa organisasi yang dimediasi oleh inovasi di dalam organisasi. Berdasarkan pandangan tersebut, terlihat bahwa inovasi merupakan bagian dari sistem operasionalisasi organisasi yang harus diperhatikan oleh para *entrepreneurial* dengan menunjukkan kepemimpinannya untuk mengarahkan para karyawan. Dalam hal ini, arahan yang akan ditunjukkan adalah dengan memastikan bahwa setiap karyawan dapat memberikan solusi dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang kreatif dan inovatif. Menurut Huang dkk (2014) *entrepreneurial leadership* dapat mempengaruhi performa di dalam perusahaan dengan melibatkan adanya bentuk inovasi yang ditanamkan di dalam pengendalian sistem operasionalisasi di dalam perusahaan.

Wijewardena, H., & Cooray, A. (2017) mengungkapkan bahwa perilaku kerja inovatif dan kinerja pegawai adalah dua aspek kunci yang berkaitan erat dalam lingkungan kerja saat ini. Kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) merupakan model kepemimpinan yang muncul untuk memobilisasi pekerja agar dapat mencapai visi entrepreneur, dan memimpin organisasi untuk mengembangkan dan mengeksplorasi peluang yang pada akhirnya merubahnya menjadi penciptaan nilai (Lin & Yi, 2020). Kepemimpinan model ini dipandang dapat memotivasi, dan memberikan ruang bagi inovasi dan kreativitas (Ariyani dkk, 2021) serta memiliki kemampuan dalam menghadapi situasi lingkungan luar yang rentan demi mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi (Imran & Aldaan, 2020; Sawaeen dkk, 2021). Oleh karena itu, kepemimpinan kewirausahaan dipandang secara efektif mampu meningkatkan daya saing dalam

mengatasi lingkungan yang tidak pasti dan mencapai pengembangan organisasi yang berkelanjutan (Chen dkk, 2017; Mishra & Misra, 2017; Lin & Yi, 2020). Data empiris dari Yuan dan Woodman (2010) memberikan dukungan bahwa kualitas hubungan dengan atasan, maupun pendekatan atasan yang lebih berorientasi pada penyelesaian tugas, menunjukkan hubungan yang positif dengan kinerja inovatif bawahan.

Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi merupakan dinas yang membawahi industri nonmigas. Capaian kinerja dinas perindustrian dan perdagangan Provinsi Jambi tahun 2020 – 2022 dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 1.1 Tingkat Capaian Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi tahun 2020 – 2022

	Indikator	Target capaian		
		2020	2021	2022
1	Kontribusi sektor industri Terhadap PDRB	11,00	11,10	11,10
2	Pertumbuhan sektor industri	3,55	3,57	3,27
3	Persentase Peningkatan usaha Industri	5,42	5,62	5,60
4	Persentase peningkatan tenagakerja industri	4,52	4,72	4,72
5	Kontribusi sektor perdagangan Terhadap PDRB	12,65	13,1	13,1
6	Pertumbuhan sektor Perdagangan	6,80	7,00	7,00
7	Persentase peningkatan usaha perdagangan	-	-	-
8	Peningkatan sarana perdagangan	7,5	7,5	7,5
9	Persentase peningkatan nilai ekspor	6,42	6,56	6,56
10	Persentase penurunan nilai impor	5,00	5,00	5,00
11	Nilai SAKIP	B	B	B
12	Score IKM	75,8	76	76

Sumber : Disperindag, 2023

Berdasarkan tabel 1.1. capaian kinerja dalam 3 tahun terakhir terjadi penurunan persentase terutama pada pertumbuhan sektor industri dan persentase peningkatan usaha industri. Penurunan kinerja pegawai tidak terlepas dari perilaku

kerja inovatif yang harus dimiliki oleh karyawan dan bentuk penerapan gaya kepemimpinan yang ada.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi dengan *Innovative Work Behavior* sebagai mediating ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan kewirausahaan, perilaku kerja inovatif dan kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi
2. Bagaimana pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior* pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh *innovative work behavior* terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi?
4. Bagaimana pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi?
5. Bagaimana pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, melalui *innovative work behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan gambaran *entrepreneurial leadership*, *innovative work behavior*, dan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.
2. Menganalisis pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior* pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.
3. Menganalisis pengaruh *innovative work behavior* terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.
4. Menganalisis pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.
5. Menganalisis pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, melalui *innovative work behavior*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap kinerja pegawai dengan *innovative work behavior* sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi kepala bagian dan seluruh kepala sub bagian terkait dengan penerapan gaya kepemimpinan *entrepreneurial leadership* di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi serta peningkatan perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.