

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pandemi COVID-19, yang muncul secara global pada akhir tahun 2019, telah membawa dampak luar biasa pada kehidupan masyarakat di seluruh dunia. Semakin hari angka penderita COVID-19 didunia terus meningkat. Persebaran COVID-19 merata hampir diseluruh dunia dan tiap regional. Salah satu regional dengan laju pertumbuhan kasus positif terbesar adalah di Asia Tenggara. Asia Tenggara disebut sebagai episentrum terbaru dari kasus COVID-19. Di Asia Tenggara, Indonesia menjadi salah satu dengan angka kasus COVID-19 positif terkonfirmasi tinggi dengan jumlah 3,2 juta kasus terpapar COVID-19. (Liputan6.com, 28 Juli 2021).

Dampak dari penyebaran virus COVID-19 dirasakan di wilayah Sumatera Selatan. Kasus kematian karena COVID-19 di Sumatera Selatan masih cukup tinggi. Berdasarkan data 29 Juli 2021 dari fasilitas kesehatan dan gugus tugas, penambahan kasus positif harian yang signifikan di 17 kabupaten dengan 1.278 kasus positif dan 70 kasus orang meninggal, dengan bertambahnya angka kematian tersebut membuat Provinsi Sumatera Selatan menjadi nomor enam di Indonesia dengan tingginya kasus penyebaran COVID-19.

Provinsi Sumatera Selatan terdapat 9 dari 17 kota dan kabupaten yang berada di zona merah dengan tingkat risiko tinggi penularan COVID-19. Daerah yang masuk zona merah itu yakni Palembang, Prabumulih, Kota Lubuklinggau, Kabupaten Ogan Ilir, Banyuasin, Muara Enim, Lahat, Musi Rawas dan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Selatan. Masyarakat yang terinfeksi COVID-19 dari kabupaten/ kota yang masuk ke dalam zona merah. Meningkatnya angka penderita COVID-19 di Sumatera Selatan membuat pemerintah mengambil kebijakan penerapan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) untuk memutus rantai penyebaran COVID-19 dan menerapkan penekanan protokol kesehatan (antaranews.com).

Dalam waktu singkat, virus ini menyebar ke hampir seluruh negara, mengakibatkan krisis kesehatan global. Pandemi COVID-19 telah memberikan tekanan luar biasa pada sektor kesehatan di seluruh dunia, menyoroti kebutuhan akan adaptasi, inovasi, dan perubahan dalam sistem kesehatan untuk mengatasi tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Di tengah kekacauan dan ketidakpastian, sektor kesehatan berdiri di garis depan, menghadapi tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Untuk mengatasi krisis ini, inovasi menjadi kebutuhan mendesak dan tak terelakkan.

Inovasi menjadi kebutuhan mendesak di masa pandemi COVID-19 karena memberikan solusi cepat dan efektif untuk mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi. Munculnya inovasi akan diikuti dengan suatu perubahan, walaupun dari setiap perubahan tidak akan selalu diikuti dengan munculnya ide-ide baru yang berpengaruh terhadap pertumbuhan, perkembangan dan perubahan suatu organisasi. Inovasi tidak mengisyaratkan kebaruan yang mutlak, namun bisa dianggap sebuah inovasi jika menimbulkan perubahan yang terjadi dan perubahan itu dianggap sebagai suatu hal yang baru oleh individu, kelompok dan organisasi.

Inovasi pada organisasi tidak hanya tentang menciptakan struktur dan program yang mendukung. Inovasi yang sesungguhnya terjadi ketika individu-individu di semua tingkatan organisasi diberdayakan untuk menjadi inovatif. Hal ini membutuhkan budaya organisasi yang terbuka, suportif, dan kolaboratif, di mana setiap orang merasa didorong untuk berkontribusi dengan ide-ide mereka. Ketika organisasi berhasil menciptakan budaya yang mendukung inovasi, maka individu-individu di dalamnya akan terinspirasi dan termotivasi untuk berinovasi. Mereka akan merasa bebas untuk mengeksplorasi ide-ide baru, mengambil risiko, dan belajar dari kegagalan. Mereka akan saling bahu-membahu, berbagi pengetahuan dan pengalaman, dan bekerja sama untuk mewujudkan ide-ide inovatif menjadi kenyataan.

Pandemi Covid-19 telah mendorong inovasi di sektor kesehatan dengan kecepatan yang luar biasa. Inovasi ini telah membawa manfaat bagi pasien, tenaga kesehatan, dan sistem kesehatan secara keseluruhan. Tantangan dan peluang yang muncul dari pandemi harus dihadapi dengan strategi yang tepat untuk memastikan

keberlanjutan inovasi dan pembangunan sistem kesehatan yang lebih kuat dan tangguh di masa depan. Tanpa inovasi, respons terhadap pandemi akan jauh lebih lambat dan kurang efektif, menyebabkan dampak yang lebih parah pada kehidupan dan kesejahteraan masyarakat di seluruh dunia.

Sektor kesehatan sebagai garda terdepan dalam menghadapi pandemi COVID-19. Dari awal pandemi, tenaga kesehatan menunjukkan dedikasi luar biasa. Mereka bekerja di bawah tekanan besar, seringkali dengan risiko tinggi terpapar virus. Banyak dari mereka harus berpisah dari keluarga untuk mengurangi risiko penularan, menjalani jam kerja yang panjang, dan menghadapi kondisi yang sangat menantang di rumah sakit dan fasilitas kesehatan. Pandemi COVID-19 memaksa individu dan organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap situasi yang berubah secara drastis. Pembatasan sosial, *lockdown*, dan perubahan mendadak dalam pola kerja memerlukan solusi kreatif dan inovatif untuk menjaga kelangsungan operasional dan kehidupan sehari-hari.

Konseptualisasi inovasi individu ke dalam konstruksi perilaku inovatif. Konstruksi ini mewakili kesatuan beberapa perilaku yang sesuai dengan tahapan yang berbeda dari proses inovasi, menjadi generasi atau pengenalan ide dalam karya lingkungan, memobilisasi dukungan untuk ide-ide ini dan akhirnya mewujudkan dan mengimplementasikan ide-ide tersebut (Scott & Bruce, 1994). Selain itu, tidak jarang bagi individu terlibat dalam berbagai kombinasi kegiatan generasi ide, promosi ide dan realisasi ide yang pada saat tertentu sebagai proses inovasi (Janssen et al., 2004).

Perilaku kerja inovatif sebagai rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh karyawan dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif. Mengingat pentingnya peranan perilaku inovatif yang diciptakan karyawan di tempat kerja dianggap sebagai kelangsungan hidup organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010). Tujuan organisasi memotivasi karyawan untuk berperilaku inovatif agar dapat memberikan peningkatan kualitas dan layanan secara menyeluruh (Afsar & Badir, 2017).

Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan (Dinkes Sumsel) sebagai organisasi pelayanan publik yang berfungsi dalam menetapkan kebijakan di bidang

kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian, alat kesehatan serta sumber daya kesehatan. Agar tetap dapat memberikan pelayanan yang maksimal di masa pandemi COVID-19, Dinkes banyak melakukan kolaborasi dengan beberapa instansi, pemerintah dan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD).

Kolaborasi Dinkes Sumsel dengan Pemerintah Sumsel dan Polda Sumsel dengan memanfaatkan perkembangan teknologi melalui aplikasi *gadget* “Sumsel Tanggap 119”. Inovasi ini sebagai layanan kesehatan dalam penanggulangan gawat darurat medis. Dengan menekan ke nomor 119, maka akan tersambung ke layanan *command centre* Dinas Kesehatan dan Polda Sumsel. Pelayanan ini mampu menjangkau pelosok desa karena disediakan *Ambulance* motor ke semua kabupaten dan kota yang ada di Provinsi Sumatera Selatan. Tujuan dari aplikasi Sumsel Tanggap 119 agar masyarakat dapat dengan mudah mendapatkan pelayanan gawat darurat *medis pra hospital*, masyarakat dapat langsung meminta bantuan pelayanan kesehatan yang diinginkan melalui *gadget* ([dinkes.sumselprov.go.id](http://dinkes.sumselprov.go.id)).

Dinkes Sumsel melakukan kolaborasi dengan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah dengan membuat inovasi SMILE yaitu Senyum RSUD Siti Fatimah melalui Duta Edukasi untuk Masyarakat. Munculnya Inovasi layanan ini dari pengaruh pandemi COVID-19 di segala aspek kehidupan masyarakat. Salah satu dampak yang muncul situasi infodemi yaitu banyaknya hoaks atau gangguan informasi yang dapat mengakibatkan pemahaman masyarakat yang tidak lengkap tentang situasi pandemi yang terjadi. Hal ini menimbulkan stigmatisasi terhadap rumah sakit, tenaga medis dan penyintas COVID-19 hingga kengganannya masyarakat untuk mengikuti protokol kesehatan yang telah disarankan. Dengan adanya inovasi layanan SMILE, memberikan layanan informasi dan edukasi kepada masyarakat diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan masyarakat yang benar tentang COVID-19, sehingga dapat menekan penyebaran COVID-19.

Inovasi yang diciptakan oleh Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan yaitu Sistem Pelayanan Kesehatan Mata Satu Atap (SILAM-SAT). Ide utama inovasi ini menyediakan Fasilitas pelayanan kesehatan mata yang komprehensif yaitu mudah, nyaman dan terjangkau. Pelayanan publik unggulan

yang diberikan SILAM-SAT antara lain Refraktif Center salah satunya yakni, tindakan operasi lasik bisa dirasakan pada seluruh lapisan masyarakat. Fasilitas kesehatan lain yang kebanyakan bersifat komersil dengan tarif biaya yang rata-rata tinggi serta pada umumnya tidak berpusat di satu fasilitas pelayanan melalui Sistem Pelayanan Kesehatan Mata Satu Atas diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan mata secara menyeluruh dimulai dari proses pendaftaran sampai selesai kunjungan, persepan obat dan kacamata pada satu atas hingga memberikan dampak positif kepada masyarakat yakni efisiensi waktu dan biaya.

Berbagai inovasi yang dikeluarkan oleh Dinkes Sumsel dan Rumah Sakit Provinsi Sumatera Selatan tidak hanya sebatas itu saja. Sebagai organisasi pelayanan publik Dinkes Sumsel harus terus melakukan inovasi khususnya terkait dengan Rumah Sakit Provinsi Sumsel mengingat keadaan dan kondisi yang tidak bisa diprediksi, tidak hanya itu saja kesiapan dan keinginan yang mendorong Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menanggapi perubahan dan tantangan perlu diperhatikan. Tantangan organisasi pelayanan publik menghadapi masalah yang kompleks dan memiliki kontradiksi dan tuntutan yang beraneka ragam sehingga mereka perlu merespons dengan cepat dan menyeimbangkan kebutuhan akan keamanan yang berkelanjutan, serta harus transparan dan akuntabel. Oleh karena itu organisasi dengan karyawan yang inovatif akan mampu menghadapi tantangan-tantangan lingkungannya dan perilaku inovatif seorang karyawan akan muncul ketika organisasi tersebut berfokus pada motivasi karyawannya (Sauermann et al., 2008; Casebourne, 2014).

Munculnya motivasi individu dari karyawan sebagai bentuk dorongan untuk bertindak atau melakukan tindakan dalam mencapai keinginan atau kebutuhan karyawan. Motivasi intrinsik merupakan dorongan dalam diri individu yang mendasarkan kesenangan dan kenikmatan dalam melakukan suatu kegiatan. Motivasi intrinsik mengacu pada sejauh mana seorang individu bersemangat tentang aktivitas kerja dan terlibat di dalamnya demi aktivitas itu sendiri. Motivasi intrinsik muncul ketika individu tertarik dan senang dengan aktivitas yang dilakukan, bukan karena dorongan dari luar. Individu dengan motivasi intrinsik diperkirakan membawa perubahan yang positif terhadap inovasi suatu organisasi.

Mereka akan lebih bertanggung jawab dan senang ketika melakukan suatu pekerjaan, hal ini merupakan salah satu pendorong munculnya perilaku inovatif (Ryan & Deci, 2000; Shalley et al., 2004; Isen & Reeve, 2005; J. De Jong & Den Hartog, 2010).

Munculnya motivasi intrinsik karena orang tersebut menyukai pekerjaannya dan adanya kesesuaian pekerjaan dengan minat, kemampuan, hobi, dan kepuasan pribadi dengan aktivitas proses kerja yang dilakukan (Ryan & Deci, 2000) . Nasir et al., (2019) yang mengungkapkan keterkaitan motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif terlihat ketika semakin seseorang merasa secara intrinsik termotivasi maka mereka semakin cenderung bertindak inovatif yang segera membawa mereka untuk tampil lebih baik di tempat kerja. Zhang et al., (2017) berpendapat bahwa motivasi intrinsik sebagai dasar dari individu untuk menunjukkan tindakan inovatif selama mereka menyelesaikan tugas. Dengan menjadi bahagia dan gembira di tempat kerja, seorang individu akan merasakan kebebasan untuk membuat dan mencoba ide-ide baru serta mengeksplorasi dan menerapkan lebih banyak metode dan cara baru.

Peneliti melakukan survei pendahuluan dengan Dinkes Sumsel dan Rumah Sakit Provinsi Sumsel terkait motivasi intrinsik pegawai dengan hasil yang didapat kurangnya kesiapan pegawai untuk mengambil keputusan terkait dengan pekerjaannya, kurangnya keterkaitan dengan rekan kerja dalam hal membantu penyelesaian tugas, serta kurang ketertarikan dan kesenangan pegawai terhadap aktivitas kerja. Masalah ini perlu dikaji lebih lanjut mengingat Dinkes Sumsel sebagai organisasi publik yang terus melakukan pelayanan di bidang kesehatan kepada masyarakat yang harus terus berinovasi menghadapi kondisi yang tidak bisa diprediksi dan tantangan yang muncul pada organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu *knowledge sharing*. (Darroch & McNaughton, 2002 & Qammach 2016). Van den Hooff dan de Ridder (2004) mendefinisikan berbagi pengetahuan sebagai proses dimana individu bertukar pengetahuan (baik pengetahuan tacit dan eksplisit) bersama-sama dan menciptakan pengetahuan baru bersama-sama. Ada dua proses *knowledge sharing* yaitu proses donasi dan pengumpulan pengetahuan ketika individu saling bertukar pengetahuan. *Knowledge sharing* melibatkan individu yang berbeda pada tingkat

yang berbeda dalam organisasi baik itu berbagi diantara individu atau dengan sekelompok orang. Proses ini mengasumsikan bahwa setidaknya ada dua pihak yang terlibat. Satu pihak menyampaikan atau mendistribusikan pengetahuan sementara pihak lain memperoleh dan mengumpulkan pengetahuan (Van den Hooff & de Ridder, 2004; Vithessonthi, 2008). Proses donasi pengetahuan dibagikan kepada orang lain sedangkan pengumpulan pengetahuan dapat dilakukan melalui berkonsultasi dengan rekan kerja untuk berbagi modal intelektual mereka sendiri (Weggeman 2000 & Van der Rijt, 2002).

Aktivitas *knowledge sharing* pada organisasi mengarah pada kreativitas dan inovasi yang berkembang seperti metode kerja baru, prosedur baru, dan perubahan metode tradisional dan membuat organisasi tumbuh dan berkinerja lebih baik. Kamp (2016) berpendapat implementasi *knowledge sharing* mungkin berbeda sesuai dengan gaya dan fitur unik dari organisasi. Aktivitas *knowledge sharing* diantara karyawan dan anggota organisasi memungkinkan organisasi untuk mengeksploitasi dan memanfaatkan sumber daya berbasis pengetahuan (Damodaran & Olphert, 2000; Davenport & Prusak, 2000; Cabrera & Cabrera, 2005).

Hasil survei pendahuluan yang dilakukan peneliti dengan Dinkes Sumsel dan Rumah Sakit Provinsi Sumsel terkait *knowledge sharing* yaitu masih rendahnya tingkat *knowledge sharing* yang mengakibatkan kurangnya informasi dan pengetahuan diantara para karyawan sehingga dengan minimnya informasi yang ada menciptakan keterbatasan dalam menggagaskan dan mengimplementasikan ide-ide baru yang akan menghambat proses inovasi. Perlunya peningkatan aktivitas *knowledge sharing* pada pegawai yang mengacu pada penyediaan informasi, ide, pengetahuan, dan bantuan lainnya antara karyawan untuk melakukan suatu fungsi atau tugas tertentu.

Faktor lain yang menjadi pengaruh perilaku inovatif pegawai adalah desain pekerjaan (De Spiegelaere et al., 2012; Bakker & Demerouti, 2007., 2010). Desain pekerjaan merupakan pembagian pekerjaan, tugas, dan peran yang disusun diberlakukan, dan dimodifikasi untuk tindakan- tindakan yang akan individu, kelompok dan organisasi lakukan. Desain pekerjaan sebagai faktor yang sangat

penting untuk memenuhi tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Dengan desain kerja, pekerjaan dirancang dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Pada Struktur dan konten pekerjaan dapat dilakukan pendesainan ulang oleh organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan, kinerja dan kesejahteraan. Desain kerja melibatkan penyediaan sumber daya pekerjaan seperti otonomi, variasi keterampilan, umpan balik kinerja, dan peluang untuk berkembang serta lainnya aspek psikologis, sosial, dan organisasi dari lingkungan kerja karyawan (Parker & Grant, 2009; Zareen & Razzaq, 2013; Bakker & Demerouti, 2017).

Pandemi COVID-19 membuat prosedur layanan pada Dinkes Sumsel berubah. Hal itu terlihat pada kegiatan pemberian vaksin COVID-19 yang biasanya dilakukan di unit-unit pelayanan kesehatan seperti puskesmas atau rumah sakit kini sudah dilakukan di ruang publik seperti mal, sekolah dan kantor. Pemberian vaksin di ruang publik merupakan langkah inovatif dan efektif dalam menghadapi tantangan pandemi COVID-19. Dengan memanfaatkan ruang publik dalam menerapkan program vaksinasi menjadi lebih mudah diakses oleh masyarakat luas. Perubahan layanan yang diberikan Dinkes Sumsel kepada masyarakat tentunya mendorong inovasi- inovasi yang memungkinkan untuk menghadapi tantangan-tantangan baru bagi organisasi sehingga harus direspons dengan cepat.

Berdasarkan fenomena data diatas, adanya kesenjangan yang terjadi pada perilaku inovatif pegawai Dinkes Sumsel terlihat dari adanya inovasi yang dihasilkan namun tidak di dukung dengan motivasi intrinsik dan aktivitas *knowledge sharing* pegawai. Rendahnya tingkat motivasi intrinsik dan aktivitas *knowledge sharing* dapat dilihat pada kuesioner pra riset yang dilakukan peneliti pada pegawai Dinkes Sumsel. Selain itu, Dinkes Sumsel merubah pola desain kerja yang biasanya dilakukan melalui unit-unit pelayanan seperti rumah sakit dan puskesmas, kini berubah dengan memberikan pelayanan berupa vaksinasi bersama di ruang publik seperti mal, kantor dan sekolah.

Selain itu peneliti juga melihat adanya kesenjangan dari penelitian-penelitian terdahulu (*research gap*), Hammond et al.,(2011) bahwa karyawan yang termotivasi secara internal akan bersemangat dalam menghasilkan dan menerapkan

ide-ide baru. Penelitian Kundu et al., (2019) membahas mengenai: *Effects of perceived role clarity on innovative work behavior: a multiple mediation model*, hasil penelitian ini menemukan adanya hubungan motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif yang mendukung anggapan bahwa untuk bekerja secara inovatif karyawan membutuhkan dorongan internal. Akan tetapi, adanya perbedaan pendapat Dirizian (2015) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh pada kinerja inovatif.

Du Plessis (2007) & Akhavan et al (2015) menyajikan penelitian mengenai: *Knowledge-sharing determinants, behaviors, and innovative work behaviors: An integrated theoretical view and empirical examination*, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan sebagai motor penggerak dari setiap perilaku inovatif, dimana pengetahuan diperoleh, dibagikan dan diasimilasi dengan tujuan menciptakan pengetahuan baru. Studi Abukhait et al (2019) menghasilkan *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku inovatif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mura et al (2013); Wang et al., (2017)& Chunling Zhu, (2017) bahwa *knowledge sharing* sebagai potensi hadirnya ide-ide baru yang akan mendorong dan memfasilitasi karyawan untuk menjadi inovatif. Adanya kesenjangan hasil penelitian terlihat pada penelitian Akram et al., (2018) bahwa *knowledge sharing* pengumpulan pengetahuan tidak memfasilitasi perilaku inovatif pegawai dikarenakan ketidaksediaan rekan kerja untuk menyumbangkan pengetahuan yang dimilikinya.

Penelitian Theurer et al., (2018) yang berjudul *Contextual work design and employee innovative work behavior: When does autonomy matter?* mengkaji otonomi desain kerja dengan perilaku inovatif, hasil yang ditemukan adanya pengaruh langsung signifikan dari otonomi desain kerja terhadap perilaku inovatif karyawan.. Hal ini dikarenakan otonomi desain kerja menjadi faktor yang paling menonjol dalam peningkatan organisasi berbasis pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kinerja inovasi karyawan. Penelitian ini mendukung De Spiegelaere, Van Gyes, & Van Hootegem, (2012) hubungan antara desain pekerjaan dengan perilaku inovatif karyawan. namun, perbedaan hasil penelitian terlihat dalam

penelitian Masrek et al., (2017), yang menghasilkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh dengan perilaku inovatif.

Berdasarkan fenomena dan adanya *research gap* peneliti ingin mengkaji, mengembangkan dan memodifikasi variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini dengan menjadikan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi dan *knowledge sharing* sebagai variabel moderator antara desain pekerjaan terhadap perilaku inovatif pegawai. Sehingga menarik untuk dikaji lebih lanjut dalam suatu rencana penelitian dengan judul “**Model Mediasi dan Moderasi Perilaku Inovatif Pegawai Di Masa Pandemi COVID-19**”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan tinjauan dari berbagai teori dan fenomena pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana desain pekerjaan, motivasi intrinsik, *knowledge sharing* dan perilaku inovatif pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dan Rumah Sakit Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh langsung desain pekerjaan terhadap motivasi intrinsik pegawai?
3. Bagaimana pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap perilaku inovatif pegawai?
4. Bagaimana pengaruh langsung desain pekerjaan terhadap perilaku inovatif pegawai?
5. Bagaimana pengaruh desain pekerjaan terhadap perilaku inovatif pegawai yang dimediasi motivasi intrinsik?
6. Bagaimana pengaruh langsung desain pekerjaan terhadap *knowledge sharing* pegawai?
7. Bagaimana pengaruh langsung *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif pegawai?
8. Bagaimana *knowledge sharing* mampu menguatkan pengaruh desain pekerjaan terhadap perilaku inovatif pegawai?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan karakteristik desain pekerjaan, motivasi intrinsik, *knowledge sharing* dan perilaku inovatif pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dan Rumah Sakit Provinsi Sumatera Selatan
2. Menguji dan menganalisis pengaruh langsung desain pekerjaan terhadap motivasi intrinsik pegawai.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap perilaku inovatif pegawai.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh langsung desain pekerjaan terhadap perilaku inovatif pegawai.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung desain pekerjaan terhadap perilaku inovatif pegawai yang dimediasi motivasi intrinsik.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh langsung desain pekerjaan terhadap *knowledge sharing* pegawai.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh langsung *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif pegawai.
8. Menguji dan menganalisis *knowledge sharing* mampu menguatkan pengaruh desain pekerjaan terhadap perilaku inovatif pegawai.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini memberikan pemahaman baru tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif pegawai, termasuk peran motivasi intrinsik dan *knowledge sharing*. Temuan penelitian ini dapat membantu organisasi dalam mengembangkan program dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan perilaku inovatif pegawainya.

2. Penelitian ini memberikan bukti empiris yang dapat digunakan oleh lembaga dan instansi dalam merumuskan kebijakan yang mendukung perilaku inovatif pegawai. Kebijakan yang didasarkan pada bukti dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan mereka secara lebih efektif.
3. Penelitian ini dapat menjadi acuan dan referensi bagi peneliti lain yang ingin mempelajari tentang perilaku inovatif pegawai. Temuan dan metodologi penelitian ini dapat diadaptasi dan dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.
4. Bagi penulis, menambah wawasan penulis tentang manajemen sumber daya manusia serta sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi S3 di Universitas Jambi.