

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan yang begitu cepat menjadi tantangan baru bagi setiap organisasi untuk menyelenggarakan organisasi yang produktif dengan kinerja optimal. Organisasi diharuskan untuk cepat membaca dan mengenali kondisi-kondisi baru kemudian beradaptasi sesegera mungkin terhadap perubahan. Kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan adaptasi dan pengambilan langkah strategis guna menghadapi perubahan dan perkembangan lingkungan (Khasanah & Himam, 2019).

Setiap organisasi saat ini menghadapi lingkungan yang semakin dinamis dibandingkan waktu-waktu yang lalu sehingga kemampuan untuk berubah menjadi sebuah keharusan. Bahkan tidak jarang suatu organisasi dengan sengaja menciptakan perubahan untuk mendongkrak kembali kinerja organisasinya. Saat ini organisasi berfokus pada bagaimana memelihara dan memanfaatkan potensi tenaga kerja untuk menghasilkan ide-ide unik dan berguna sebanyak mungkin. Para karyawan diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk menyusun strategi perusahaan yang inovatif baik itu produk dan proses serta solusi efektif untuk masalah yang dihadapi dan mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi (Khasanah & Himam, 2019).

Inovasi didefinisikan sebagai implementasi ide baru, proses atau aspek lainnya oleh individu dalam aktivitas sebuah organisasi. Menurut Rogers (dalam Febriani, 2019) inovasi dalam dunia kerja dinilai dengan pencapaian hasil hingga pembaharuan yang absolut dan besar. Inovasi juga merupakan proses dinamis yang bertujuan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi. Proses dinamis termasuk peningkatan kinerja, teknologi, proses, dan sistem atau solusi baru (Khasanah & Himam, 2019).

Proses inovasi tidak terlepas dari peran sumber daya yang dimiliki individu itu sendiri, semakin banyak pengetahuan yaitu terdiri dari keterampilan, kompetensi, dan pengalaman yang individu peroleh maka akan semakin meningkatkan kemampuan kognitif yang mengarah pada kegiatan produktif yang efisien di tempat kerja. Pada akhirnya, individu akan lebih mampu dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan demikian dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan yang memerlukan *integrasi* dan adaptasi pengetahuan sebelumnya dengan pengetahuan yang baru (Jones, 2012).

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai bentuk perilaku yang bertujuan mencapai inisiasi dan pengenalan suatu ide, proses, prosedur maupun produk baru yang berguna bagi organisasi (Wardhani, 2017). Perilaku kerja inovatif juga dapat diartikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi organisasi (Logahan, dkk. 2014). Sedangkan menurut (Wibawa, 2019) Perilaku kerja inovatif adalah

keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru guna memberi keuntungan di seluruh tingkat organisasi.

Perilaku kerja inovatif merupakan upaya yang sengaja dilakukan individu untuk membuat, mengenalkan, dan menerapkan ide baru dalam peran pekerjaannya, kelompok, maupun organisasi. Janssen (dalam Windiarsih & Etikariena, 2018) menambahkan, adapun keuntungan dari inovasi dapat mencangkup berfungsinya organisasi dan memberikan manfaat sosial-psikologis dengan lebih baik bagi pekerja individu tau kelompok individu. Hal ini seperti adanya kesesuaian yang lebih tepat di antara apresiasi dari tuntutan pekerjaan dengan sumber daya pekerja, peningkatan kepuasan kerja, dan komunikasi interpersonal yang lebih baik.

Perilaku kerja inovatif tidak hanya menghasilkan ide-ide baru namun juga mengembangkan, mengadopsi, serta mengimplementasikan ide-ide baru untuk menghasilkan produk baru, metode kerja, dan meningkatkan kualitas layanan dan bahkan kepuasan pelanggan (Yuan & Woodman, 2010). Karyawan dengan perilaku kerja inovatif tinggi akan memiliki kemampuan memecahkan masalah, memberikan solusi lebih baik, dan meningkatkan *job performance* individu menjadi lebih baik (Nasir, dkk. 2019).

Keberhasilan proses perubahan tergantung pada karyawan mengambil tanggung jawab pribadi untuk perubahan dan antisipasi cepat pada kemungkinan untuk mengubah dan berinovasi (Ghitulescu, 2013). Akibatnya, organisasi semakin merangsang perubahan perilaku yang berorientasi, untuk

memastikan bahwa karyawan merevisi ada skema psikologis dan berpartisipasi dalam pekerjaan dan praktek organisasi (Khasanah & Himam, 2019).

Karyawan memiliki kecenderungan yang berbeda dalam mengambil tindakan, individu proaktif akan mengambil tindakan untuk mengaktualisasikan situasi hati atau tanda adanya masalah, sedangkan individu yang tidak proaktif lebih berhati-hati akan menunggu informasi dan peluang untuk bertindak (Lin, dkk. 2022). Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi karyawan sebagai sumber penting dari inovasi dan telah mengatakan pentingnya perilaku kerja yang inovatif, masalah terkait sumber daya manusia akan menjadi pusat dalam setiap diskusi tentang kemampuan karyawan perusahaan dan niat untuk berperilaku inovatif di tempat kerja.

Kepribadian proaktif sebagai individu yang mengambil inisiatif untuk membuat perubahan positif dalam lingkungan pekerjaannya dengan mengatasi hambatan, meningkatkan arus keadaan atau membuat hal yang baru (Lukito, 2020). Individu proaktif tidak akan merasa tertekan dan kehilangan fokus jika dihadapkan dengan hambatan karir (penghentian atau pengurangan secara tiba-tiba). Menurut Covey dan Sean (dalam Lukito, 2020) bersikap proaktif mampu bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukan baik di masa lalu, ataupun juga di masa sekarang, hingga di masa mendatang, untuk membuat pilihan berdasarkan prinsip dan nilai, bukan berdasarkan keadaan sekitar.

Adapun pendapat dari Joo dan Lim (dalam Lukito, 2020) individu proaktif mampu berinovasi melalui desain pekerjaan. Individu yang memiliki kepribadian proaktif lebih tinggi, mampu merasakan atau melihat kompleksitas pekerjaan yang lebih tinggi. Individu dengan kepribadian proaktif mampu memindai peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan bertahan hingga mencapai akhir dengan membawa perubahan. Sementara individu yang kurang proaktif bersifat pasif dan reaktif; cenderung beradaptasi dengan keadaan dari pada mengubahnya. Individu yang tidak proaktif menunjukkan pola yang berlawanan sehingga gagal mengidentifikasi, apalagi merebut peluang untuk mengubah banyak hal. Menunjukkan sedikit inisiatif, dan mengandalkan individu lain untuk menjadi kekuatan bagi perubahan.

Sebagai suatu disposisi personal, kepribadian proaktif merupakan konstruk yang mengidentifikasi perbedaan diantara individu sejauh mana mengambil tindakan untuk memengaruhi lingkungan mereka (Khasanah & Himam, 2019). Individu yang proaktif mengubah lingkungannya melalui proses untuk terlibat aktif dalam menunjukkan inisiatif, mengidentifikasi kesempatan dan bertindak untuk memanfaatkan kesempatan dan relatif tidak terpaksa pada situasi. Bahkan pada situasi yang memaksa sekalipun, individu dengan kepribadian proaktif akan tetap gigih untuk mengubah lingkungan sekitarnya (Windiarsih & Etikariena, 2018). Sebaliknya, individu yang kurang proaktif cenderung gagal dalam mengidentifikasi kesempatan bahkan

membiarkan kesempatan terjadi begitu saja, dan lebih suka beradaptasi dengan lingkungannya daripada mengubahnya menjadi lebih baik.

Kepribadian proaktif merupakan hal yang krusial dalam organisasi modern, yang dikarakterisasikan dengan perubahan yang serba cepat dan supervisi yang lebih longgar. Untuk menunjukkan fleksibilitas, memenuhi keinginan konsumen, dan untuk berkompetisi dalam ekonomi global, organisasi membutuhkan karyawan yang bekerja diluar batas tanggung jawab tugas dan yang memiliki pendekatan kerja secara proaktif dengan mengambil inisiatif serta aktif untuk melakukan pembelajaran (Deviyanti & Sasono, 2015).

Bagi individu yang memiliki kepribadian proaktif, memberikan perhatian penuh pada pekerjaannya dan menganggapnya sebagai suatu hal yang penting, sehingga rela menginvestasikan usaha-usaha ekstra. Ketika individu berdedikasi terhadap pekerjaannya dan sangat antusias, individu cenderung lebih terlibat dalam tindakan proaktif untuk menjamin situasi positif dan mengembangkannya lebih baik. Untuk memberikan ruang bagi kepribadian proaktif dan mempertahankannya, penting bagi individu untuk terlibat aktif dalam pekerjaannya. Individu yang terlibat secara aktif pada pekerjaannya, sebagai konsekuensinya akan dapat memperlihatkan kepribadian proaktif (Putri, 2020)

Faktor internal yang diprediksi dapat mendorong munculnya perilaku kerja inovatif pada individu adalah kepribadian proaktif. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abbas dan Raja (2015) mengungkapkan bahwa faktor

personal yang dapat memunculkan perilaku kerja inovatif individu, salah satunya adalah kepribadian proaktif. Liu, dkk. (2016) juga mengungkapkan hal serupa, dimana kepribadian proaktif memiliki asosiasi yang positif dan signifikan terhadap meningkatnya perilaku kerja inovatif pada karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Windiarsih dan Etikariena (2018) yang mengungkapkan bahwa kepribadian proaktif dapat memunculkan perilaku kerja inovatif pada karyawan BUMN.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Windiarsih dan Etikariena (2018) dengan judul Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan BUMN X. Penelitian dilakukan terhadap 135 karyawan BUMN X yang terdiri dari empat divisi kerja yang sedang mengembangkan inovasi pada aktivitas pekerjaannya. Hasil dari penelitian disimpulkan bahwa kepribadian proaktif berhubungan positif secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan di BUMN X, artinya semakin tinggi tingkat kepribadian proaktif yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi intensitas karyawan tersebut dalam menampilkan perilaku kerja inovatif dan sebaliknya. Gambaran perilaku kerja inovatif pada karyawan di BUMN X menunjukkan bahwa sebanyak 53 karyawan memiliki skor perilaku kerja inovatif yang rendah dan 82 karyawan memiliki skor perilaku kerja inovatif yang tinggi, sedangkan gambaran kepribadian proaktif pada karyawan di BUMN X menunjukkan bahwa sebanyak 67 karyawan memiliki skor kepribadian proaktif yang rendah, sedangkan selebihnya 68 karyawan memiliki skor kepribadian proaktif yang tinggi.

Penelitian-penelitian terdahulu memberikan gambaran bahwa perilaku proaktif merupakan salah satu trait kepribadian yang dapat menjadi faktor untuk memunculkannya perilaku kerja inovatif individu dalam organisasi, baik di bidang barang maupun bidang jasa.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan perwakilan DLH Kabupaten Agam. Didapatkan keterangan bahwa karyawan masih terpaku kepada ketentuan yang ada, karyawan masih kurang mampu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien dalam pemanfaatan waktu, walaupun dalam bekerja pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk membuat ide-ide baru untuk keefektivitasan dalam bekerja, karyawan yang sering menghindar menghadiri setiap seminar pelatihan yang diadakan kantor pusat. Karyawan cenderung bersikap pasrah jika gagasan yang diajukan di pertanyakan keefektifannya.

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari perwakilan tersebut yang dikuatkan oleh keterangan yang di berikan kepala bidang DLH Kabupaten Agam. Kepala bidang itu mengatakan bahwa rendahnya inisiatif karyawan untuk mencari ide atau gagasan baru untuk menyelesaikan masalah. Karyawan cenderung tidak terlalu suka jika dilakukan perubahan pada pola pekerjaannya, sehingga karyawan malas untuk melakukan perubahan pada cara kerjanya dan malas untuk menyampaikan gagasan atau ide baru pada atasan. Karena hal itulah sedikit sekali karyawan yang bisa mempertahankan gagasannya dalam perubahan cara kerja yang lebih baik.

Penelitian mengenai organisasi pemerintah yang berkaitan dengan keilmuan psikologi masih jarang dilakukan. Meskipun sudah ada penelitian mengenai perilaku kerja inovatif di BUMN X. Studi lain yang mendukung adanya hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif dilakukan oleh Li, Liu, Liu, & Wang (2016) penelitian ini menguji pengaruh kepribadian proaktif pada perilaku kerja inovatif pada profesi guru. Subyek dalam penelitian ini sebanyak 352 guru sekolah dasar dan menengah di China. Hasil menunjukkan bahwa kepribadian proaktif secara signifikan positif dengan perilaku kerja inovatif guru.

Penelitian lain yang menguji hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh Putri (2020) yang dilakukan pada 315 generasi milenial yang berstatus sebagai karyawan *full time* di perusahaan barang maupun jasa di kota Surabaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian proaktif yang dimiliki individu, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh individu tersebut. Hasil penelitian ini juga menemukan adanya hubungan yang signifikan antara jenis kelamin, masa kerja dan usia terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian lain yang menguji hubungan antara perilaku proaktif dan perilaku kerja inovatif dilakukan oleh Kim, dkk (2009) yang menghasilkan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Agam merupakan salah satu organisasi yang berada dibawah naungan instansi pemerintahan. Meskipun literatur yang membahas kedua variabel pada setting pemerintahan terbatas,

namun Mursal, dkk. (2022) menemukan hasil semakin efektif kepribadian proaktif, maka cenderung dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai pada salah satu instansi pemerintahan di Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan penelitian jangka panjang terdahulu yang dilakukan Seibert, Kraimer, dan Crant (dalam Windiarsih & Etikariena, 2018) yang menemukan bahwa kepribadian proaktif yang dimiliki karyawan, secara signifikan akan mempengaruhi perilaku kerja inovatifnya dan hal ini akan berdampak pada kesuksesan karirnya di masa depan..

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah dalam pemilihan subyek dan pengembangan metode penelitian. Selain itu belum ada peneliti yang meneliti mengenai hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Agam.

Lebih lanjut penelitian ini akan memberikan gambaran tentang hubungan kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Agam. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Agam. Seiring dengan pelayanan yang diberikan pada masyarakat oleh karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Agam yang membutuhkan inovasi baru, sehingga penelitian dalam bidang ini menjadi topik yang menarik untuk diteliti. Harapannya peneliti dapat menginformasikan kepada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Agam dan masyarakat terkait penelitian.

Informasi diharapkan memberi pengaruh positif terhadap organisasi dan masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Agam?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Agam

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui hubungan kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif.

b. Bagi Instansi

Sebagai bahan atau informasi bagi instansi guna untuk mengetahui dan mengambil tindakan secara tepat dalam hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif dan dapat dijadikan pedoman untuk penelitian selanjutnya.