

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pesatnya kemajuan teknologi sekarang ini menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat dan perusahaan perlu memastikan keberlangsungannya dalam jangka panjang, antara lain dengan memastikan kepuasan pihak-pihak yang berada dalam suatu perusahaan, salah satunya adalah pegawai (Robbins dkk, dalam Sasmita dkk, 2019). Pada era globalisasi ini, ide-ide dan inovasi individu atau kelompok khususnya di bidang ekonomi terus mengalami perkembangan yang dapat memberikan luaran dalam berbagai bentuk dan terus mengalami peningkatan kualitas seiring berjalannya waktu. Berkembangnya ide-ide dan inovasi ini menimbulkan persaingan ekonomi khususnya di negara berkembang yang memperluas akses bisnis yang kompetitif (Ghazali, 2015).

Melihat kondisi industri kreatif di Indonesia yang terus berkembang, kemampuan pihak di dalamnya untuk berinovasi tentunya memiliki peran penting dalam mempertahankan dan mengembangkan industrinya guna menyesuaikan diri dengan perubahan atau perkembangan kompetitornya (Ruvely, dkk. 2016). Kebutuhan tenaga kerja yang terampil saja tidaklah cukup dapat memenangkan persaingan tenaga kerja, diperlukan sikap dan perilaku kerja produktif yang didukung dengan kreativitas dan perilaku kerja inovatif dari kondisi sebelumnya. Oleh karenanya, sangat penting bagi organisasi dalam rangka memenangkan

kompetisi persaingan bisnis salah satunya adalah mengetahui perilaku kerja inovatif pada pegawai, sehingga dapat diidentifikasi dan disusun program pengembangan pegawai agar dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif (Rosyiana, dkk. 2020).

Hal dibuktikan dengan kenyataan bahwa di Indonesia adanya ide dan inovasi menyebabkan semakin meningkatnya peranan industri kreatif yang telah berkembang sejak 10 tahun terakhir (Ghazali dalam Ruvely, dkk. 2016). Sesuai dengan data Tim Studi Ekonomi Kreatif, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif 2021, industri kreatif di Indonesia semakin berkembang setiap tahunnya. Berdasarkan data dari laporan OPUS Ekonomi Kreatif 2021, subsektor menkraf berkontribusi sebesar Rp1.134 triliun kepada Produk Domestik Bruto (PDB) nasional. Angka tersebut merupakan peningkatan dari tahun 2019 yang berkontribusi sebesar Rp1.105 triliun (Bekraf, 2019).

Angka ini menunjukkan besarnya peran ekonomi kreatif terhadap PDB yang semakin meningkat dan berperan penting untuk meningkatkan taraf hidup para pelaku ekonomi kreatif. Jumlah tenaga kerja yang bekerja di sektor ekonomi kreatif pada tahun 2022 sekitar 23,90 juta dari total jumlah tenaga kerja nasional sejumlah 144,01 juta tenaga kerja (BPS, 2022). Angka ini meningkat 9,49 persen dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja Ekraf pada 2021. (Bekraf, 2022). Bukti peningkatan ini sesuai dengan gagasan oleh Cunningham (Ruvely, dkk. 2016) yang mengatakan bahwa industri kreatif memiliki nilai ekonomi yang dinamis.

Melihat kondisi industri kreatif di Indonesia yang terus berkembang, kemampuan disetiap negara harus mampu menyiapkan SDM yang kompetitif dan inovatif, maka negara tersebut akan mampu menghadapi persaingan global dalam mencapai kemajuan. Sementara itu, negara yang tidak dapat memanfaatkan peluang ini dengan baik, maka negara tersebut akan menghadapi sejumlah permasalahan dan ketertinggalan. (Rosyiana, dkk. 2020). Untuk dapat bertahan dalam ruang lingkup bisnis global, organisasi harus secara terus menerus mengembangkan produk dan pelayanan yang berinovasi. Melihat kondisi industri kreatif di Indonesia yang terus berkembang, salah satu cara supaya dapat mempertahankan dan memenangkan persaingan yaitu dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai untuk turut serta dalam inovasi (Ancok, 2012).

Data Indeks Inovasi Global 2023, menunjukkan bahwa kinerja inovatif di Indonesia mulai ada peningkatan tetapi belum optimal dan berada pada peringkat 61 dari 132 negara. Skor inovasi Indonesia pada angka 87,4 dari skor maksimum angka 100, ada peningkatan sekitar 38 persen dari skor total. Pada bagian negara paling inovatif nomor satu di Asia ditempati oleh negara Singapura, kemudian untuk negara yang inovatif ditempati oleh Cina diperingkat 4, dan negara yang kurang inovatif ditempati oleh negara Brunei Darussalam. Sedangkan negara Indonesia masuk kedalam jajaran negara yang kurang inovatif diperingkat 12 dari 17 negara (*Global Innovation Indeks*, 2019). Hal ini menjadi tantangan organisasi di Indonesia untuk dapat mengoptimalkan kinerja inovasi agar dapat bertahan dalam ruang lingkup bisnis global (Dutta, dkk. 2018).

Menurut Jong dan Hartog (Julianti dkk. 2023) Perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang diarahkan pada inisiasi serta aplikasi ide-ide, proses, produk atau prosedur baru yang bermanfaat dalam sebuah peran dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi tertentu. Pendapat lain tentang perilaku kerja inovatif adalah sebagai pengembangan ide, produk, teknologi, prosedur yang bertujuan untuk meningkatkan sebuah efisiensi dan efektivitas sebuah organisasi (Kleysen dkk, dalam Baharudin dkk. 2022). Selain itu pemetaan perilaku kerja inovatif diperoleh dari fungsi karakteristik individu dan lingkungan yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai dan organisasi yang positif agar dapat meraih sasaran perusahaan (Rosyiana, 2019).

Menurut Scott dkk (dalam Hadi, 2020) Perilaku kerja 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.

Hal ini berkaitan dengan membuat terobosan baru dalam bentuk proses kerja rutin yang biasa dilakukan atau dalam proses kerja baru. Inovasi dilakukan untuk menambah nilai pada pelayanan, produk, proses kerja, pemasaran, distribusi barang dan jasa, serta kebijakan-kebijakan, bagi pelaku usaha serta bagi pemangku kepentingan dan masyarakat (Jansen dalam Julianti, dkk. 2023). Getz dkk (dalam

Dwiastuti. 2020) menyatakan bahwa hampir 80% ide inovatif muncul dari individu sedangkan analisis inovasi di tingkat individu yang ada saat ini masih minim.

Perilaku kerja inovatif bukanlah kondisi yang diwariskan, melainkan semua manusia memiliki potensi untuk berinovasi terutama dalam iklim yang mendukung (Ratnaningsih, dkk. 2016). Inovasi yang diciptakan oleh sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong penting dalam menjaga kinerja perusahaan untuk unggul dalam persaingan. Inovasi dapat menjadi faktor penentu persaingan industri dan memiliki peran vital dalam menghadapi persaingan. Perusahaan yang memiliki inovasi tinggi baik dalam inovasi proses maupun produk akan mampu meningkatkan kualitas produk. Meningkatnya kualitas produk akan meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan dan akan berdampak pada kinerja perusahaan (Hartini dalam Widyanti, dkk. 2018). Idealnya, setiap pegawai dapat berinovasi dan mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja dengan menciptakan ide-ide baru dan orisinal yang dapat membawa kesuksesan bagi perusahaan. Sulit untuk berinovasi dan berprestasi jika tidak mampu mengikuti perubahan di era baru (Purwanto, dkk. 2021).

Perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh faktor subjektif di dalam diri individu. Salah satu faktor subjektif tersebut adalah *psychological capital*. Luthans dkk (dalam Ruvely, dkk. 2016) Mengajukan sebuah konsep baru yang menarik dan menekankan pada perspektif psikologis yaitu *psychological capital*, berasal dari manusia dan dapat diinvestasikan dan dikembangkan untuk unggul dalam kompetisi yang berkelanjutan melalui diri individu. Modal psikologis dapat meningkatkan persaingan dalam mencapai keuntungan organisasi dengan

mengidentifikasi seluruh potensi sumber daya manusia dalam organisasi (dalam Ratnangsih, 2016). Modal Psikologis bisa berubah dan dapat dikembangkan, itulah sebabnya dianggap sebagai masa depan "negara" daripada sebuah "sifat." Modal psikologis dapat dimodifikasi dan ditingkatkan dengan bantuan organisasi yang positif, program, dan pelatihan di tempat kerja (Lupsa dalam Hanim dkk, 2022).

Suroso (2021) modal psikologis telah disarankan memiliki dampak langsung pada perilaku kerja inovatif individu, namun juga masuk akal untuk mengasumsikan bahwa modal psikologis memiliki dampak langsung tambahan pada kreativitas individu hal ini didasari bahwa saat ini, untuk mengelola organisasi secara efektif dibutuhkan paradigma baru dimana keunggulan dan manfaat dari kompetitif yang berkelanjutan tidak bisa lagi didasarkan pada sumber daya tradisional atau langka, seperti fisik, keuangan, dan teknologi, melainkan fokus terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. (Luthans dkk dalam Ruvely, dkk. 2016) Seseorang yang mampu mengoptimalkan modal psikologis akan mampu membantu dirinya sendiri untuk meningkatkan kinerjanya, misalnya ketika individu mempunyai keyakinan sehingga mampu mengambil peluang untuk mencapai kesuksesan.

Hal ini menunjukkan bahwa modal psikologis merupakan hal yang penting untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif yang dapat membawa kesuksesan individu dan kelompok. *Psychological capital* berguna untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi, dan dapat meningkatkan persaingan dalam mencapai keuntungan

organisasi dengan mengidentifikasi potensi penuh dari sumber daya manusia dalam organisasi (Luthans, dkk. dalam Sasmita & Mustika, 2019). Hal ini diartikan bahwa peran individu untuk berinovasi dapat membantu organisasi ataupun perusahaan dalam mengembangkan potensinya secara utuh dengan memanfaatkan modal psikologis berupa aspek-aspek positif yang dimiliki yang nantinya mampu menekan dan mengatasi hambatan-hambatan dalam berinovasi menurut (West & Farr dalam Rulevy, dkk. 2016). Hal ini mirip bahwa modal psikologis yang diperluas dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik (Luthans dalam Purwanto, dkk. 2021).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 11 November 2023 pada 8 orang pegawai Perum Bulog cabang Padang wilayah Sumatera Barat, pegawai mengungkapkan permasalahan yang ada, yaitu pegawai hanya bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pegawai ada mengungkapkan ide-ide dalam kerjanya dan pegawai menerapkan rancangan program baru tetapi ketika ada kendala atau permasalahan pegawai memilih kembali ke cara lama seperti seringkali melebihi batas waktu yang ditentukan saat *packing* barang dan pendistribusian barang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama kepala divisi *supply chain*, dibenarkan bahwa pegawai mengeluh dan tidak berusaha mencari cara inovasi atau kesempatan dalam meningkatkan kualitas *packing* barang dan pendistribusian barang. Pegawai mengatakan walaupun sudah memiliki berbagai ide-ide yang baru terikat proses kerja namun pegawai belum mampu memperjuangkan ide tersebut karena kurangnya motivasi, sudah terbiasa dengan sistem bekerja selama ini pegawai kerjakan, yaitu divisi bisnis membangun jejaring kemitraan toko dengan mengadakan pertemuan secara berkala kepada pemilik toko tetapi tidak tahu

bagaimana cara pendanaan dan sistematis untuk mengadakan acara. Pegawai mengungkapkan ketika menghadapi permasalahan lebih banyak bertanya kepada atasan terkait dengan solusi dengan permasalahan dilapangan, pegawai mengatakan belum menemukan suatu model inovasi baru dalam pendistribusian barang pokok masih menggunakan cara-cara lama yang dirasa kurang efisien, terkadang distribusi di daerah pariaman dan pasaman masih bersingungan.

Permasalahan lainnya mengenai *psychological capital*, yaitu ditemukan juga yang terjadi di perum bulog wilayah sumatera barat yaitu, pegawai merasa kurang yakin terhadap kemampuan yang dimiliki dan pegawai juga merasa kurang percaya diri dalam implementasi sikap ide-ide dalam tujuan kerja yang efektif. Pegawai terkadang merasa kurang mampu menyelesaikan suatu permasalahan, ketika dihadapkan oleh suatu permasalahan terkadang pegawai menghindar, dan kurang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, seperti ketika diberikan tanggung jawab untuk pengelolaan stok pangan merasa kesulitan dalam menyeimbangkan pasokan dan permintaan. Pegawai terkadang merasa kurang memiliki tujuan untuk pekerjaannya dan kurang memiliki minat untuk mencapai tujuannya, yaitu dikarenakan pekerjaan monoton di suatu divisi pergudangan jadi tidak ada keinginan untuk lebih. Pegawai belum bisa beradaptasi dalam keadaan dan pekerjaan yang sulit, tubuh sering merasa lelah, pegawai belum memberikan kontribusi yang maksimal pada tempat kerja dan pegawai kurang mampu beradaptasi dalam hal-hal baru, yaitu ketika ada permasalahan, lebih banyak mengadu ke atasan dan tidak mencari solusi.

Penelitian terdahulu Slateen dkk. (2019) menemukan bahwa modal psikologis di antara dosen berhubungan secara positif dengan perilaku inovatif. Dalam studi lain, ditemukan hubungan positif antara modal psikologis dalam penelitian Wahyuni (2020) pada *start-up* hasil penelitian mereka menunjukkan terdapatnya hubungan signifikan yang positif antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif bahwa individu yang tinggi pada *psychological capital*, lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku kreatif atau inovatif di tempat kerja, daripada rekan-rekan lainnya yang memiliki *psychological capital* yang rendah. penelitian oleh Abas dan Raja (2015) mengenai hubungan *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif menunjukkan terdapatnya hubungan yang positif secara signifikan diantara keduanya. Sedangkan serupa Moegni dan Sulistiawan (2012) tidak terdapatnya hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif dengan sampel perguruan tinggi, hal ini disebabkan perilaku inovatif cenderung kurang begitu tampak pada organisasi pemerintahan dibandingkan organisasi swasta atau yang berorientasi waralaba. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian, dan populasi serta sampel penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “hubungan antara *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif pada Pegawai di Perum Bulog Cabang Padang Wilayah Sumatera Barat”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif di Perum Bulog Cabang Padang Wilayah Sumatera Barat?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif pada Pegawai di Perum Bulog Cabang Padang Wilayah Sumatera Barat.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan perkembangan ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Subjek Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baik dan dapat meningkatkan kinerja mengenai *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif dalam bekerja.

#### **b. Bagi Instansi/ Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada instansi mengenai pemberian manfaat untuk program evaluasi bagi pegawai,

yang berkaitan dengan *psychological capital* supaya dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif pada pegawai Perum Bulog Wilayah Sumatera Barat.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan menambah wawasan bagi para peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *psychological capital* maupun perilaku kerja inovatif