

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada awal perkembangannya dunia organisasi industri didominasi oleh ilmu manajemen dan sosiologi yang membahas organisasi secara keseluruhan dibandingkan dengan individu atau kelompok yang merupakan unsur pembentuk organisasi. Namun pada akhir 1960, penekanan dunia organisasi industri beralih pada level mikro seperti teori personaliti, motivasi, kepemimpinan dan perilaku kelompok. Perubahan paradigma ini kemudian membuat peran psikologi pada dunia industri dan organisasi menjadi penting. Berbagai teori psikologi dibutuhkan dalam rangka menganalisa permasalahan pegawai dari level individu hingga kelompok. (Manara, 2014).

Pegawai merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan pada pemberi kerja, baik yang statusnya pegawai tetap atau pegawai tidak tetap, dengan berdasarkan perjanjian kerja bersama baik tertulis maupun tidak tertulis, dengan tujuan untuk menyelesaikan/mengerjakan suatu pekerjaan dengan jabatan atau aktifitas tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja. (Adinda, dkk., 2023). Menurut (Akilah, 2018) pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi), selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Berdasarkan beberapa peran penting diatas, pegawai tidak hanya

menjalankan tugas-tugas rutin, tetapi juga memiliki potensi besar untuk mendorong inovasi dalam layanan publik.

Inovasi adalah fenomena yang sulit untuk didefinisikan dan dipelajari, dan tidak ada konsensus tentang bagaimana mendefinisikan inovasi (Fuglsang dalam Pramono, 2021). Menurut Schumpeter (dalam Mulyana, 2023) inovasi sebagai kombinasi baru layanan, proses kerja, produk dan pasar. Dalam literatur, inovasi dapat sebuah produk atau layanan baru, proses produksi baru atau sistem administrasi baru (Hult, dkk dalam Pramono, 2021). Definisi yang beragam dari inovasi ini menunjukkan berbagai potensi perbedaan antara berbagai jenis inovasi. Sederhananya, inovasi dapat terwujud di mana saja dalam sebuah organisasi. Menurut Rogers (dalam Pramono, 2021) 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 inovasi yang terjadi pada suatu organisasi atau perusahaan melibatkan seluruh individu yang terdapat dalam organisasi. Dalam hal ini individu berperan untuk mengembangkan, membawa, merespon dan memodifikasi ide (Ven dalam Pramono, 2021). Penjelasan lainnya, menurut Jones (dalam Windiarsih & Etikariena, 2017) menyatakan bahwa 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 aktivitas kerjanya akan menjadi lebih efisien.

Menurut Scott dan Bruce istilah inovasi pada tingkat individu sebagai *individual innovative behavior*, yang selanjutnya diterjemahkan sebagai perilaku

kerja inovatif (dalam Windiarsih & Etikariena, 2017). Jong dan Hartog (dalam Melindasari, 2023) mendiskripsikan perilaku kerja inovatif sebagai sebuah tindakan seseorang yang mempunyai tujuan untuk dapat mengenalkan ide atau gagasannya dalam pembuatan sebuah produk baru dengan menerapkan aspek-aspek berupa *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing* dan *idea implementation*.

Perilaku kerja inovatif merupakan penciptaan, pengenalan dan penerapan ide baru dalam peran-peran kerja, kelompok dan organisasi untuk meningkatkan kinerja. Perilaku kerja inovatif tidak hanya terkait dengan memunculkan ide baru, tetapi juga mengenalkan dan mengaplikasikan ide baru untuk meningkatkan kinerja organisasi (Putri, dkk., 2021). Perilaku kerja inovatif memiliki potensi untuk mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku kerja inovatif adalah hasil dari interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktik manajemen di dalam organisasi (Kadar, dkk. 2023).

Secara umum, beberapa studi menunjukkan bahwa sekitar 60-70% pegawai menunjukkan perilaku kerja inovatif pada level yang signifikan ketika ada dukungan dari manajemen dan budaya yang memfasilitasi kreativitas. Sebagai contoh, penelitian di bidang industri teknologi tinggi menemukan bahwa 80% dari responden melaporkan perilaku kerja inovatif yang tinggi ketika diberi dukungan untuk inisiatif inovatif dan keterlibatan yang kuat dalam tim. Studi lain dalam organisasi di Eropa menunjukkan bahwa 65% pegawai dengan akses pada pelatihan

inovasi dan keterlibatan yang tinggi dalam tim lintas-fungsi memperlihatkan perilaku inovatif yang lebih tinggi, yang berkorelasi dengan peningkatan kinerja bisnis (Rosmayati, dkk. 2021).

Pegawai dengan perilaku kerja inovatif merupakan individu yang secara aktif mencari dan menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi di tempat kerja. Pegawai memiliki karakteristik proaktif, kreatif dan kolaboratif serta tidak takut mengambil risiko dalam mencoba pendekatan baru. Ide dan gagasan baru akan muncul apabila seseorang selalu proaktif dalam mencari pengetahuan dan pengalaman baru, berbagi informasi, terlibat dalam diskusi, mencari kritik dan umpan balik (Mubstasyiroh, dkk. 2022).

Patterson, dkk. (2017) membagi faktor terkait perilaku kerja inovatif menjadi dua yaitu faktor personal yang berasal dari dalam diri individu dan faktor yang berasal dari lingkungan kerja. Adapun aspek yang tercakup dalam faktor internal yaitu kemampuan kognitif, kepribadian, motivasi, pengetahuan, perilaku, emosi dan mood, faktor perkembangan. Robbins dan Judge (dalam Windiarsih & Etikariena, 2017) menyebutkan bahwa faktor yang secara signifikan dapat memengaruhi individu dalam menampilkan suatu perilaku adalah kepribadian. Adapun kepribadian yang menemukan adanya keaktifan sebagai salah satu faktor yang dimiliki adalah kepribadian proaktif.

Pegawai yang menunjukkan perilaku inovatif cenderung kritis dan selalu berusaha untuk menghasilkan hal-hal baru dalam lingkungan kerjanya yang memiliki nilai tambah dan manfaat. Salah satu faktor yang berasal dari dalam diri individu dalam mempengaruhi munculnya perilaku kerja inovatif adalah

kepribadian proaktif (Nabila, 2023). Kepribadian proaktif didefinisikan sebagai kecenderungan individu dalam menampilkan perilaku proaktif. Perilaku proaktif merupakan tindakan mengambil inisiatif untuk memperbaiki lingkungan sekitar atau membuat lingkungan baru yang lebih baik dengan menantang keadaan tetap suatu organisasi, bukan secara pasif menerima keadaan (Windiarsih & Etikariena, 2017).

Dengan kata lain, perilaku proaktif merupakan perilaku yang secara langsung dapat mengubah lingkungan sekitar. Bateman dan Crant (dalam Insnaeni, 2019) mendefinisikan kepribadian proaktif sebagai kepribadian seseorang yang berperan dalam perubahan lingkungan yang dapat mengamati peluang, mengambil tindakan dan gigih meraih tujuan dengan mendatangkan perubahan dengan beberapa aspek berupa kemampuan dalam mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan serta bertahan hingga terjadi perubahan.

Sikap individu yang berorientasi pada keuntungan, berinisiatif, berani melakukan sesuatu secara tekun dan bertanggung jawab atas apa telah dilakukan sampai menghasilkan perubahan pada lingkungannya juga merupakan gambaran dari kepribadian proaktif. Individu yang memiliki kepribadian proaktif akan melakukan inisiatif guna memperbaiki kondisi saat ini atau menciptakan sesuatu yang baru (Firdaus & Handoyo, 2021).

Karakteristik individu proaktif ditunjukkan melalui perilaku yang mampu mengarahkan diri sendiri, memiliki orientasi pada masa depan, serta mampu memberikan perubahan terhadap diri sendiri maupun lingkungan (Firdaus & Handoyo, 2021). Sedangkan menurut Spurk, dkk. (dalam Mahardika & Kistyanto,

2020), mendefinisikan kepribadian proaktif sebagai sebuah konstruk yang menangkap kecenderungan perilaku menuju penetapan dan perubahan lingkungan seseorang, kepribadian proaktif digambarkan sebagai individu yang relatif tidak dibatasi oleh kekuatan situasional maupun bertanggung jawab atas perubahan lingkungan.

Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga (Disparpora) merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pengembangan sektor pariwisata, pemuda dan olahraga di suatu daerah. Sumber daya manusia yang ada di Disparpora Kabupaten Padang Pariaman ini total keseluruhan berjumlah 45 orang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kepala Bidang Pengembangan Pariwisata di Disparpora Kabupaten Padang Pariaman, didapatkan keterangan bahwa perilaku kerja inovatif yang terdapat pada individu di sebuah organisasi dapat memupuk semangat untuk berpacu dan meningkatkan etos kerja.

Untuk pegawai Disparpora Kabupaten Padang Pariaman sendiri, perilaku kerja inovatif itu sendiri belum tampak secara merata di seluruh bidang. Perilaku kerja inovatif yang jelas terlihat hanya pada tim kreatif dan pengembangan. Pernyataan yang sama juga dikemukakan oleh salah satu perwakilan pegawai yang menyatakan bahwa beberapa pegawai lebih nyaman mengikuti prosedur dan cara kerja yang sudah ada.

Jadi, meskipun ada yang proaktif, ide-ide pegawai sering kali kurang mendapat dukungan karena pegawai mengutamakan target masing-masing. Sehingga proaktivitas pegawai tidak diimbangi dengan kolaborasi yang berdampak pada program yang dijalankan tidak optimal. Hal ini berkaitan dengan aspek

perilaku kerja inovatif yang dikemukakan oleh Jong dan Hartog (2010), yaitu *idea championing* yang mana seharusnya pegawai berusaha mendapatkan persetujuan atau dukungan dari atasan atau rekan kerja sehingga menghasilkan banyak ide tanpa batasan awal serta menggabungkan wawasan dari bidang berbeda. Perencanaan ide yang tidak di dukung meyebabkan ide tersebut tidak dapat direncanakan secara detail.

Salah satu program yang terhenti pelaksanaannya adalah *event* pacu kuda tahunan yang biasanya selalu diselenggarakan, namun dua tahun belakangan ini tidak dapat dilaksanakan lagi karena timbulnya pro dan kontra dari masyarakat setempat, dalam hal ini pegawai belum berhasil meyakinkan masyarakat untuk melaksanakan program tersebut. Pada kasus ini terlihat tidak ada pegawai yang mengambil suatu tindakan untuk mempengaruhi lingkungan dan mempertahankan ide meskipun bertemu rintangan untuk mencapai tujuan yang termasuk dalam aspek kepribadian proaktif yaitu menurut Batemant dan Crant (1993) yaitu mengambil tindakan dan bertahan hingga terjadi perubahan.

Pada sisi lain, promosi pariwisata Disparpora Padang Pariaman tergolong rendah karena kurang memanfaatkan media dan teknologi yang ada, akibatnya objek wisata di Padang Pariaman kurang diketahui oleh masyarakat luar daerah dan setiap *event* yang diadakan hanya disaksikan oleh masyarakat setempat saja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya inisiatif pegawai yang merupakan aspek dari kepribadian proaktif dalam mempromosikan secara mandiri dengan memanfaatkan *social media* dan kurangnya pengetahuan pegawai mengenai *trend* terkini yang cocok dijadikan inspirasi dalam mempromosikan pariwisata di Padang Pariaman.

Kurangnya biaya juga menghambat *idea implemntation* beberapa inovasi yang dihasilkan pegawai.

Kecenderungan untuk mengambil inisiatif dan mengubah lingkungan kerja secara positif, diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap munculnya perilaku kerja inovatif. Individu yang proaktif cenderung lebih aktif dalam mencari peluang, mengatasi hambatan dan merealisasikan ide-ide baru. Namun, dalam konteks birokrasi di Indonesia yang masih kental dengan budaya hierarkis, kepatuhan prosedural dan minimnya ruang untuk eksperimen, belum banyak penelitian yang secara khusus mengeksplorasi sejauh mana kepribadian proaktif mampu mendorong perilaku kerja inovatif di kalangan PNS

Penelitian yang berkaitan dengan kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif telah dilakukan oleh (Windiardsih & Etikariena, 2021) dengan judul penelitian hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif di BUMN X. Kepribadian proaktif berhubungan positif secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai di BUMN X, hasil analisis menunjukkan adanya hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif sebesar 0,49. Dengan demikian, semakin tinggi kepribadian proaktif yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi intensitasnya dalam menampilkan perilaku kerja inovatif.

Penelitian oleh Dayanti (2023) dengan judul penelitian hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Agam menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pegawai di dinas lingkungan hidup Kabupaten Agam dengan arah hubungan positif.

Penelitian pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif pelaku industri pariwisata Jawa Timur menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepribadian proaktif terhadap pelaku industri pariwisata Jawa Timur dengan besar pengaruh 0,469. (Firdaus & Handoyo, 2021).

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 pegawai di Disparpora Kabupaten Padang Pariaman. Lebih lanjut penelitian ini akan memberikan gambaran tentang hubungan kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada pegawai Disparpora Kabupaten Padang Pariaman. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai Disparpora Kabupaten Padang Padang Pariaman.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada pegawai Disparpora Kabupaten Padang Pariaman.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada pegawai Disparpora Kabupaten Padang Pariaman?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada pegawai Disparpora Kabupaten Padang Pariaman.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dari dilakukannya penelitian ini nantinya, adalah :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui hubungan kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi untuk menambah wawasan, pengetahuan dan perkembangan ilmu psikologi khususnya pada Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai

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.