

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting dalam era persaingan global saat ini. Daya saing organisasi sepenuhnya tergantung dari kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena peranannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan perusahaan, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri untuk mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Pada saat sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat bersosialisasi dengan baik dan menimbulkan kerja sama tim yang sangat baik adalah faktor utama dalam organisasi untuk menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hamali, (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat

diperlukan sebagai salah satu faktor utama untuk mencapai keberhasilan organisasi, begitu juga dengan organisasi swasta yang bergerak dibidang perkebunan.

Salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang pengelolaan perkebunan adalah PT Andalas Wahana Berjaya yang berlokasi di Kabupaten Dharmasraya. Diantara tujuan yang dimiliki oleh PT Andalas Wahana Berjaya adalah meningkatkan daya saing perusahaan dan kualitas produksi. Untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut, maka oleh PT Andalas Wahana Berjaya dituntut untuk memiliki karyawan yang berperilaku inovatif.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan Andalas Wahana Berjaya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide-ide kreatif yang dapat disumbangkan bagi kemajuan perusahaan. Namun pada faktanya tidak ada terobosan baru dalam perusahaan selama tahun 2016 sampai 2020 sehingga tingkat keuntungan atau kinerja karyawan relatif konstan (*data Pt.Awb 2020*)

. Padahal untuk meningkatkan nilai produksi perusahaan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki ide-ide kreatif untuk mencapai target produksi perusahaan. Dalam hal ini mengakibatkan terhambatnya daya saing perusahaan dalam nilai produksi karena kurangnya inovasi baru yang dimunculkan oleh karyawan.

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. Dengan meningkatnya kualitas produk akan meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan dan akan berdampak pada kinerja perusahaan Hartini, (2012). Menurut Getz & Robinson, (2013) yang meneliti mengenai penyebab perbaikan ide dalam sebuah perusahaan menemukan bahwa 80% ide-ide baru diprakarsai oleh karyawan perusahaan dan hanya 20% sisanya adalah hasil dari kegiatan inovasi yang direncanakan oleh perusahaan baik melalui strategi atau struktur. Hal ini menjadi dasar bahwa karyawan merupakan aset penting dalam menghasilkan sebuah inovasi. Salah satu cara dalam menciptakan organisasi yang inovatif adalah dengan memunculkan perilaku inovatif karyawan.

Perilaku inovatif digambarkan sebagai sebuah perilaku yang berbeda dengan kreativitas, dimana kreativitas akan berhenti pada generasi ide, sedangkan perilaku inovatif akan berlanjut hingga bagaimana ide tersebut di implementasikan De Jong & Den Hartog, (2010). Munculnya perilaku inovatif dalam diri karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu faktor internal, faktor pekerjaan, dan faktor konstektual Hammond dkk, (2012). Faktor internal antara lain tipe kepribadian, gaya individu dalam memecahkan masalah, dan motivasi. Kemudian faktor pekerjaan yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif antara lain tuntutan dalam pekerjaan dan karakteristik pekerjaan. Sedangkan faktor konstektual yang mempengaruhi munculnya perilaku inovatif terdiri dari kepemimpinan, dukungan, dan iklim psikologis.

Untuk memperoleh gambaran fenomena perilaku inovatif karyawan pada PT. Andalas Wahana Berjaya Kabupaten Dharmasraya, maka dilakukan survei awal kepada 20 orang karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil pra-survey perilaku inovatif pada PT Andalas Wahana Berjaya 2022

Pernyataan		Jumlah Pengamatan	Jawaban %	
		Orang	Ya	Tidak
Perilaku inovatif				
1.	Saya mencari informasi, proses, produk dan gagasan yang baru melalui Teknologi.	20	35,0	65,0
2.	Saya menghasilkan kreatif-kreatif baru	20	25,0	75,0
3.	Saya memperjuangkan orang lain untuk mempromosikan gagasannya.	20	40,0	60,0
4.	Saya dapat mengeksplorasi ide-ide baru serta mengimplementasikannya dengan mengamankan dana yang diperlukan.	20	30,0	70,0
5.	Saya dapat mengimplementasikan ide-ide baru dan mengembangkan rencana sesuai jadwal sudah ada.	20	35,0	65,0
6	Kemampuan kita untuk berfungsi secara kreatif dihormati oleh kepemimpinan. ide-ide kreatif di sini.	20	40,0	60,0
Rata-rata			34,17	65,83

Sumber : Survei Awal 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat kebanyakan responden memberikan jawaban dengan kategori “Tidak” yaitu sebanyak 65,83%. Hal ini bermakna bahwa fenomena perilaku inovatif pada karyawan PT. Andalas Wahana Berjaya masih rendah. Misalnya terdapat sebanyak 75,0% karyawan tidak bisa menghasilkan kreatif-kreatif baru dan sebanyak 70,0% karyawan menyatakan bahwa mereka tidak dapat mengeksplorasi ide-ide baru serta mengimplementasikannya dengan mengamankan dana yang diperlukan.

Beberapa penelitian (*Research Gap*) yang dapat disampaikan pada penelitian ini adalah:

Kebanyakan penelitian terdahulu terkait dengan perilaku inovatif menggunakan objek penelitiannya adalah sektor pemerintahan, namun penelitian perilaku inovasi yang menggunakan objek penelitian sektor non pemerintahan masih sangat terbatas terutama pada perusahaan perkebunan di Kabupaten Dharmasraya.

Meskipun dalam penelitian terdahulu telah ditemukan berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovasi, namun faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif tersebut masih jauh dari kongklusif atau dengan kata lain masih terpecah belahnya pandangan peneliti terdahulu dalam menentukan atau menetapkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif. Misalnya diantara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif tersebut adalah iklim organisasi (Ingram & Glod, 2016); Pihie, 2017); Lee, 2016), *Servant leadership* ((Hassi, 2019); Su, W., Lyu, B, *et al* 2020); (Hale & Fields, 2007); Greenleaf, 1977); (Liden et al., 2015) kepemimpinan kewirausahaan ((Z. Wang et al., 2019); Bagheri, 2017).

Disisi lain, meskipun variabel iklim organisasi, *servant leadership* dan *entrepreneurial leadership* merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif namun diantara ketiga variabel tersebut, (iklim organisasi, *servant leadership* dan *entrepreneurial leadership*) ditemukan bahwa iklim organisasi dipengaruhi oleh *servant leadership* (Liden et al., 2015); Tajeddini et al., 2020); Huong, 2020; Xu dkk, 2017) dan *entrepreneurial leadership* (Ottenbacher, M.C, 2017); Alexander, 2015); Fahri, 2019); Bagheri, 2017); Le, dkk 2016). Dari uraian tersebut dapat

dipahami bahwa perilaku inovatif dipengaruhi oleh iklim organisasi dan selanjutnya iklim organisasi dipengaruhi oleh *servant leadership* dan *entrepreneurial leadership*. Dengan kata lain iklim organisasi berada diantara *servant leadership*, *entrepreneurial leadership* dan perilaku inovatif yang dalam hal ini yang lazimnya disebut sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Karatepe *et al.*, (2020) dimana dalam penelitian tersebut menekankan kepada pentingnya iklim organisasi sebagai mediasi antara *servant leadership* dan perilaku inovatif karyawan. Sedangkan penelitian ini menambahkan variable *entrepreneurial leadership* sebagai variable bebas.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan sebelumnya, maka penelitian ini diberi judul **Pengaruh *Servant Leadership* dan *Entrepreneurial leadership* Terhadap Prilaku Inovatif dengan Iklim Organisasi sebagai variabel Mediasi**

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah *Servant leadership* berpengaruh terhadap perilaku inovatif pada PT. Andalas Wahana Berjaya di Kabupaten Dharmasraya?
2. Apakah *entrepreneurial leadership* berpengaruh terhadap perilaku inovatif pada PT. Andalas Wahana Berjaya di Kabupaten Dharmasraya?
3. Apakah *Servant leadership* berpengaruh terhadap iklim organisasi pada PT. Andalas Wahana Berjaya di Kabupaten Dharmasraya?

4. Apakah *entrepreneurial leadership* berpengaruh terhadap iklim organisasi pada PT. Andalas Wahana Berjaya di Kabupaten Dharmasraya?
5. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif pada PT. Andalas Wahana Berjaya di Kabupaten Dharmasraya?
6. Apakah iklim organisasi memediasi hubungan *Servant leadership* dengan perilaku inovatif pada PT. Andalas Wahana Berjaya di Kabupaten Dharmasraya?
7. Apakah iklim organisasi memediasi hubungan *entrepreneurial leadership* dengan perilaku inovatif pada PT. Andalas Wahana Berjaya di Kabupaten Dharmasraya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *Servant leadership* terhadap perilaku inovatif pada PT. Andalas Wahana Berjaya di Kabupaten Dharmasraya
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap perilaku inovatif pada PT. Andalas Wahana Berjaya di Kabupaten Dharmasraya
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *Servant leadership* terhadap iklim organisasi pada PT. Andalas Wahana Berjaya di Kabupaten Dharmasraya

4. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap iklim organisasi pada PT. Andalas Wahana Berjaya di Kabupaten Dharmasraya
5. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku inovatif pada PT. Andalas Wahana Berjaya di Kabupaten Dharmasraya
6. Untuk menganalisis dan membuktikan iklim organisasi memediasi hubungan *Servant leadership* terhadap perilaku inovatif pada PT. Andalas Wahana Berjaya di Kabupaten Dharmasraya
7. Untuk menganalisis dan membuktikan iklim organisasi memediasi hubungan *entrepreneurial leadership* terhadap perilaku inovatif pada PT. Andalas Wahana Berjaya di Kabupaten Dharmasraya

1.1 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Secara teoritis

Untuk mengembangkan teori dan ilmu tentang *Servant Leadership* dan *Entrepreneurial leadership* Terhadap Prilaku Inovatif dengan Iklim Organisasi sebagai variabel Mediasi Untuk kalangan akademik dapat memberikan kontribusi sehingga dapat mengembangkan pengetahuan tentang bagaimana setiap karyawan mencapai kinerja yang optimal bagi perusahaan

b. Secara praktik

Memberikan masukan kepada pihak perusahaan dalam rangka memahami kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disamping itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis kepada PT Wahana Andalas Berjaya Kabupaten Dharmasraya dalam membuat keputusan strategis terkait dengan upaya-upaya konkrit dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan dimasa yang akan datang.