

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pembangunan kesehatan merupakan bagian yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Dalam Undang-Undang no. 23 tahun 1992 tentang Visi Misi Indonesia Sehat menetapkan bahwa kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang membuat setiap warga negara Indonesia hidup produktif secara sosial dan ekonomi menuju Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur (Rifaskes, 2011). Hal ini juga tercantum dalam Undang-Undang 28 H pasal 34 ayat 3 bahwa Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan yang layak.

Fasilitas pelayanan kesehatan bukan hanya tersedianya obat dan tenaga kesehatan, namun juga tersedianya alat kesehatan yang memadai (Rifaskes, 2011). Menurut Denning (2010) dalam dunia bisnis saat ini perkembangannya sangat pesat dan memiliki tingkat persaingan tinggi, perubahan sebagai bentuk pembaharuan penting dilakukan untuk keberlangsungan perusahaan dan kesejahteraan kesehatan masyarakat. Perubahan ini akan menciptakan alat kesehatan yang baru bagi masyarakat luas.

Ada banyak hal yang dilakukan oleh perusahaan, salah satunya dengan melakukan penipisan biaya yang dikeluarkan dalam proses produksi

namun tetap dapat berjalan sesuai dengan alur yang sudah ditetapkan. Proses dan seluruh aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dalam dunia pemasaran alat kesehatan tidak terlepas dari karyawan yang menjadi penggerak utama dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Gunawan & Surya (2015) bahwa karyawan menjadi ujung tombak yang memiliki peran sangat penting dalam tercapainya tujuan perusahaan, sehingga karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan zaman dan mampu berkembang akan menjadi penggerak dalam dunia industri alat kesehatan untuk penyediaan fasilitas kesehatan bagi masyarakat.

Perusahaan seharusnya tidak hanya memperhatikan biaya atau kebutuhan dari perusahaan namun juga harus memperhatikan karyawan yang menjadi penggerak dari kegiatan produksi alat kesehatan dan pemasaran. Hal ini sesuai dengan pendapat Logahan dkk (2014) bahwa kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan bukan hanya dilihat dari sektor modal dan keuangan, tetapi juga dilihat dari bagaimana perusahaan tersebut mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Sama halnya dengan perusahaan pada umumnya, PT X merupakan salah satu perusahaan swasta di Indonesia yang bergerak di bidang *manufaktur* dan *engineering*, fokus pada peralatan rumah sakit. Tentunya dalam menjalankan proses produksi karyawan menjadi penting terutama pada bagian produksi. Karyawan pada bagian ini akan menjadi penggerak dari dalam perusahaan dan berjalan sesuai dengan arah tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan. Dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan sebuah pekerjaan, tentunya karyawan harus memiliki tujuan sejalan dengan tujuan perusahaan. Menurut Gunawan & Surya (2015) pemberdayaan karyawan adalah sebagai titik tolak keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dalam dunia industri. Pada PT X karyawan terbagi menjadi 2 jenis, yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap. Namun dalam hal ini karyawan kontrak dan tetap memiliki kewajiban yang sama yakni mewujudkan tujuan dari perusahaan. Dalam hal ini yang diperlukan karyawan bukan hanya bekerja sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan, tetapi bagaimana karyawan dapat mengembangkan ide-ide yang baru dan memunculkan sesuatu yang baru agar perusahaan tidak kalah dengan persaingan pasar. Pengembangan terhadap Ide dan perilaku inilah yang disebut dengan perilaku inovatif karyawan khususnya di lingkungan kerjanya, seperti melakukan pengembangan inovasi produk atau teknologi baru, perubahan prosedur administratif yang bertujuan meningkatkan relasi kerja atau penerapan ide baru untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan Kleysen & Street (2001).

Berdasarkan hal tersebut maka dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk melihat peluang dan mampu mengeluarkan dan mengaplikasikan ide. Dalam kenyataannya, tidak semua karyawan di PT X memiliki perilaku inovatif. Padahal menurut Yuan dan Woodman (2010) perilaku inovatif merupakan faktor yang sangat berperan bagi keberhasilan

perusahaan dalam lingkungan bisnis yang cukup dinamis, sehingga karyawan yang memiliki perilaku inovatif dapat menjadi penggerak utama sebuah perusahaan dan dapat berkontribusi dalam perbaikan fasilitas layanan kesehatan.

De Jong (2008) perilaku inovatif karyawan adalah tindakan individu yang mampu untuk memperkenalkan ide baru yang berguna mengenai proses, produk, atau prosedur kepada kelompok kerja atau perusahaan. Kleysen & Street (2001) mengartikan perilaku inovatif sebagai keseluruhan kegiatan karyawan yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan pemanfaatan ide baru yang lebih menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi.

Menurut De Jong (2008) ada 4 aspek yang ada dalam perilaku inovatif karyawan yaitu melihat peluang adalah untuk mengidentifikasi berbagai peluang dan kesempatan yang ada, mengeluarkan ide yang dalam fase ini karyawan mengeluarkan konsep baru dengan tujuan perbaikan, memperjuangkan yaitu mengembangkan dan mengimplementasikan ide, karyawan harus memiliki perilaku yang mengacu pada hasil, dan yang terakhir adalah aplikasi dalam fase ini meliputi perilaku karyawan yang ditujukan untuk membangun, menguji, dan memasarkan pelayanan baru.

Gets & Robinson (2003) menemukan bahwa hampir 80% perilaku inovatif seharusnya muncul dari karyawan. Sementara hanya 20% inovasi muncul dari perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 april 2018 di PT X pada pukul 13.30-16.00 wib 5 karyawan mengaku

bahwa karyawan belum memiliki ide inovatif yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan target produksi yang harus mencapai 12 *prototype* dalam setiap tahunnya, namun pada praktiknya karyawan terkadang hanya dapat menyelesaikan 8 *prototype* saja. Kemudian kurangnya usaha karyawan dalam memperjuangkan ide yang biasanya ditemukan, jika ide tersebut tidak diterima oleh pihak manajemen, maka karyawan langsung merevisi lalu mengikuti keinginan manajemen walaupun terkadang mereka para karyawan merasa bahwa ide tersebut akan mendapat *goal* yang baik. Selain itu pentingnya perilaku inovatif dalam bekerja juga disadari oleh karyawan saat diwawancarai, namun terkadang masih merasa kesulitan melihat peluang dan mengaplikasikan ide tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan di PT X belum memiliki perilaku inovatif. Kebanyakan dari karyawan hanya mengikuti keinginan dan bekerja sesuai permintaan tanpa berusaha melihat peluang-peluang apa yang bisa menjadi sumber ide dalam penyelesaian masalah yang ada dalam perusahaan. Padahal setiap perusahaan harus tetap memproduksi barang yang baru agar tetap dapat memenuhi keinginan pasar, sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif karyawan dibutuhkan agar barang produksi senantiasa diperbaharui dengan ide-ide yang lebih menarik dan tidak tertinggal oleh persaingan pasar.

Menurut Helmi dan Adhitama (2010) perilaku inovatif secara umum dapat membuat karyawan menjadi lebih proaktif dalam menghadapi

permasalahan perusahaan dan berusaha untuk menanganinya dengan cara kerja yang efektif dan efisien. Perilaku inovatif akan membuat karyawan mampu memberikan kontribusi atau masukan untuk kemajuan perusahaan dan membuat kinerja menjadi semakin efektif. Selain itu jika perilaku inovatif karyawan meningkat maka hal ini akan berdampak pada penerapan OCB yang baik di dalam perusahaan.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena sesuai dengan pendapat Imran dkk (2011) mengemukakan bahwa perilaku inovatif akan berpengaruh terhadap iklim organisasi. Kemudian menurut Sujarwo (2017) perilaku inovatif akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik perilaku inovatif maka semakin tinggi kepuasan kerja. Selain itu menurut Sujarwo (2017) juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga penelitian tentang perilaku inovatif penting untuk dilakukan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya perilaku inovatif dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi tiga faktor yaitu perilaku proaktif (Baumann, 2011), *self-leadership* (Carmeli dkk, 2006), *self-efficacy* (Jafar, 2013), sedangkan faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan (Ancok, 2012; De Jong & De Hartog, 2007), struktur organisasi (Ancok, 2012) dan memori organisasi (Etikariena & Muluk, 2014). Amabalie (dalam Ancok, 2012) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor munculnya perilaku inovatif. Gaya kepemimpinan menurut Nawawi (2003) terbagi atas gaya kepemimpinan

transaksional dan transformasional. Dalam penelitian ini persepsi gaya kepemimpinan transformasional dipilih sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan, karena menurut De Jong (2007) kepemimpinan transformasional adalah sebuah model kepemimpinan yang baik dalam meningkatkan perilaku inovatif. Rouvers dkk (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mengikat nilai masing-masing individu sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan melebihi kinerja yang diharapkan. Sehingga peneliti memilih persepsi gaya kepemimpinan sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif di dalam perusahaan. Selain itu Geyer dan Steyrer (2003) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional seringkali menarik perhatian peneliti karena paling banyak dibandingkan keefektifannya.

Bass dan Avolio (2002) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menumbuhkan rasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan. Gaya Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu menginspirasi seluruh karyawan untuk menjadikan tujuan perusahaan sebagai prioritas sehingga mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa untuk karyawan perusahaan (Robbins, 2006). Hal ini sesuai dengan pendapat Northouse (2001) bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi karyawan, dan memperlakukan karyawan sebagai manusia secara utuh.

Pemimpin yang transformasional menurut Rouvers dkk (2005) juga mampu memberikan stimulus kepada karyawannya untuk melakukan hal-hal yang lebih dari apa yang diharapkan dengan cara memotivasi karyawan secara instrinsik.

Avolio dan Bass (2002) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional dibentuk oleh empat aspek yaitu pengaruh ideal, adalah saat pemimpin mampu membuat karyawan kagum dan hormat serta memberikan pemahaman pentingnya mencapai tujuan bersama. Pertimbangan individual, yaitu pemimpin yang mampu menjalin hubungan interpersonal dengan karyawannya dengan cara memahami apa kebutuhan, keterampilan, dan aspirasi karyawan yang berbeda-beda. Motivasi inspirasional, yaitu pemimpin yang mampu mengartikulasikan visi dengan cara yang menarik dan jelas sehingga karyawan terpacu dan tau bagaimana cara mencapai tujuan perusahaan. Dan yang terakhir adalah stimulasi intelektual, yaitu pemimpin mampu menstimulasi karyawan untuk berpikir mengenai cara baru untuk menangani masalah lama.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan dan perilaku inovatif memperoleh hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Imran dan Anis-ul-Haque (dalam Aditya dan Ardana, 2016) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Namun hal ini berlawanan dengan penelitian Noor dan Dzulkifli (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki hubungan positif

dengan perilaku inovatif karyawan. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti kembali tentang masalah perilaku inovatif karyawan dalam perusahaan.

Walgito (2010) yang menyatakan persepsi merupakan interpretasi yang dilakukan oleh individu terhadap suatu stimulus yang diterima oleh indera yang merupakan suatu informasi dan merupakan respon dalam diri individu. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan persepsi adalah bagaimana karyawan memandang atasan dalam sebuah perusahaan sebagai seorang pemimpin. Warrick (2011) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional lebih memfokuskan pada kemampuan pemimpin dalam mengambil tindakan untuk mengubah organisasi ke tingkat yang baru (transformasi organisasi) dan pengaturan pada program baru. Kemudian hasil penelitian Dewettinck and Ameijde (2011) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan penciptaan gagasan ide baru dan berkomunikasi dengan cara karismatik yang mengarah kepada komitmen emosional dari para karyawan dan menekankan perilaku inovatif terutama pada saat memberikan stimulasi, motivasi dan inspirasi. Namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan karyawan dan hanya fokus pada *output* yang dihasilkan oleh perusahaan. Akibatnya ada banyak perusahaan yang gulung tikar karena perusahaan tidak dapat menumbuhkan perilaku inovatif pada karyawan sehingga produk yang dihasilkan tidak diperbaharui dan akhirnya kalah dalam persaingan pasar. Perusahaan yang digunakan untuk penelitian kali ini adalah perusahaan PT alat kesehatan X di Yogyakarta. Dalam perusahaan ini

perilaku inovatif mutlak diperlukan agar alat kesehatan yang diproduksi harus selalu diperbaharui dan disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit atau instansi kesehatan lainnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah kemampuan karyawan untuk memunculkan ide dan mengaplikasikannya untuk kemajuan dan tujuan perusahaan. Adapun persepsi kepemimpinan transformasional adalah bagaimana karyawan memandang atasan sebagai seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih dari apa yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan mengerti apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dapat merangsang karyawan untuk selalu memikirkan ide baru dan mengaplikasikannya. Rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif karyawan di PT X Yogyakarta?

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif karyawan di PT X Yogyakarta. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- 1) Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat memberikan tambahan pengetahuan di bidang psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif Karyawan.
- 2) Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah jika penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif karyawan, maka dapat menambah wawasan bagi perusahaan untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan di dalam perusahaan.