

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Akhir-akhir ini, studi di area inovasi cukup berkembang dengan salah satu fokus utama penelitian adalah pada perilaku kerja inovatif untuk mendukung inovasi di organisasi. Perilaku individu untuk menampilkan inovasi di organisasi, khususnya untuk memberikan perubahan yang bersifat lokal pekerjaannya yang termasuk dalam level satu inovasi, yaitu perubahan/inovasi pada konteks kerjanya (Etikariena, 2019). Organisasi dengan suasana kerja inovatif juga akan memudahkan respon terhadap tantangan yang muncul dari lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang inovatif.

Perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu yang disengaja untuk pengenalan dan aplikasi, dalam sebuah peran, kelompok atau organisasi dari ide, proses, produk atau prosedur, merupakan suatu hal yang baru bagi unit terkait, dirancang untuk secara signifikan menguntungkan individu, kelompok, organisasi atau masyarakat yang lebih luas (Putri et al., 2020). Perilaku kerja inovatif yang dilakukan karyawan di tempat kerja meliputi upaya mengeksplorasi peluang, memunculkan ide, memperjuangkan ide, dan menerapkan ide dalam menyelesaikan masalah. Saat ide yang dimiliki mampu menyelesaikan sebuah masalah maka saat tersebut perilaku inovatif dimulai.

Perkembangan inovasi yang cepat dan terus menerus merupakan tantangan bagi setiap organisasi dalam memberikan pelayanan kepada konsumennya. Hal ini juga berlaku pada organisasi Kesehatan yang merupakan salah satu instansi atau Lembaga yang memberikan pelayanan kepada Masyarakat secara umum. Pemimpin diuntut untuk mampu mengarahkan pegawai dalam menjalankan visi dan misi organisasi guna untuk tercapainya tujuan organisasi dalam hal ini yaitu tujuan rumah sakit dr. Fauziah Bireuen.

Perilaku kerja inovatif yang dilakukan secara terstruktur dan sistematis membutuhkan komitmen, keterlibatan, dan kepemimpinan manajemen dalam mengembangkan faktor penunjang yang bersifat teknis maupun non teknis yang mampu mendorong perilaku inovatif dalam setiap peran pekerjaan. Perilaku inovatif akan tercapai jika motif dasar pekerja, seperti, kompetensi-otonomi dan keinginan dalam membangun sinergi sosial, mampu memberikan dorongan bagi para pekerja untuk dapat mengeksplorasi ide ide baru.

Penelitian yang dilakukan tentang *work innovative behavior* yang dilakukan oleh Lie et al (2022) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *innovative work behavior* yaitu *pro innovation organizational climate (iklim organisasi pro-inovasi)*. Secara umum iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja dengan dampak yang dapat dirasakan secara langsung oleh seorang pekerja serta bisa mempengaruhi dan memotivasi tindakan perilaku mereka (Solecha et al., 2023). Organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang inovatif dikatakan mempunyai hasil inovasi yang lebih baik. Inovasi merupakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing karena tujuan utama dari inovasi yaitu untuk

memenuhi permintaan sehingga produk inovasi adalah salah satu yang bisa digunakan sebagai keunggulan dalam bersaing bagi Perusahaan (Solecha et al., 2023). Dengan demikian, perlu didukung Perilaku inovasi karyawan perlu didukung sebagai faktor penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam lingkungan bisnis yang cukup dinamis.

Dari hasil temuan yang telah dilakukan peneliti sebelumnya menyimpulkan bahwa iklim organisasi pro inovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, yang mengindikasikan bahwa pekerja menunjukkan perilaku inovasi dalam organisasi serta harus melaksanakannya dengan menciptakan iklim organisasi yang tepat untuk berinovasi, Lie et al (2022). Sementara temuan lainnya menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, hal ini terjadi karena perilaku inovasi yang dapat dilakukan hanya sebatas pada peraturan dan tupoksi masing-masing individu dalam organisasi (Riani et al., 2017)

Menurut Afsar & Masood (2017), pemimpin merupakan jembatan bagi perusahaan untuk menciptakan perilaku kerja inovatif. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu menjalin hubungan yang berkualitas dengan bawahannya. Hal ini sering disebut dengan *leader member exchange* (LMX). Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi produksi ide kreatif seseorang sehingga dapat mendorong maupun menghambat perilaku inovatif karyawan. Hal ini dikarenakan pemimpin memiliki peran besar yang secara langsung mengarahkan serta mengevaluasi kinerja karyawan (Afsar & Masood, 2017). LMX menunjukkan adanya interaksi saling ketergantungan dan saling mempengaruhi yang terjalin antara atasan dan

bawahan dimana adanya hubungan yang baik akan mendukung perilaku inovasi yang lebih baik.

Temuan sebelumnya telah menyimpulkan bahwa *leader-member exchange* mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan secara signifikan hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan telah dihargai oleh pemimpin maka karyawan akan cenderung lebih inovatif dalam melakukan Lie et al (2022). Temuan (Ayu et al., 2019) juga menyatakan bahwa *leader-member exchange* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan. Kemudian temuan lainnya juga menyimpulkan bahwa adanya pengaruh *leader-member exchange* terhadap perilaku kerja inovatif (Pratiwi & Parahyanti, 2022).

Selanjutnya *intellectual capital* merupakan pengetahuan dan pengalaman manusia serta teknologi yang digunakan oleh perusahaan. Modal intelektual adalah informasi dan pengetahuan yang diaplikasikan dalam pekerjaan untuk menciptakan nilai. *Intellectual capital* sebagai sumber daya pengetahuan dalam bentuk karyawan, pelanggan, proses atau teknologi yang mana perusahaan dapat menggunakannya dalam proses penciptaan nilai bagi perusahaan.

Adanya variasi perilaku inovatif yang signifikan pada pegawai di Rumah Sakit Dr. Fauziah Bireuen ditandai oleh adanya sebagian pegawai yang aktif dalam menghasilkan ide yang inovatif dalam meningkatkan kualitas layanan rumah sakit. Pegawai pada rumah sakit juga di libatkan untuk mempromosikan ide-ide kreatif dalam mendukung inovasi di seluruh unit dalam rumah sakit tersebut. Namun, ditemukan pegawai lain yang masih memerlukan perilaku inovatif untuk di tingkatkan, kondisi ini disebabkan kurangnya keyakinan atau

adanya hambatan organisasional sehingga implementasi ide-ide inovatif menjadi tantangan. Dalam rangka untuk meningkatkan perilaku inovatif, manajemen rumah sakit perlu menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, memberikan pelatihan, dan memotivasi pegawai untuk berkontribusi dengan ide-ide inovatif. Dengan demikian, rumah sakit dapat meningkatkan pelayanan kesehatan dan efisiensi operasionalnya melalui kontribusi inovatif dari seluruh pegawai.

Iklm organisasi inovatif di Rumah Sakit Dr. Fauziah Bireuen mencerminkan variasi dalam berbagai faktor yang memengaruhi kemampuan rumah sakit untuk mendorong inovasi. Beberapa departemen di rumah sakit ini telah berhasil menciptakan iklim yang mendukung inovasi dengan memberikan dorongan kuat bagi ide-ide baru melalui insentif finansial dan pengakuan. Mereka juga memberikan tingkat otonomi yang tinggi kepada karyawan untuk berinovasi dalam pekerjaan mereka. Pengalokasian sumber daya seperti waktu, anggaran, dan tenaga kerja juga mendukung perkembangan dan implementasi ide-ide inovatif.

Namun, ada departemen lain yang masih menghadapi tekanan dan hambatan terkait inovasi, seperti budaya yang kurang mendukung ide-ide baru atau kebijakan yang kaku. Ini dapat membatasi kemampuan karyawan untuk berinovasi. Untuk meningkatkan iklim organisasi inovatif, Rumah Sakit Dr. Fauziah Bireuen perlu meningkatkan dorongan inovasi, memberikan otonomi yang sesuai kepada karyawan, mengalokasikan sumber daya yang memadai, dan mengatasi hambatan yang mungkin menghambat upaya inovatif. Dengan menciptakan iklim yang mendukung inovasi, rumah sakit dapat merangsang ide-

ide inovatif yang akan meningkatkan pelayanan kesehatan dan daya saing mereka dalam lingkungan yang terus berubah.

Variabilitas dalam *Leader-Member Exchange* (LMX) di Rumah Sakit Dr. Fauziah Bireuen tercermin dalam beberapa indikator kunci. Pertama, sebagian anggota tim memiliki hubungan yang kuat dengan pemimpin mereka, ditandai dengan adanya afeksi, saling penghargaan, dan perasaan diperlakukan secara adil. Hubungan afektif ini memengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen anggota tim terhadap pekerjaan mereka.

Kedua, loyalitas juga menjadi faktor penting dalam LMX. Di beberapa kelompok kerja, anggota tim menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap pemimpin mereka, dengan berkomitmen untuk mencapai tujuan tim. Namun, dalam kelompok lain, loyalitas mungkin kurang kuat, dan anggota tim cenderung hanya menjalankan tugas dasar tanpa banyak keterlibatan tambahan.

Faktor ketiga adalah kontribusi anggota tim. Beberapa tim memiliki anggota yang termotivasi dan berkontribusi maksimal, merasa didukung oleh pemimpin mereka untuk mencapai potensi terbaik. Namun, di tempat lain, beberapa anggota tim mungkin merasa kurang termotivasi dan tidak memberikan kontribusi yang optimal.

Terakhir, penghargaan dari pemimpin kepada anggota tim adalah faktor penting lainnya dalam LMX. Dalam beberapa kasus, pemimpin memberikan penghargaan dan apresiasi yang memadai, menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Namun, di

kelompok lain, kurangnya penghargaan atau pengakuan dari pemimpin dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan kurangnya motivasi di antara anggota tim.

Untuk meningkatkan LMX yang positif, pemimpin di rumah sakit dapat mengambil pendekatan yang lebih inklusif, memberikan dorongan, dan mengakui kontribusi anggota tim secara lebih teratur. Dengan cara ini, rumah sakit dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif, memotivasi anggota tim untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam upaya pelayanan kesehatan.

Fenomena seputar *Intellectual Capital* di Rumah Sakit Dr. Fauziah Bireuen mencakup tiga indikator utama: *Human Capital*, *Structural Capital*, dan *Customer Capital*. Variabilitas terlihat dalam tingkat pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman pegawai rumah sakit. Beberapa departemen memiliki pegawai yang sangat kompeten dengan latar belakang pendidikan yang kuat, sementara di departemen lain, pegawai mungkin perlu meningkatkan keterampilan mereka. Ketidakseimbangan ini dapat memengaruhi kualitas layanan dan efisiensi kerja.

Kemudian, *Structural Capital* merujuk pada sejauh mana rumah sakit telah mengembangkan sistem, prosedur, basis data, dan infrastruktur yang mendukung operasionalnya. Beberapa departemen memiliki struktur dan sistem yang efisien, memudahkan akses informasi dan kolaborasi. Namun, di unit lain, mungkin diperlukan perbaikan dalam infrastruktur teknologi dan sistem manajemen.

Terakhir, *Customer Capital* melibatkan hubungan rumah sakit dengan pasien, keluarga pasien, dan pihak luar. Beberapa departemen telah membangun hubungan kuat dengan pasien, memberikan layanan yang memuaskan, dan merespons dengan baik umpan balik pasien. Namun, tantangan mungkin muncul

dalam beberapa departemen dalam hal memenuhi harapan pasien dan memberikan layanan yang responsif, yang bisa memengaruhi persepsi pasien terhadap rumah sakit.

Untuk meningkatkan Intellectual Capital secara keseluruhan, rumah sakit dapat menginvestasikan sumber daya dalam pelatihan dan pengembangan pegawai, meningkatkan sistem informasi, serta memperkuat hubungan dengan pasien dan komunitas. Langkah-langkah ini dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kepuasan pasien di seluruh rumah sakit.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Pro-Innovation Organizational Climate*, *Leader member Exchange* dan *Intellectual Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian dilakukan secara parsial dan juga simultan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *pro-innovation organizational climate* secara parsial berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen?
2. Apakah *leader member exchange* secara parsial berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen?
3. Apakah *intellectual capital* secara parsial berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian dilakukan secara parsial dan juga simultan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial *pro-innovation organizational climate* terhadap *innovative work behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial *leader member exchange* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial *intellectual capital* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Pengembangan Literatur Ilmiah

Penelitian ini menambah literatur mengenai hubungan antara iklim inovasi organisasi, LMX, intellectual capital, dan perilaku kerja inovatif, khususnya di sektor kesehatan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian di bidang yang sama.

2. Validasi dan Penguatan Teori

Penelitian ini dapat memvalidasi teori-teori yang relevan terkait iklim organisasi yang inovatif, kualitas hubungan pemimpin-karyawan, dan intellectual capital dalam mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memperkaya teori manajemen dan inovasi organisasi di bidang layanan kesehatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Kepada Manajemen Rumah Sakit

Penelitian ini dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pegawai. Dengan pemahaman ini, manajemen dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih tepat sasaran guna meningkatkan kemampuan inovatif dan adaptasi pegawai terhadap perubahan.

2. Kepada Pegawai

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada para pegawai tentang pentingnya perilaku inovatif dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat membantu mereka untuk lebih proaktif dalam memberikan ide-ide baru yang bermanfaat bagi peningkatan layanan kesehatan.