

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemampuan kita untuk beradaptasi adalah suatu keharusan dalam lingkungan yang dinamis ini. Beradaptasi dengan keadaan yang terus berubah dapat dicapai melalui inovasi. Transformasi positif adalah inti dari inovasi. Indeks Inovasi Global (*GII*) tahun 2020 menempatkan Indonesia pada posisi ke-85 dari 131 negara, dengan skor 26,49 (dari kemungkinan 100), lebih rendah dari skor rata-rata 30,94. Dengan menggunakan 80 indikator yang diklasifikasikan sebagai masukan dan keluaran inovasi, *GII* memberikan pandangan inovasi yang beragam. Sejak 2018, Indonesia telah mempertahankan posisinya.

Salah satu metrik yang digunakan untuk menghitung indeks daya saing global adalah inovasi. Bank Dunia menemukan bahwa dari 63 negara, indeks daya saing Indonesia turun dari peringkat 32 menjadi peringkat 40 (DPR RI, 2020). Oleh karena itu, diperlukan sejumlah inisiatif untuk membantu perekonomian dan masyarakat Indonesia mengatasi hambatan pertumbuhan yang ditimbulkan oleh inovasi (Osborne & Brown, 2011). Lebih jauh, inovasi merupakan komponen penting dalam menunjukkan kemandirian dan kemajuan bangsa.

Pemerintah Indonesia telah menerbitkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 881 Tahun 2010 tentang Desain Besar Reformasi Birokrasi 2010–2025 sebagai bagian dari upayanya untuk meningkatkan daya saing. "Mewujudkan Pemerintahan Kelas Dunia" merupakan tujuan reformasi birokrasi, menurut peraturan tersebut. Secara sederhana, pemerintahan kelas dunia adalah pemerintahan yang demokratis, dijalankan dengan jujur dan transparan,

memberikan pelayanan prima kepada warga negaranya, dan dijalankan oleh para profesional.

Sejumlah ajang kompetensi diselenggarakan dengan tujuan untuk meningkatkan inovasi birokrasi. Setiap tahun sejak 2014, seluruh instansi pemerintah diwajibkan mengikuti Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Siaran pers 174/SP/HM/BKPP/XI/2020 dari Kementerian Riset dan Teknologi serta Badan Riset dan Inovasi Nasional menegaskan bahwa inovasi merupakan motor penggerak transformasi, sumber perubahan, solusi atas berbagai permasalahan, dan sumber keunggulan kompetitif. Siaran pers tersebut menjelaskan bahwa agar ASN dapat memberikan pelayanan masyarakat yang layak, inovasi menjadi hal yang sangat penting. Sumber daya manusia (SDM) merupakan pendorong inovasi di tempat kerja yang sangat penting bagi organisasi untuk menjadi inovatif (De Jong & Den Hartog, 2010).

Menurut Scott dan Bruce (1994), perilaku kreatif pekerja berdampak pada seberapa baik saran SDM diimplementasikan. Karyawan dapat belajar untuk menjadi inovatif; itu bukan sifat yang bawaan (Dyer et al., 2011). Istilah yang digunakan untuk menggambarkan sumber daya manusia di instansi pemerintah adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut rencana jalan Reformasi Birokrasi, ASN merupakan salah satu aset birokrasi yang akan membantunya mencapai tujuannya menjadi pemerintah kelas dunia pada tahun 2024. Dalam acara Diskusi Inspirasi ASN, Edisi 5 Tahun 2020, disebutkan bahwa ASN perlu siap menghadapi dunia masa depan yang rumit. Ini termasuk hal-hal seperti pandemi

COVID-19, kelebihan informasi, globalisasi, digitalisasi, teknologi informasi, persaingan internasional, dan tingkat kolaborasi yang tinggi (Kemenpan RB, 2020).

Surat Edaran Nomor 20 Tahun 2021 tentang Penerapan Nilai-Nilai Dasar ASN dan Employer Branding diterbitkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi pada tahun 2021. Istilah "Ber-akhlak" yang berarti "berorientasi pada pelayanan, bertanggung jawab, cakap, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif" menggambarkan Nilai Dasar ASN dengan baik. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat terhadap situasi baru, menumbuhkan daya imajinasi dan jiwa inventif, serta mengambil inisiatif merupakan asas-asas yang menjadi pedoman ASN dalam beradaptasi (Badan Kepegawaian Negara, 2022).

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang mempunyai fungsi utama menyediakan data dasar untuk pembangunan Indonesia. Data merupakan hal urgen yang sangat dibutuhkan untuk merencanakan pembangunan. Zaman yang sudah merubah menuntut BPS untuk menyediakan SDM yang mampu beradaptasi terhadap perubahan.

Kendala baru muncul bagi BPS: masalah *big data*. Untuk mengimbangi pertumbuhan data di Indonesia yang terus meningkat, BPS menghadapi tantangan dalam memenuhi permintaan statistik. Melalui inovasi dan modernisasi dalam operasi pengumpulan data, jajaran ASN BPS harus mampu secara efektif mencerminkan dinamika permintaan penyedia data yang semakin beragam. Konsumen data menjadi semakin skeptis terhadap kualitas dan penggunaan data,

yang menambah lapisan kesulitan lainnya. Akibatnya, BPS, yang menyediakan data statistik berkualitas tinggi, harus lebih fleksibel untuk menyediakan data yang lebih komprehensif dan lebih aplikatif.

Perilaku kerja inovatif dipandang merupakan salah satu upaya untuk bisa beradaptasi terhadap perubahan yang begitu cepat. Perilaku kerja inovatif diharapkan dapat memaksimalkan teknologi informasi, teknik pengumpulan data, dan sumber daya lainnya untuk menghasilkan data yang berkualitas. Perilaku inovatif menjadi salah satu bentuk perilaku adaptif dalam menjawab tantangan dari perubahan lingkungan yang sangat dinamis.

Hasil Sensus Penduduk tahun 2020 menunjukkan bahwa generasi milenial (lahir antara tahun 1981 dan 1996) dan generasi Z (lahir antara tahun 1997 dan 2012) merupakan mayoritas penduduk Indonesia. Generasi Z mencakup 27,94% dari populasi, sedangkan generasi milenial mencakup 25,87%. Dengan mayoritas anggota dari kedua generasi ini masuk dalam kelompok "usia produktif", ada peluang untuk mempercepat ekspansi ekonomi. Pada tahun 2020, 70,72 persen penduduk dianggap berada dalam usia kerja, yang didefinisikan sebagai usia 15–64 tahun. Proporsi penduduk yang tidak bekerja aktif (berusia 0–14 dan 65 tahun ke atas) adalah 29,28% pada tahun 2020. Tampaknya ada proporsi penduduk usia kerja yang sangat tinggi. Ini membuktikan bahwa periode bonus demografi masih jauh dari selesai di Indonesia. Angka-angka ini menunjukkan bahwa generasi milenial dan Gen Z berbondong-bondong memasuki dunia kerja.

Orang yang lahir pada tahun 1981–1996 dianggap sebagai generasi milenial, sedangkan mereka yang lahir pada tahun 1997–2012 dianggap sebagai

generasi Z. Generasi Z mencakup 27,94% dari keseluruhan populasi, sedangkan generasi milenial mencapai 25,87% (BPS, 2021). Informasi ini diperoleh dari Sensus Penduduk 2020. Anggota generasi milenial, yang sering dikenal sebagai generasi Y, tumbuh dewasa antara tahun 1981 dan 1996, masa kemajuan teknologi yang pesat. Mereka lahir dalam masyarakat di mana setiap orang menggunakan ponsel dan media sosial secara konstan, sehingga mereka secara alami memiliki banyak keterampilan digital. Beberapa orang menganggap generasi milenial lamban karena mereka menghabiskan begitu banyak waktu di ponsel mereka. Tetapi generasi milenial adalah generasi yang paling kutu buku, dan mereka juga merupakan yang paling ingin tahu dan percaya diri. Tetapi masalah kesehatan mental seperti kecemasan dan kesedihan lebih umum terjadi pada generasi milenial.

Terpelajar dan paham teknologi, generasi milenial dan Gen Z merupakan kelompok sosial. Generasi ini semakin mahir menggunakan teknologi. Generasi milenial tumbuh dengan melihat manfaat kemajuan teknologi secara langsung. Sebagai konsekuensi dari terobosan ini, banyak aspek kehidupan, termasuk pekerjaan, menjadi jauh lebih sederhana.

Perilaku inovatif ASN dapat menginspirasi individu untuk memunculkan ide-ide segar, proses, metode kerja, atau solusi yang dapat mendorong efisiensi dan elektabilitas organisasi. Hal ini, menurut Murdiastuti et al. (2021), pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan Indeks Daya Saing Nasional Indonesia. Variabel internal dan eksternal memiliki peran dalam membentuk kecenderungan seseorang untuk berinovasi. Rasa percaya diri seseorang, penerimaan terhadap

pengalaman baru, kreativitas, dan modal psikologis merupakan unsur internal yang memengaruhi perilaku kerja kreatifnya. Persyaratan pekerjaan, sumber daya yang tersedia, budaya perusahaan, kepemimpinan, dan pengelolaan pengetahuan merupakan contoh pengaruh eksternal.

Selanjutnya Anderson et al. (2004) merangkum temuan faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi dan kreatifitas di tingkat individu, tingkat pekerjaan, tingkat kelompok kerja, dan tingkat organisasi. Pada tingkat individu faktor-faktor tersebut meliputi karakteristik kepribadian proaktif, kepercayaan diri dan orisinalitas, motivasi dan kemampuan kognitif. Pada tingkat pekerjaan faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya karakteristik pekerjaan, sedangkan pada tingkat kelompok kerja faktor-faktor tersebut berupa iklim tim, karakteristik anggota tim. Terakhir pada tingkat organisasi faktor yang mempengaruhi adalah budaya, strategi dan struktur organisasi.

Rulevy dan Parahyanti (2016) dan Hasanah et al. (2019) menemukan bahwa modal psikologis dapat memprediksi perilaku inventif, oleh karena itu hal ini masuk akal. Lebih jauh, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologis dapat memfasilitasi penanggulangan rintangan dan kesulitan yang dihadapi oleh orang-orang dalam mengejar perilaku kerja yang kreatif. Menurut penelitian, elemen yang paling berpengaruh dalam kecenderungan pekerja untuk terlibat dalam pemecahan masalah yang kreatif di tempat kerja adalah elemen yang muncul dari dalam perusahaan (West & Farr, 1989).

Kaitan antara *Psychological capital* dan *innovative work behavior* di tempat kerja diteliti oleh Moegini dan Sulistiawan (2012). Baik *Psychological*

capital maupun *innovative work behavior* di tempat kerja tidak terbukti memiliki hubungan yang signifikan. Mereka mengklaim bahwa fakta bahwa partisipan penelitian adalah pegawai pemerintah merupakan salah satu kelemahannya. Mereka berpendapat bahwa organisasi pemerintah cenderung tidak menunjukkan perilaku inovatif. Ada birokrasi di lembaga pemerintah yang kuat, tidak fleksibel, dan tidak responsif terhadap tren modern.

Adanya riset *gap* di atas penulis, berusaha mencari variabel yang dapat menjembatani *psychological capital* dan *innovative work behavior*. Penulis mencari variabel mediasi dengan cara mencoba mencari faktor-faktor lain yang menjembatani munculnya perilaku kerja inovatif seperti *employee engagement* dan *job crafting*.

Bila karyawan yakin bahwa mereka membuat perbedaan dalam keberhasilan perusahaan, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Dengan berinvestasi dalam pekerjaan mereka, karyawan mengembangkan rasa memiliki terhadap perusahaan yang lebih dari sekadar gaji; hal itu juga menginspirasi mereka untuk berbuat lebih baik bagi perusahaan secara keseluruhan. Elemen emosional di tempat kerja, seperti ikatan dengan rekan kerja dan pengalaman kerja yang positif, dapat membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi (Macey, 2009).

Pegawai yang memiliki loyalitas pegawai terhadap organisasi akan bekerja secara konsisten dan tidak mudah terganggu ketika dihadapkan pada permasalahan pekerjaan. Dedikasi dalam diri karyawan menjadi kinerja kerja

yang terus meningkat, timbul rasa tanggung jawab untuk terus bekerja dan ikut, hanya dalam kesuksesan perusahaan mencapai tujuan (Macey, 2009).

Pekerja yang memiliki idealisme keterikatan akan antusias dan berdedikasi pada pekerjaan mereka. Menurut sudut pandang ini, keterikatan karyawan akan meningkatkan kontribusi dan loyalitas, yang pada gilirannya akan mengurangi kemungkinan pekerja akan rela berhenti dari pekerjaan mereka.

Psychological capital yang mumpuni ditambah dengan tingkat *engagement* pegawai yang tinggi membuat seorang pegawai berpotensi untuk menginvestasikan energi fisik, emosional dan kognitif mereka ke dalam peran kerja mereka (Sameer, 2018). Dengan kondisi seperti ini perilaku kerja inovatif akan lebih mudah tercipta.

Guo *et al.* (2022) menemukan bahwa *job crafting* berhubungan dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Hasil penelitian ini secara parsial menguatkan temuan sebelumnya yang menggambarkan hubungan antara *job crafting* dan perilaku kerja inovatif (Khan *et al.*, 2020). Dalam penelitian ini perilaku *job crafting* berupa peningkatan sumber daya pekerjaan struktural dan peningkatan tuntutan pekerjaan yang menantang berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif.

Wrzesniewski dan Dutton (2001) mendefinisikan *job crafting* sebagai upaya individu untuk mengubah lingkup fisik dan kognitif pekerjaan mereka serta interaksi mereka dengan rekan kerja di tempat kerja. Orang-orang terlibat dalam penciptaan pekerjaan ketika mereka perlu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka; ini adalah aktivitas yang spontan dan kreatif. Orang-orang

menggunakan ini untuk membangun dan mempertahankan posisi dan kegembiraan terhadap profesi mereka. Ketika tempat kerja mengalami transformasi, *job crafting* menjadi penting. Sebagai sarana untuk menyesuaikan diri dengan perubahan organisasi, *job crafting* adalah salah satu strategi.

Dalam lingkup kerja BPS se- Maluku Utara, berbagai tantangan dalam menghasilkan data berkualitas menjadi hal yang harus dihadapi. Tantangan wilayah kerja yang berbasis kepulauan, aksesibilitas teknologi informasi, sumber daya manusia menjadi bagian yang harus ditaklukan. Terlebih lagi nilai Sistem Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) tahun 2023, nilai rata-rata seluruh satuan kerja BPS se- Maluku Utara masih menjadi terendah di seluruh BPS se- Indonesia sebesar 63,47 poin dibanding dengan rata-rata nilai SAKIP BPS se- Indonesia pada 69,69 poin (rb.bps.go.id, 2024).

Nilai SAKIP yang belum sesuai dengan harapan mengisyaratkan bahwa perlunya peningkatan performa kerja dengan melaksanakan berbagai inovasi dalam tataran organisasi. Pada tataran SDM, diperlukan perilaku kerja inovatif agar dapat menghasilkan inovasi yang akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Penelitian pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behavior* telah banyak dilakukan pada sektor privat, namun penelitian pada sektor publik terutama ASN masih terbatas. Pada penelitian ini penulis menggunakan variable mediasi *employee engagement* karena pada berbagai penelitian *employee engagement* mampu menjadi penghubung antara *psychological capital* dan

innovative work behavior pada konteks perusahaan swasta (Ardana dan Ekowati, 2022). Penelitian ini akan mencoba menguji peran mediasi pada konteks sektor publik.

Variabel mediasi selanjutnya yang dipakai sebagai penghubung antara *psychological capital* dan *innovative work behavior* adalah *job crafting*. Penelitian sebelumnya mengisyaratkan bahwa *job crafting* adalah bagian yang penting dari lahirnya inovasi. Mansour et al. (2023) menemukan bahwa *job crafting* memiliki dampak signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukan bahwa *job crafting* merupakan strategi untuk meningkatkan inovasi di tempat kerja. Penelitian tersebut dilakukan pada konteks perusahaan privat. Temuan ini diharapkan dapat berlaku juga pada sektor publik.

Berdasarkan diskusi konseptual, empiris dan kontekstual, maka penelitian ini menguji pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behavior* dimediasi oleh *employee engagement* dan *job crafting*. Variabel- variabel yang ada di dalam penelitian ini dipandang sesuai dengan konteks yang ada pada organisasi Badan Pusat Statistik, khususnya BPS Provinsi Maluku Utara.

1.1. Rumusan Masalah

Setelah meninjau latar belakang informasi, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *psychological capital* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pegawai BPS Provinsi Maluku Utara
2. Apakah *psychological capital* berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai, pegawai BPS Provinsi Maluku Utara

3. Apakah *psychological capital* berpengaruh terhadap *job crafting* pada pegawai BPS Provinsi Maluku Utara
4. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pegawai BPS Provinsi Maluku Utara
5. Apakah *job crafting* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pegawai BPS Provinsi Maluku Utara
6. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behavior*
7. Apakah *job crafting* memediasi pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behavior*

1.2.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh *psychological capital* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pegawai BPS Provinsi Maluku Utara
2. Menguji pengaruh *psychological capital* berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai, pegawai BPS Provinsi Maluku Utara
3. Menguji pengaruh *psychological capital* berpengaruh terhadap *job crafting* pada pegawai BPS Provinsi Maluku Utara
4. Menguji pengaruh *employee engagement* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pegawai BPS Provinsi Maluku Utara
5. Menguji pengaruh *job crafting* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pegawai BPS Provinsi Maluku Utara

6. Menguji pengaruh *employee engagement* memediasi pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behavior*
7. Menguji pengaruh *job crafting* memediasi pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behavior*

1.3. Manfaat Penelitian

Kami mengantisipasi keuntungan teoritis dan praktis dari temuan studi ini, yang meliputi:

1. Manfaat Teoritis

Diyakini bahwa temuan penelitian ini akan memberikan pencerahan pada topik-topik yang sebelumnya tidak diketahui dan menjadi dasar bagi penelitian-penelitian di masa mendatang, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Diharapkan juga bahwa temuan penelitian ini akan menyediakan kutipan-kutipan untuk penelitian-penelitian sebelumnya mengenai subjek *innovative work behavior*, *Psychological capital*, *employee engagement* dan *job crafting*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pemimpin BPS Provinsi Maluku Utara terkait dengan *innovative work behavior* serta bagaimana cara untuk meningkatkannya.