

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

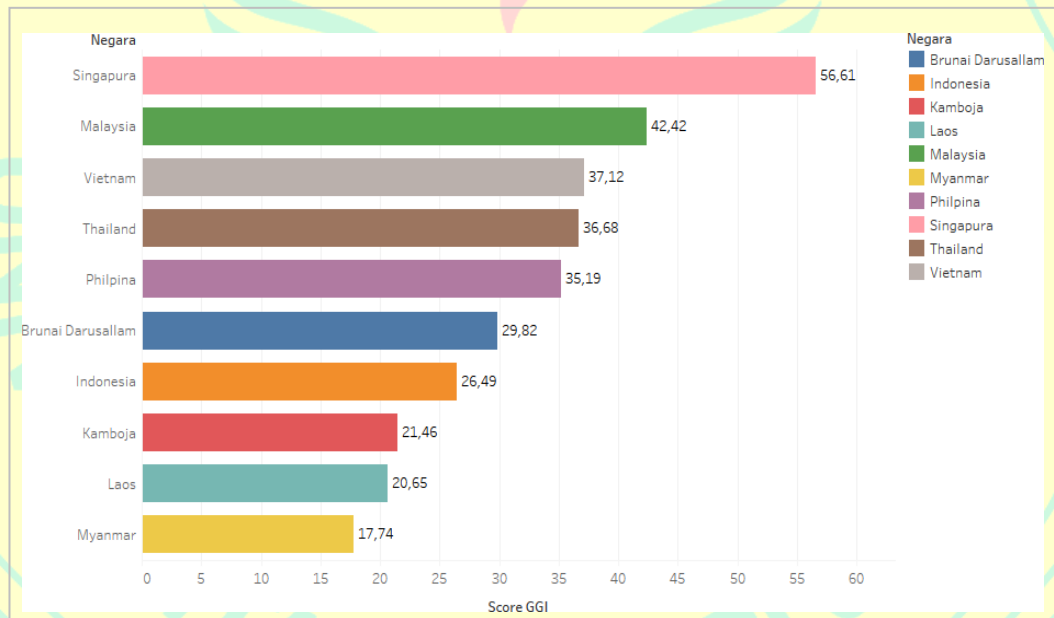
Inovasi menjadi inti dari strategi organisasi yang didorong melalui perilaku pegawai mengimplementasi ide-ide baru dalam menciptakan efektivitas, keunggulan kompetitif, dan kelangsungan hidup organisasi (Saether, 2019; Shanker et al., 2017). Untuk itu, penting diidentifikasi faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan munculnya perilaku inovatif pegawai dalam organisasi (Pradana & Suhariadi, 2020; Sharma & Nambudiri, 2020; Khan, Mubarak, & Islam, 2020). Konsep inovasi tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Faktor manusia sebagai sumber daya dapat menghasilkan keunggulan kompetitif bagi organisasi, sekaligus dapat meningkatkan kinerja organisasi secara maksimal (Pradana & Suhariadi, 2020). Pentingnya perilaku inovatif adalah untuk terus bertahan dan berkembang dalam persaingan industri yang semakin kompetitif (Mutonyi, Slåtten, & Lien, 2020).

Inovasi adalah motor penggerak pembangunan sosial dan ekonomi suatu negara (Dutta, Lanvin, & Wunsch-Vincent, 2020). Menurut (Appe, 2020), salah satu tolak ukur yang digunakan dalam menstimulasi dan mengukur kegiatan inovasi adalah *Global Innovation Index (GII)*. Data GII (lihat Tabel 1.1 dan Gambar 1.1) menunjukkan peringkat inovasi Indonesia masih sangat rendah. Indonesia hanya memiliki skor 26,49 atau peringkat ke-85 dari 131 negara di dunia. Di regional ASEAN, peringkat inovasi Indonesia berada di posisi ketujuh dari 10 negara. Negara tetangga lainnya di ASEAN, justru jauh lebih baik dari Indonesia, seperti Singapura yang masuk peringkat 10 besar dunia dengan skor 56,61. Malaysia berada di peringkat ke-33, Vietnam peringkat ke-42, Thailand peringkat ke-44, Filipina peringkat ke-50, Brunei Darussalam peringkat ke-71, Kamboja peringkat ke-110, Laos peringkat ke-113, dan Myanmar peringkat ke-129.

Tabel 1.1. ASEAN Innovation Index 2020

| No | Negara | Score GGI | Peringkat |
|----|-------------------|-----------|-----------|
| 1 | Singapura | 56,61 | 8 |
| 2 | Malaysia | 42,42 | 33 |
| 3 | Vietnam | 37,12 | 42 |
| 4 | Thailand | 36,68 | 44 |
| 5 | Philpina | 35,19 | 50 |
| 6 | Brunai Darusallam | 29,82 | 71 |
| 7 | Indonesia | 26,49 | 85 |
| 8 | Kamboja | 21,46 | 110 |
| 9 | Laos | 20,65 | 113 |
| 10 | Myanmar | 17,74 | 129 |

Sumber: Global Innovation Index (2020)



Gambar 1.1. ASEAN Innovation Index 2020

Sumber : Global Innovation Index (2020)

Salah satu aspek penting inovasi yang diukur dalam GII adalah aspek *Human Capital* atau aspek SDM. Inovasi pada aspek SDM merupakan salah satu indikator utama dari inovasi sektor publik. Inovasi sektor publik bertujuan untuk memaksimalkan layanan kepada masyarakat (Torfing & Ansell, 2017). Untuk itu, para peneliti dan praktisi setuju bahwa masalah birokrasi yang rumit mengharuskan organisasi publik fokus terhadap peningkatan inovasi layanan (Günzel-Jensen, Hansen, Jakobsen, & Wulff, 2018; Torfing & Ansell, 2017).

Karakteristik inovasi sektor publik ini menyiratkan bahwa organisasi berinovasi untuk mempertahankan legitimasi dalam lingkungan karena adanya kompleksitas dan tuntutan masyarakat untuk terus meningkat layanannya (Hansen & Pihl-Thingvad, 2019).

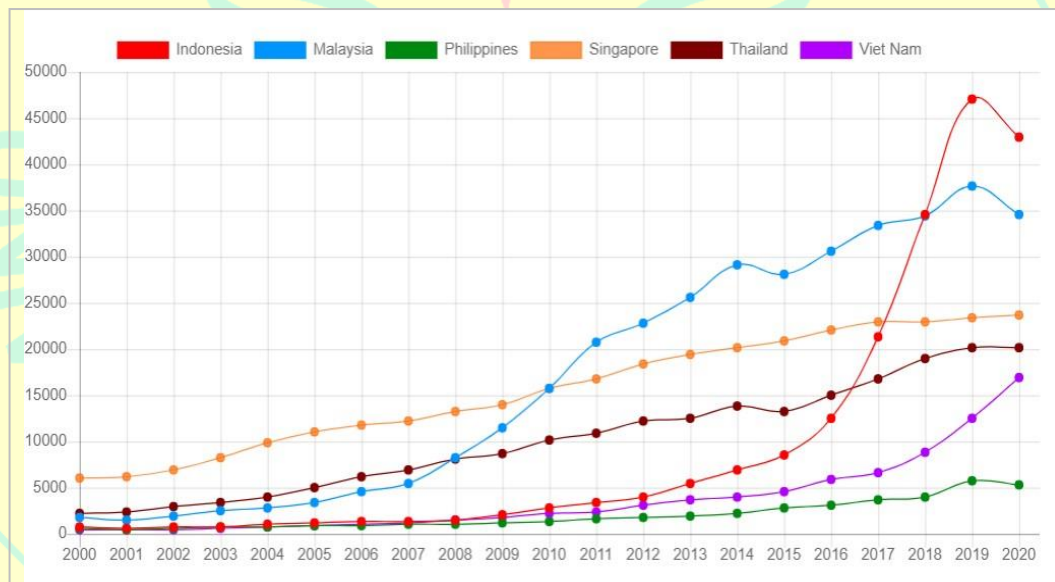
Inovasi layanan publik merupakan pengembangan dan implementasi dari ide baru untuk menciptakan atau meningkatkan nilai publik. Inovasi ini, dilakukan dengan cara mengubah hubungan antar mitra ekosistem, *relationship*, dan penciptaan *value* (Ape, 2020). Berbagai inovasi layanan publik, sudah dilakukan pemerintah, salah satunya adalah inovasi layanan sektor pendidikan (Yulianti, 2016). UU No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, menjelaskan bahwa salah satu fungsi pendidikan tinggi adalah mengembangkan sivitas akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma. Maksudnya adalah perguruan tinggi bertanggung jawab dalam melakukan serangkaian aktivitas dalam mendorong dan mengelola inovasi yang disebut sebagai manajemen inovasi perguruan tinggi (Kemristekdikti, 2018).

Inovasi pada perguruan tinggi tidak terlepas dari peran dosen. Dosen merupakan SDM perguruan tinggi yang memiliki peran yang sangat sentral dan strategis dalam seluruh aktivitas di perguruan tinggi. Kinerja dosen akan sangat menentukan tinggi-rendahnya kualitas suatu perguruan tinggi. Kinerja ini dapat diwujudkan apabila dosen melaksanakan tugas dengan penuh kreativitas melalui perilaku inovatif (Yulianti, 2016). Perilaku inovatif didefinisikan sebagai cara dalam meningkatkan dan merealisasikan ide baru di dalam pekerjaan, kelompok kerja dan organisasi yang bermanfaat terhadap kinerja individu atau organisasi (Asurakkody & Kim, 2020; Afsar, Al-Ghazali, Cheema, & Javed, 2020; Kwon & Kim, 2020).

Perilaku inovatif berhubungan erat dengan kreativitas, yang dalam literatur dikenal dengan istilah *job crafting*. Inovasi mampu memunculkan ide-ide baru dan memiliki manfaat berkaitan dengan proses dan prosedur serta mengimplementasikan ide yang kreatif (Amankwaa, Gyensare, & Susomrith, 2019). Selanjutnya Nazir dan Islam (2017) berpendapat bahwa perilaku inovatif secara proaktif menyuarakan ide-ide untuk perbaikan kinerja untuk kepentingan jangka panjang, yang dipicu oleh kebebasan kerja pegawai. Perilaku proaktif

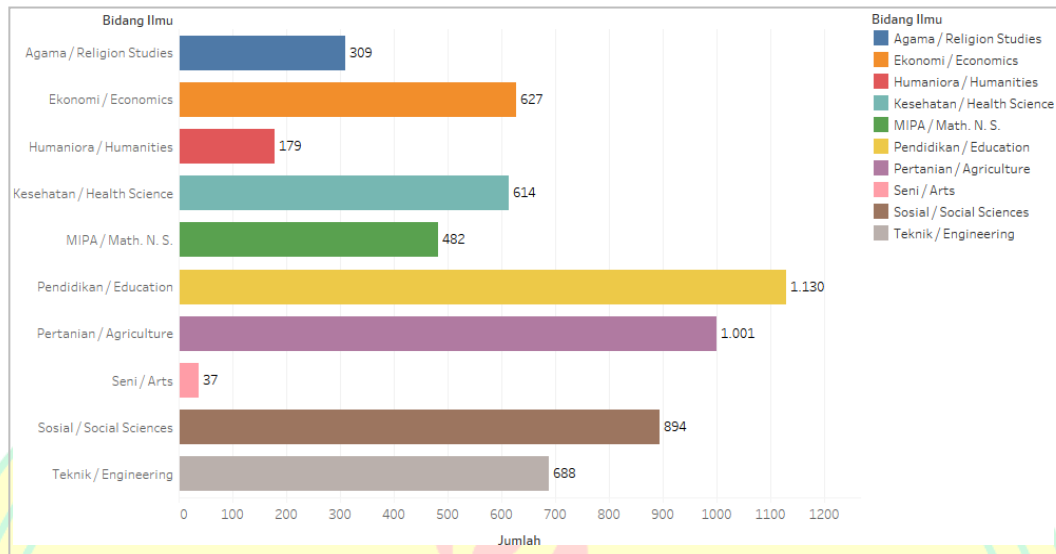
penting dalam situasi lingkungan yang dinamis sebagai sarana perbaikan yang terus menerus (van-Zyl, van-Oort, Rispens, & Olckers, 2019). Secara literatur, Yulianti (2016) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa perilaku inovatif dosen memberikan *outcomes* positif bagi perguruan tinggi yang dapat distimulus dengan iklim dan pemikiran kreatif dari sivitasnya.

Salah satu inovasi dosen tersebut adalah dibidang penelitian. Fenomena empiris menunjukkan di tahun 2020, Indonesia mengalami penurunan jumlah publikasi dosen dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, dari 47.083 publikasi menjadi 42.961 (lihat Gambar 1.2). Hal ini berdampak terhadap rendahnya rasio publikasi dosen. Dengan jumlah dosen 253.032 hanya menghasilkan publikasi 42.096 publikasi dengan rasio 0.16, artinya satu publikasi baru dapat dihasilkan oleh enam dosen (Kemristekdikti, 2019).



Gambar 1.2 Tingkat Publikasi Negara ASEAN
 Sumber: www.scival.com (2020)

Rendahnya rasio publikasi dari hasil riset dosen, ternyata memberikan dampak terhadap perkembangan jumlah guru besar di Indonesia. Berdasarkan data dari Kemristekdikti Tahun 2019 (lihat Gambar 1.3), jumlah guru besar hingga tahun 2018 baru mencapai 5.961 di 10 bidang disiplin ilmu.



Gambar 1.3 Jumlah Guru Besar Berdasarkan Bidang Ilmu
Sumber: Kemristekdi (2019)

Fenomena diatas, menarik untuk dibahas lebih lanjut. Penelitian terkait perilaku inovatif pada dunia akademik dan relevan dengan konteks penelitian ini, pernah dilakukan oleh Zahoor (2018) di India. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari proaktif tenaga pengajar terhadap kepuasan, dan loyalitas terdidik. Selain itu, faktor *job crafting*, dan *work engagement* ditemukan secara signifikan dan berurutan memediasi hubungan antara inovasi dan variabel prediktornya terhadap para praktisi akademis di India. Penelitian Zahoor (2018), masih relevan dengan kondisi akademik di Indonesia. Hasil survei yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan terhadap dosen pada 16 dari 33 Universitas Badan Layanan Umum (BLU) ditahun 2020 (lihat Tabel 1.2) menunjukkan masih terdapat area *improvement* dalam hal perilaku inovatif yang dapat dikaitkan dengan dengan faktor otonomi kerja, kreatifitas kerja, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja dosen pada Universitas BLU.

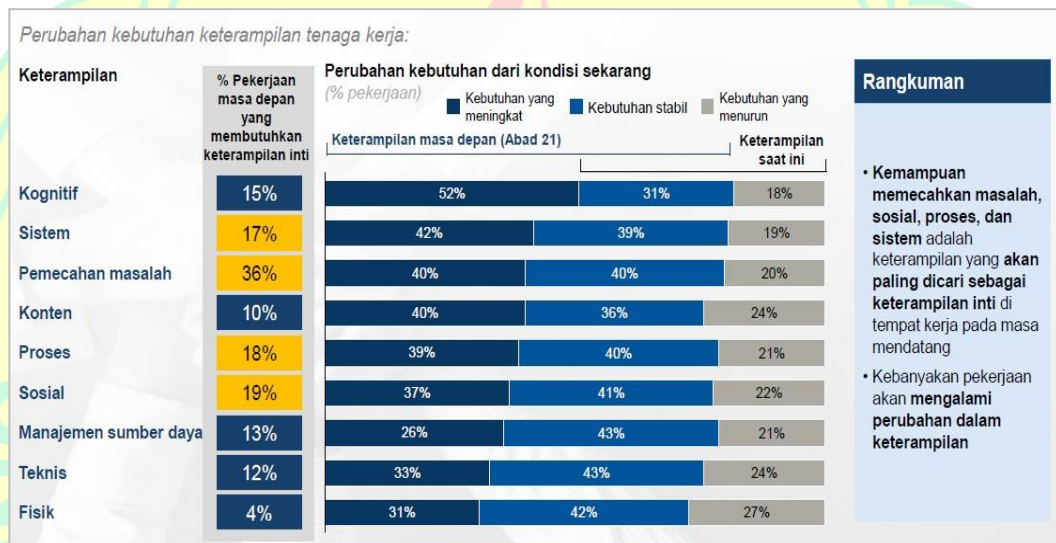
Hasil survei ini dijelaskan oleh Kepala Seksi Penelitian dan Pengembangan Badan Layanan Umum, bahwa tingkat kepuasan dosen masih belum optimal, karena belum maksimalnya penghasilan dosen (remunerasi), dan kurangnya bantuan dana penelitian kepada dosen. Aspek ini, tentu menjadi prioritas yang harus ditingkatkan Universitas BLU untuk dapat mendorong perilaku inovasi dosen menjadi lebih baik.

Tabel 1.2. Hasil Survei Kepuasan Kerja Dosen Universitas BLU

| No. | BLU Pendidikan | Strategi Pencapaian | Penjaminan Mutu | Kualitas Lulusan | Kompetensi | Kurikulum dan Pembelajaran | Keuangan Sarana Prasarana | Penelitian, Pengabdian Masyarakat, dan Kerjasama | Indeks Rata-rata |
|-----|---|---------------------|-----------------|------------------|-------------|----------------------------|---------------------------|--|------------------|
| 1 | Universitas Andalas | 4,01 | 4,02 | 4,05 | 3,82 | 4,15 | 3,99 | 4,08 | 4,02 |
| 2 | Universitas Brawijaya Malang | 4,88 | 4,71 | 4,45 | 4,38 | 4,42 | 4,65 | 4,42 | 4,56 |
| 3 | Universitas Haluoleo | 3,00 | 2,83 | 3,20 | 3,17 | 4,00 | 2,23 | 3,00 | 3,06 |
| 4 | Universitas Negeri Jakarta | 4,18 | 4,19 | 4,08 | 3,99 | 4,19 | 3,92 | 4,14 | 4,10 |
| 5 | Universitas Negeri Makassar | 4,42 | 4,44 | 4,23 | 4,23 | 4,45 | 4,12 | 4,40 | 4,33 |
| 6 | Universitas Negeri Malang | 4,45 | 4,41 | 4,34 | 4,33 | 4,48 | 4,33 | 4,39 | 4,39 |
| 7 | Universitas Negeri Medan | 4,50 | 4,40 | 4,30 | 4,31 | 4,34 | 4,12 | 4,36 | 4,33 |
| 8 | Universitas Negeri Semarang | 4,55 | 4,47 | 4,35 | 4,38 | 4,48 | 4,27 | 4,38 | 4,42 |
| 9 | Universitas Negeri Surabaya | 4,24 | 4,17 | 4,04 | 4,12 | 4,16 | 3,93 | 4,11 | 4,11 |
| 10 | Universitas Negeri Yogyakarta | 4,45 | 4,34 | 4,28 | 4,24 | 4,43 | 4,22 | 4,30 | 4,32 |
| 11 | Universitas Pattimura, Maluku | 3,94 | 4,17 | 3,90 | 3,89 | 4,20 | 3,59 | 3,72 | 3,92 |
| 12 | Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur | 4,06 | 4,01 | 3,87 | 4,02 | 4,04 | 3,84 | 3,97 | 3,97 |
| 13 | Universitas Riau | 4,00 | 4,17 | 4,20 | 4,00 | 3,67 | 3,69 | 4,00 | 3,96 |
| 14 | Universitas Sriwijaya | 4,22 | 4,04 | 4,11 | 3,91 | 4,21 | 3,74 | 4,00 | 4,03 |
| 15 | Universitas Tanjung Pura | 4,09 | 4,12 | 4,01 | 3,88 | 4,15 | 3,80 | 3,99 | 4,01 |
| 16 | Universitas Udayana | 4,36 | 4,30 | 4,17 | 4,11 | 4,28 | 3,90 | 4,19 | 4,19 |
| | Rata-rata | 4,21 | 4,17 | 4,10 | 4,05 | 4,23 | 3,90 | 4,09 | 4,11 |

Sumber : Direktorat PPKBLU (2020)

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2020), dalam sebuah laporan tentang “Peta Jalan Pendidikan Indonesia 2020-2035”, menjelaskan bahwa telah mendorong terjadinya perubahan kebutuhan keترampilan tenaga kerja yang sangat cepat (Gambar 1.4). Tantangannya adalah Perguruan Tinggi harus mampu berinovasi dalam hal pendidikan, seperti penguatan metode *digital learning*, otonomi pekerja, pemberdayaan teknologi, dll. Kemampuan untuk memecahkan masalah, kognitif, dan sosial akan menjadi semakin penting, sedangkan kebutuhan terhadap keterampilan fisik akan semakin berkurang (Kemendikbud, 2020).



Gambar 1.4 Perubahan Kebutuhan Keterampilan Tenaga Kerja
Sumber: World Economic Forum, analisa Kearney dalam Kemendikbud (2020)

Menurut Nurwardani (2020), untuk mengantisipasi perubahan keterampilan tenaga kerja, pemerintah mencanangkan program merdeka belajar, dimana pilar pertama adalah dosen harus profesional dan inovatif melayani mahasiswa. Dosen harus didorong untuk melakukan literasi baru, *general education*, dan *life-long learning*. Program pemerintah ini sudah mulai di implementasikan oleh perguruan tinggi BLU. Saat ini terdapat 101 BLU layanan pendidikan yang dituntut untuk terus dapat melakukan inovasi berkelanjutan dan menerapkan program merdeka belajar (PPKBLU, 2020).

Berdasarkan hasil pra riset melalui observasi langsung dan wawancara selama periode Mei hingga Juli 2020, peneliti berhasil mengumpulkan data empiris permasalahan di 25 dari 33 Universitas BLU dibawah binaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Permasalahan tersebut, dapat dikaitkan dengan

kebebasan kerja, kreativitas kerja, keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan perilaku inovasi dosen dalam bekerja. Temuan empiris ini di perdalam melalui kegiatan data pra-riset menggunakan metode wawancara dengan dua pejabat dilingkungan Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan BLU, yaitu Kepala Seksi Penelitian dan Pengembangan, dan Kepala Seksi Pembinaan Keuangan BLU-IIA. Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan:

1. Mayoritas Universitas BLU belum memiliki rasio dosen ideal, sehingga dosen kurang memiliki waktu untuk pengembangan kompetensi diri.
2. Masih belum maksimalnya pelaksanaan kegiatan penelitian di kalangan dosen.
3. Masih banyak dosen yang melakukan pengajaran dengan metode konvensional.
4. Masih terdapat dosen, yang merasakan belum terlalu otonomi didalam melaksanakan kegiatan mengajarnya, karena kurangnya dukungan teknologi informasi pengajaran dari Kampus.
5. Masih belum optimalnya tingkat kepuasan dosen terutama berkaitan dengan aspek remunerasi dan penyediaan infrastruktur pendidikan oleh kampus.

Perilaku inovasi, juga dapat dikaitkan dengan minat dosen dalam penelitian, serta peningkatan jumlah guru besar di universitas. Data SINTA tahun 2020, terjadi penurunan signifikan terhadap publikasi dosen pada jurnal bereputasi terindex scopus sebesar 22,40% dibandingkan tahun 2019. Sementara itu, jumlah guru besar pada 2020 di universitas BLU baru mencapai 2.059 dari 5.267 atau hanya sebesar 39,09% guru besar di Indonesia. Dalam ranking nasional, hanya satu dari 33 universitas BLU yang berada di peringkat 10 besar nasional yaitu universitas Brawijaya, dan masih terdapat empat universitas BLU berada diranking 100-an Nasional. Fakta empiris ini menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan terkait inovasi dosen pada Universitas BLU di Indonesia untuk di potret lebih lanjut.

Inovasi pada aspek pengajaran, merupakan hal sangat penting saat ini. Menurut Tanuwijaya (2021), metode pembelajaran dan pengembangan di tahun 2021, lebih ditekankan pada aspek belajar mandiri yang terintegrasi, pengalaman *social learning*, singkat berkualitas dengan *digital learning*, dan metode *gamifikasi*,

leaderboard, dan memberikan *reward*. Belajar singkat dan cepat adalah pengalaman belajar digital yang dirancang untuk menjadi efektif, menarik dan menyenangkan untuk memfasilitasi perilaku pembelajar yang modern, dan hal ini harus mulai dikembangkan melalui ide kreatif dan inovasi dosen dalam mengajar. Tidak berlebihan, karena begitu pentingnya aspek inovasi, maka telah menarik minat banyak peneliti, salah satunya riset perilaku inovatif dengan memperkuat fokus pada aspek individu, dan mendorong lebih banyak studi tentang faktor-faktor kesuksesan pengembangan SDM, khususnya pada sektor publik (Bason, 2018; Suseno, Standing, Gengatharen, & Nguyen, 2019).

Secara umum diyakini bahwa inovasi dapat meningkatkan perilaku inovatif individu dalam organisasi, namun demikian, masih belum banyak dieksplorasi (Bos-Nehles, Renkema, & Janssen, 2017). Para peneliti telah mengidentifikasi, bahwa perilaku inovatif adalah faktor kunci kesuksesan organisasi mempertahankan kinerja, efektivitas, dan keunggulan kompetitif organisasi (Bason, 2018; Hansen & Pihl-Thingvad, 2019). Secara teori perilaku inovatif kerja sangat berkaitan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik individu (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017). Teori *self-determination theory* menjelaskan bahwa individu mengalami berbagai masalah motivasi mulai dari yang terkontrol hingga otonom untuk mampu berinovasi dan berfikir kreatif (Deci et al., 2017; Saether, 2019). Motivasi intrinsik dapat dibuktikan kebenarannya untuk mendorong kreatif tugas dan perilaku pegawai, seperti *job autonomy*, *job crafting*, *work engagement*, dan *work satisfaction* (Saether, 2019), dan hal ini sangat relevan, serta erat kaitannya dengan konteks penelitian ini.

Masih terdapat gap secara literatur, dimana beberapa penelitian terbaru (Pradana & Suhariadi, 2020; Afsar et al., 2020; Sharma & Nambudiri, 2020; Khan et al., 2020; Mutonyi et al., 2020; Asurakkody & Kim, 2020; Afsar et al., 2020; Amankwaa et al., 2019; Suseno et al., 2019; Sönmez & Yıldırım, 2019; Tsai, 2018) membahas perilaku inovasi dari sudut pandang berbeda melalui berbagai faktor yang mempengaruhinya. Menurut Amankwaa et al. (2019) *job autonomy* atau yang dikenal dengan istilah otonomi tentang kebebasan yang mereka miliki untuk menjalankan peran pekerjaan mereka, merupakan faktor penting dalam mempengaruhi perilaku inovatif pegawai dalam bekerja. Swaroop dan Dixit

(2018) menjelaskan bahwa otonomi kerja dapat menciptakan kreativitas kerja (Zito et al., 2019). Pradana dan Suhariadi (2020) melihat dari aspek lain, bahwa terdapat pengaruh kuat antara *job crafting* terhadap *innovative work behaviour* baik secara langsung ataupun tidak langsung melalui *work engagement*. Persepsi *job crafting* menuntut pegawai secara psikologis untuk kelangsungan pekerjaannya, meningkatkan kinerjanya dalam memunculkan ide-ide baru dalam bekerja.

Innovative work behaviour atau perilaku inovatif dalam bekerja tidak hanya dilihat dari sudut pandang *job autonomy* dan *job crafting*. Studi Afsar et al. (2020) menjelaskan bahwa keterikatan kerja atau yang dikenal dengan istilah *work engagement* memberi motivasi individu untuk menciptakan perilaku inovatif kerja pegawai. *Work engagement* meningkatkan kemauan pegawai untuk berbagi pengetahuan terkait pekerjaan mereka dengan anggota organisasi lain dan/atau secara aktif menyarankan ide-ide baru untuk organisasi mereka (W. Kim & Park, 2017). Keterikatan dalam pekerjaan lebih cenderung menampilkan perilaku kerja inovatif dengan menyarankan dan menerapkan ide-ide yang dapat membawa perbaikan dalam proses menciptakan peluang baru yang belum dimanfaatkan (Rai & Maheshwari, 2020). Karakteristik pegawai *engaged* akan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif mereka (Pradhan, Dash, & Jena, 2019). Perilaku inovatif kerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah *work satisfaction* (Bysted, 2013). *Work satisfaction* ditengarai sebagai motivasi intrinsik yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Riaz, Xu, & Hussain, 2018). Dengan demikian kepuasan kerja diharapkan menjadi penting (Fitrio, Budiyanto, & Agustedi, 2020).

Penelitian yang muncul menunjukkan bahwa kondisi ditempat kerja juga merupakan anteseden penting dari hasil organisasi yang positif, seperti kepuasan kerja yang meningkat, stres yang lebih rendah, dan komitmen organisasi yang lebih tinggi berdampak terhadap perilaku inovatif pegawai dalam bekerja (Riaz et al., 2018). Penting untuk membedakan antara kepuasan kerja individu dan kepuasan rekan kerja. Pada tingkat individu, kepuasan kerja yang dirasakan sendiri oleh pegawai, seperti yang dinyatakan oleh teori, dapat meningkatkan motivasi intrinsik karena mendapatkan lebih banyak otonomi pekerjaan, dan dengan demikian,

memberikan daya dorong dalam meningkatkan perilaku inovatif kerja (Hrnjic, Velic, Djidelija, & Jahic, 2018).

Penelitian yang sama tentang hubungan kepuasan kerja dan perilaku inovatif dalam bekerja, juga telah dilakukan oleh (Karavasilis & Georgios, 2019) dengan objek yang sama yaitu akademisi, namun dengan lokus dan waktunya yang berbeda dengan penelitian ini. Karavasilis dan Georgios (2019) dalam studinya menjelaskan bahwa kepuasan kerja mendorong kreativitas dan inovasi, kepuasan negatif atau yang disebut dengan istilah “*burnout*” dapat terjadi berupa keadaan kelelahan emosional, yang merupakan akibat dari stres kronis dan terjadi terutama dalam profesi kemanusiaan dan pekerjaan sosial. Kelelahan terdiri dari tiga elemen: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kurangnya pemenuhan pribadi dapat memicu efek negatif terhadap perilaku inovatif pegawai dalam bekerja (Kapiki & Tsakiridou, 2018).

Innovative work behaviour (IWB) tidak hanya dipengaruhi oleh variabel bebas, tetapi juga terdapat variabel mediasi yaitu *work satisfaction* dan *work engagement*. Secara literatur, telah banyak dibahas sebelumnya, seperti Zito et al. (2019) menjelaskan bahwa pada tingkat individu kepuasan kerja, juga sering dihubungkan dengan kepuasan hidup, kecemasan, kesusahan di tempat kerja. Artinya, otonomi kerja dapat digambarkan sebagai elemen pendahulu yang meningkatkan kepuasan kerja untuk mewujudkan kreativitas dan perilaku inovatif dalam bekerja (Hrnjic et al., 2018). Dalam penelitian Afsar et al. (2019), menjelaskan pengaruh variabel mediasi dari *work engagement*. Pengaruh tersebut dapat dijelaskan bahwa *job crafting* melibatkan pegawai untuk mengubah aspek tertentu dari cara mereka bekerja, berinteraksi dengan pegawai lain, dan cara mereka berpikir tentang pekerjaan mereka. Hal ini dapat membantu pegawai bekerja lebih baik dan lebih menikmati pekerjaan. Semakin banyak pegawai yang terlibat dalam *job crafting*, semakin mereka percaya bahwa akan dapat menghasilkan ide atau tugas baru yang kreatif dan dapat melaksanakannya dengan baik.

Dari hasil riset pustaka atau *desktop research* ditemukan berbagai literatur yang melihat IWB dalam konsepsi yang berbeda, literatur (Amankwaa et al., 2019; Zito et al., 2019; Swaroop & Dixit, 2018; Orth & Volmer, 2017) melihat faktor *job autonomy* sebagai variabel prediktor. Selanjutnya, literatur (Pradana &

Suhariadi, 2020; Afsar et al., 2019; H. Kim et al., 2018), melihat pengaruh *job crafting* terhadap IWB. Sementara itu, studi (Rai & Maheshwari, 2020; Chan, 2019; Pradhan et al., 2019; W. Kim & Park, 2017) membuktikan bahwa *work engagement* berdampak terhadap perilaku inovatif kerja. Kemudian, literatur (Karavasilis & Georgios, 2019; Hrnjic et al., 2018; Riaz et al., 2018; Kapiki & Tsakiridou, 2018) melihat *work satisfaction* sebagai variabel prediktor terhadap perilaku inovatif kerja pegawai. Sedangkan penelitian yang mengembangkan model komprehensif dan secara simultan menguji variabel *job autonomy*, *job crafting*, *work engagement*, dan *work satisfaction*, sebagai prediktor variabel *innovative work behaviour*, masih sulit ditemukan.

Berdasarkan latar belakang uraian tersebut, masih terdapatnya *emperical gap* dan literatur *gap*, maka penelitian ini penting untuk dilakukan melalui pengembangan alternatif model untuk memecahkan masalah *innovative work behavior* pada kalangan dosen pada perguruan tinggi di Indonesia. Adapun topik penelitian ini adalah “Pengaruh *job autonomy* dan *job crafting* terhadap *innovative work behaviour* dengan mediasi *work engagement* dan *work satisfaction*”.

1.2. Batasan Penelitian

Penelitian ini membatasi pengujian model konseptual pada pengaruh variabel *job autonomy*, *job crafting*, terhadap *innovative work behaviour* menggunakan variabel *work engagment* dan *work satisfaction* sebagai variabel mediasi. Model yang dikembangkan dalam penelitian ini akan di uji dengan data yang dikumpul pada universitas berbadan hukum BLU dibawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi di Indonesia. Hal ini sesuai dengan fakta dan fenomena empiris yang diamati melalui pra riset yang telah dilakukan sebelumnya. Pertimbangan lain memilih universitas BLU sebagai lokus penelitian adalah karena inovasi merupakan salah satu dimensi pengukuran tingkat *maturity level* atau kinerja universitas oleh Kementerian Keuangan, dimana salah satu aspek pengukuran adalah melihat kinerja dosen termasuk didalamnya aspek inovasi universitas dan inovasi dosen, yang dalam konteks penelitian ini sangat relevan dengan variabel perilaku inovatif kerja dosen.

1.3. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Belum optimalnya perilaku inovatif dosen dalam bekerja sebagai akibat faktor otonomi kerja, karena adanya batasan aturan tertentu atau norma yang terlalu mengikat sehingga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan keterikatan emosional dosen.
- (2) Belum berkembang dengan baik proses perubahan cara atau desain pekerjaan yang dilakukan dosen baik dalam bentuk fisik maupun psikologis karena dibatasi oleh aturan tertentu dan norma yang terlalu mengikat sehingga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan keterikatan emosional dosen sehingga berdampak terhadap perilaku inovatif dosen dalam bekerja.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah penelitian, maka dapat dirumuskan 12 pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

- (1) Apakah terdapat pengaruh *job autonomy* terhadap *innovative work behaviour*?
- (2) Apakah terdapat pengaruh *job crafting* terhadap *innovative work behaviour*?
- (3) Apakah terdapat pengaruh *work engagement* terhadap *innovative work behaviour*?
- (4) Apakah terdapat pengaruh *work satisfaction* terhadap *innovative work behaviour*?
- (5) Apakah terdapat pengaruh *job autonomy* terhadap *work engagement*?
- (6) Apakah terdapat pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement*?
- (7) Apakah terdapat pengaruh *job autonomy* terhadap *work satisfaction*?
- (8) Apakah terdapat pengaruh *job crafting* terhadap *work satisfaction*?
- (9) Apakah terdapat pengaruh *job autonomy* terhadap *innovative work behaviour* melalui *work engagement*?
- (10) Apakah terdapat pengaruh *job crafting* terhadap *innovative work behaviour* melalui *work engagement*?

- (11) Apakah terdapat pengaruh *job autonomy* terhadap *innovative work behaviour* terhadap *innovative work behaviour* melalui *job satisfaction*?
- (12) Apakah terdapat pengaruh *job crafting* terhadap *innovative work behaviour* melalui *work satisfaction*?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan menguji serta menemukan :

- (1) Pengaruh *job autonomy* terhadap *innovative work behaviour*;
- (2) Pengaruh *job crafting* terhadap *innovative work behaviour*;
- (3) Pengaruh *work engagement* terhadap *innovative work behaviour*;
- (4) Pengaruh *work satisfaction* terhadap *innovative work behaviour*;
- (5) Pengaruh *job autonomy* terhadap *work engagement*;
- (6) Pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement*;
- (7) Pengaruh *job autonomy* terhadap *work satisfaction*;
- (8) Pengaruh *job crafting* terhadap *work satisfaction*;
- (9) Pengaruh *job autonomy* terhadap *innovative work behaviour* melalui *work engagement*;
- (10) Pengaruh *job crafting* terhadap *innovative work behaviour* melalui *work engagement*;
- (11) Pengaruh *job autonomy* terhadap *innovative work behaviour* melalui *work satisfaction*;
- (12) Pengaruh *job crafting* terhadap *innovative work behaviour* melalui *work satisfaction*.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

- (1) Manfaat Teoretis (*basic research*)

Manfaat teoretis di dalam penelitian ini yaitu dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang peran mediasi *work engagement* dan *work satisfaction* pada pengaruh *job autonomy* dan *job crafting* terhadap *innovative work behaviour*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan

informasi terutama dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya berkaitan dengan teori *self-determination theory*, dimana individu akan berperilaku inovatif karena adanya motivasi intrinsik dan ekstrinsik karena adanya kebebasan kerja, dorongan kreativitas kerja, keterikatan kerja dan kepuasan pegawai dalam bekerja. Selain itu, hasil penelitian dapat digunakan sebagai premis bagi peneliti berikutnya yang relevan dengan penelitian ini.

(2) Manfaat Praktis (*applied research*)

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan informasi bagi para praktisi dalam menyusun *policy brief* khususnya berkaitan dengan isu inovasi. Secara spesifik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada Kementerian Keuangan dan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi terkait aspek inovasi untuk memperkuat referensi dalam penilaian aspek inovasi dalam pengukuran *maturity level* satuan kerja BLU di Indonesia.

1.7. State Of The Art

Kebaruan dalam penelitian ini, terletak dalam konteks topik, referensi atau rujukan teori (*rigor*), model penelitian, dan lokus penelitian, yaitu:

- (1) Lokus penelitian ini adalah 33 universitas berbadan hukum BLU dibawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi di Indonesia.
- (2) Temuan terhadap model penelitian yang dibangun sebagai pengembangan dari beberapa model penelitian terdahulu, terkait dengan konstruk *job autonomy*, *job crafting melalui work engagement*, dan *work satisfaction* terhadap *innovative work behaviour*.