

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di tengah sengitnya pertarungan antar instansi, tenaga kerja merupakan kekayaan bernilai yang harus dijaga dan ditumbuhkembangkan. Untuk memaksimalkan manajemen tenaga kerja, suatu bisnis secara bersamaan wajib *upgrade* tenaga kerja yang berkualitas dan mengimbangi kecepatan kemajuan laju teknologi yang kian pesat. Sehingga, organisasi berkewajiban berpikir dan bertindak untuk mencari pembaharuan dalam operasional untuk menghadapi keadaan dinamika perubahan persaingan setiap organisasi. Perubahan biasanya dengan sengaja diciptakan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasinya guna menghadapi lingkungan yang semakin dinamis. Dalam rangka mempertahankan keunggulan dalam lingkungan yang sangat kompetitif penting bagi organisasi untuk melakukan inovasi (Afsar et al., 2020).

Indonesia berada di peringkat ke-54 dengan *rating* 30,6 di antara 133 negara yang masuk dalam *Global Innovation Index* (GII) 2024. Peringkat yang diberikan oleh GII kepada ekonomi dunia berdasarkan kemampuan mereka dalam inovasi. Dengan mengacu pada sekitar delapan puluh indikator yang terbagi menjadi dua kategori—*input* dan *output* inovasi—GII bertujuan untuk menangkap berbagai aspek multidimensional dari inovasi tersebut. Indeks ini merupakan pemeringkatan kemampuan dan hasil inovasi ekonomi dunia. Dalam penilaian inovasi, indeks ini menggunakan berbagai kriteria yang meliputi lima pilar utama, meliputi institusi, sumber daya manusia dan penelitian, infrastruktur, kekuatan

pasar, serta daya saing bisnis. Sementara itu, dua pilar utama *output* inovasi terdiri dari produk kreatif serta pengetahuan dan teknologi. Sayangnya, Indonesia menduduki peringkat terendah dalam aspek sumber daya manusia dan penelitian, kecanggihan bisnis, serta *output* dari pengetahuan dan teknologi. (World Intellectual Property Organization, 2024).

Pada lingkup negara-negara ASEAN, peringkat inovasi Indonesia berada pada posisi keenam dari sepuluh negara. Peringkat inovasi Indonesia masih kalah jauh dibandingkan dengan negara Singapura, Malaysia, Thailand, Vietnam dan Filipina. Singapura menduduki urutan teratas negara paling inovatif di kawasan Asia Tenggara pada 2024 dengan nilai sebesar 61,2 poin dan peringkat ke-4 dari 133 negara di dunia. Malaysia dengan nilai GII sebesar 40,5 poin menempati posisi kedua di kawasan Asia Tenggara dan peringkat 33 dari 133 negara di dunia. Kemudian urutan ketiga di kawasan Asia Tenggara ada Thailand yang memiliki nilai GII sebesar 36,9 poin dan Thailand menempati urutan ke-41 dari 133 negara di seluruh dunia.

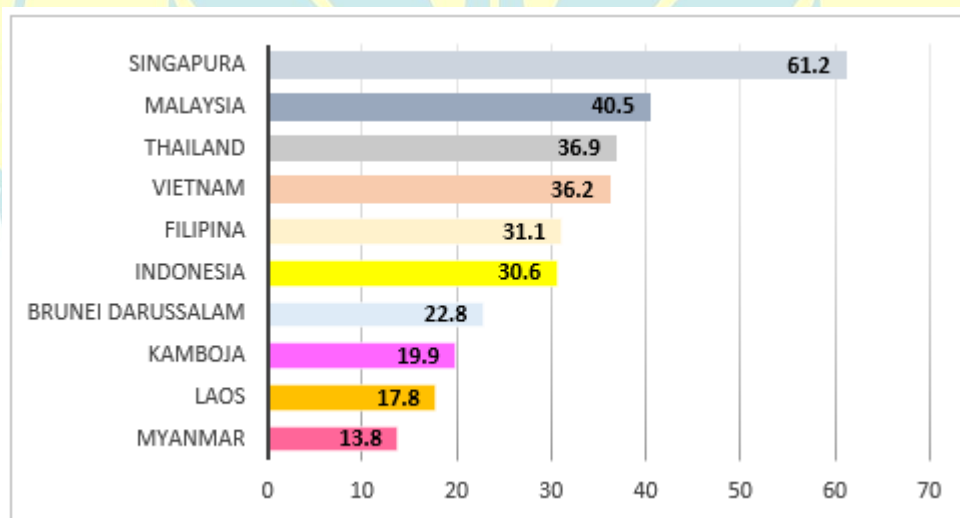
Pada posisi keempat kawasan Asia Tenggara dan peringkat 44 dari 133 negara di dunia ditempati oleh Vietnam yang memiliki nilai GII sebesar 36,2 poin. Filipina berada di urutan kelima di kawasan Asia Tenggara dan peringkat 53 dari 133 negara di dunia dengan nilai GII sebesar 31,1 poin. Indonesia berada di posisi keenam di kawasan Asia Tenggara dengan nilai GII sebesar 30,6 poin. Brunei Darussalam menyusul di posisi ketujuh di kawasan Asia Tenggara dan peringkat 88 dari 133 negara di dunia dengan nilai GII sebesar 22,8 poin. Posisi kedelapan di kawasan Asia Tenggara dan peringkat 103 dari 133 negara di dunia dengan nilai GII sebesar 19,9 poin ditempati oleh Kamboja. Laos berada pada posisi kesembilan

di kawasan Asia Tenggara dan peringkat 111 dari 133 negara di dunia dengan nilai GII sebesar 17,8 poin, terakhir ditutup dengan Myanmar pada posisi kesepuluh di kawasan Asia Tenggara dan peringkat 125 dari 133 negara di dunia yang memiliki nilai GII sebesar 13,8 poin.

Tabel 1.1 ASEAN *Innovation Index* 2024

No	Negara	Score GII	Peringkat GII
1	Singapura	61.2	4
2	Malaysia	40.5	33
3	Thailand	36.9	41
4	Vietnam	36.2	44
5	Filipina	31.1	53
6	Indonesia	30.6	54
7	Brunei Darussalam	22.8	88
8	Kamboja	19.9	103
9	Laos	17.8	111
10	Myanmar	13.8	125

Sumber: World Intellectual Property Organization (2024)



Gambar 1.1 ASEAN *Innovation Index* 2024

Sumber: World Intellectual Property Organization (2024)

Kementerian Dalam Negeri setiap tahunnya mengadakan *Innovative Government Awards*, salah satu kategori yang diperlombakan dalam kegiatan tersebut adalah kategori provinsi terinovatif (Kementerian Dalam Negeri, 2023).

Salah satu provinsi yang berpartisipasi dalam *Innovative Government Awards* adalah DKI Jakarta. Sepanjang 2018 hingga 2023, DKI Jakarta pernah dua kali tidak mendapatkan predikat sebagai provinsi terinovatif, yaitu pada tahun 2021 dan 2022. Sebagaimana terlihat pada tabel 1.2, Provinsi DKI Jakarta masih tertinggal dibandingkan provinsi-provinsi lainnya yang ada di Indonesia, misalnya Sumatera Selatan, Jawa Tengah, Nusa Tenggara Barat, Jawa Timur, dan Jawa Barat.

Tabel 1.2 Pemenang *Innovative Government Awards* Kategori Provinsi Terinovatif

Tahun	Pemenang <i>Innovative Government Awards</i> Kategori Provinsi Terinovatif
2018	Jawa Barat Sumatera Barat DKI Jakarta Bali
2019	Jawa Tengah Jawa Barat Sumatera Barat DKI Jakarta Riau
2020	Jawa Tengah Sumatera Selatan Lampung DKI Jakarta Banten
2021	Sumatera Selatan Nusa Tenggara Barat Jawa Barat Jawa Tengah Jawa Timur
2022	Jawa Timur Jawa Tengah Sumatera Selatan Jawa Barat Nusa Tenggara Barat Sumatera Barat Bali
2023	Sumatera Selatan DKI Jakarta Jawa Barat Jawa Timur Nusa Tenggara Barat Sumatera Barat Bali

Sumber: Kementerian Dalam Negeri (2023)

Kreativitas individu merupakan prasyarat penting untuk perilaku inovatif (Li dan Hsu, 2016). Pada tahap "kreativitas", individu menghasilkan ide seperti pada tahap "inovasi", dan karyawan menerapkan ide tersebut untuk praktik kerja, proses, atau produk yang lebih baik (Yamak dan Eyupoglu, 2021). Keunggulan kompetitif dan keberhasilan organisasi dapat dicapai dengan adanya inovasi (Afsar et al., 2020). Perilaku inovatif karyawan sangat penting untuk meningkatkan proses produksi juga untuk mengembangkan produk dan layanan baru. Perilaku inovatif mencakup mengeksplorasi berbagai peluang, mengembangkan ide-ide baru, menerapkan perubahan, dan menerapkan pengetahuan atau proses baru untuk meningkatkan kinerja (Asbari et al., 2019). *Innovative work behavior* merujuk pada pengembangan, adopsi, dan penerapan gagasan-gagasan baru berkaitan dengan produk, teknologi, serta metode kerja oleh karyawan (Srirahayu et al., 2023). Aspek ini dipandang sebagai salah satu elemen utama yang berperan dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi (Srirahayu et al., 2023). Untuk memastikan keberhasilan strategi inovatif, perilaku karyawan perlu selaras dengan strategi tersebut, mendorong karyawan untuk berinovasi merupakan langkah yang dapat diambil organisasi untuk meningkatkan inovasi (Botha dan Steyn, 2020).

Aparatur Sipil Negara adalah pelayan publik yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan prima yang berkualitas kepada masyarakat, sebagai pelayan publik tentunya Aparatur Sipil Negara dituntut untuk memiliki perilaku inovatif. Perilaku inovatif dari Aparatur Sipil Negara diperlukan karena merupakan salah satu unsur nilai BerAKHLAK yaitu adaptif atau kemampuan beradaptasi, yang memerlukan adaptasi diri dan inovasi berkelanjutan dalam menghadapi perubahan. Perilaku inovatif Aparatur Sipil Negara memegang peranan krusial bagi

organisasi sektor publik dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan pasar. Hal ini tidak hanya mendukung pengembangan produk dan layanan baru, tetapi juga memfasilitasi respons terhadap perubahan teknologi yang cepat serta mendorong pengembangan teknologi baru. Oleh karena itu, perilaku inovatif Aparatur Sipil Negara membantu organisasi sektor publik mengintegrasikan teknologi baru, mengembangkan solusi inovatif, dan tetap kompetitif. Dengan mengimplementasikan *core value* adaptif Aparatur Sipil Negara dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, berinovasi secara terus menerus, menumbuhkan kreativitas, dan bertingkah laku proaktif guna meningkatkan daya saing organisasi. Untuk mewujudkan *core value* adaptif ini maka Aparatur Sipil Negara penting memiliki *innovate work behavior* untuk menjawab tantangan perubahan yang pergerakannya begitu cepat. *Innovate work behavior* memberikan inspirasi kepada Aparatur Sipil Negara untuk menghadirkan ide-ide baru, proses, metode kerja, serta penyelesaian atau penanganan terhadap masalah-masalah yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dengan mengadopsi perilaku inovatif, diharapkan Aparatur Sipil Negara dapat secara aktif menyampaikan ide dan gagasan demi kemajuan instansi. Mereka diharapkan mampu berani berinovasi untuk mendukung tujuan instansi secara konsisten, serta secara kritis mengantisipasi permasalahan yang berpotensi muncul di masa depan. Selain itu, sangat penting bagi mereka dapat mengidentifikasi potensi masalah beserta solusinya, menunjukkan ketertarikan yang mendalam terhadap fenomena baru, serta memanfaatkan setiap peluang untuk menciptakan hasil yang lebih baik.

Tuntutan untuk menjadi lebih inovatif telah lama dihadapi oleh organisasi publik (Demircioglu et al., 2023). Masih minimnya inovasi yang dilakukan pada

sektor publik dikarenakan masih kurangnya pemahaman dan kerangka kerja manajemen yang dapat menjelaskan bagaimana proses inovasi dalam organisasi sektor publik berlangsung (Moussa et al., 2018). Memberdayakan pegawai untuk mendorong inovasi dengan hasil yang beragam merupakan hal yang bisa dilakukan oleh manajer sektor publik (Demircioglu et al., 2023). Dalam rangka mempertahankan kesuksesan, efektivitas, dan daya saing dalam kemampuan organisasi publik, perilaku inovatif individu memiliki peran yang penting (Mutonyi et al., 2020). Salah satu elemen inovasi yang dianggap krusial dalam *Global Innovation Index* (GII) adalah *human capital* atau sumber daya manusia. Inovasi dalam bidang SDM menjadi salah satu indikator utama dalam menilai inovasi sektor publik. Untuk mencapai tujuan ini, para peneliti dan praktisi sepakat bahwa tantangan birokrasi yang kompleks mendorong organisasi publik untuk fokus pada peningkatan inovasi dalam layanan mereka (Günzel-Jensen et al., 2018).

Tuntutan Pegawai Negeri Sipil lebih inovatif di DKI Jakarta sudah ada sejak masa pemerintahan Gubernur Basuki Tjahaja Purnama (Ahok) sebagaimana dilansir dari laman news.republika.co.id, Ahok mendorong semua PNS yang bekerja di lingkup Provinsi DKI untuk meningkatkan inovasi, kerja nyata, dan kemandirian, diperlukan pendekatan baru yang penuh dengan kreativitas. Oleh karena itu, PNS diharapkan untuk lebih berinovasi dan berpikir kreatif. Selain itu, dia juga meminta agar seluruh PNS memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat (Maharani, 2016).

Pada tahun 2017 sebagaimana dilansir dari laman berita jakarta, bapak Saefullah selaku Sekretaris Daerah Provinsi DKI Jakarta, mengarahkan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menunjukkan inovasi dan kreativitas yang lebih dalam

setiap langkah mereka. Ia berharap sejumlah inovator dari kalangan PNS DKI akan lahir dalam dua tahun ke depan, karena kreativitas dan inovasi adalah milik setiap individu. Potensi yang ada dalam diri mereka dapat menjadi katalisator perubahan. Inovasi dalam pelayanan publik dapat dilakukan baik secara individu maupun kelompok di lingkungan kerja masing-masing. Melalui langkah-langkah inovatif ini, ASN di Pemprov DKI Jakarta menunjukkan keseriusan mereka memberikan pelayanan sebesar-besarnya kepada masyarakat (Tobing dan Riyanto, 2017).

Dilansir dari laman berita jakarta, Pj Gubernur Heru Budi menekankan pentingnya menerapkan nilai-nilai inti BerAKHLAK, yang meliputi nilai-nilai Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Bagi sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi DKI Jakarta, nilai-nilai tersebut sebagai landasan yang kuat dalam melaksanakan tugasnya. "Jadikanlah budaya kerja BerAKHLAK beserta semangat Bangga Melayani Bangsa sebagai pedoman serta nilai-nilai fundamental dalam setiap langkah kita bekerja, mengabdikan, melayani masyarakat, serta memajukan Kota Jakarta," tegas Penjabat Gubernur Heru Budi. Ia juga mendorong ASN untuk melakukan penyederhanaan dan inovasi, menekankan bahwa perubahan yang bermakna tidak selalu harus besar atau kompleks; seringkali, ide-ide sederhana bisa memiliki dampak yang signifikan (Tobing dan Maulana, 2023). Berdasarkan harapan dari pemimpin DKI Jakarta tersebut, untuk mengatasi masalah dan menjawab tantangan persaingan global di Provinsi DKI Jakarta dibutuhkan pegawai yang memiliki sifat inovatif, fleksibel, dan berkomitmen. Selain itu, mereka juga diharapkan mampu memahami faktor-faktor yang mendorong terwujudnya kinerja inovatif.

Sebagaimana dilansir dari laman tempo.co mengenai hasil survei kepuasan layanan masyarakat tahun 2023, survei menunjukkan bahwa 12,3 persen warga mengeluhkan kesulitan dalam mencari lapangan pekerjaan (Yuantisya, 2023). Hasil survei ini menunjukkan kesamaan yang signifikan dengan temuan survei yang dilakukan lima tahun lalu. Berdasarkan Survei Kepuasan Kinerja Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang dilakukan pada tahun 2018 oleh Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistika, tercatat bahwa 19,2% dari 402 responden mengidentifikasi kesempatan untuk bekerja dan berusaha sebagai isu utama (Dinas Komunikasi, 2018). Permasalahan mengenai kesempatan kerja ini merupakan tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi (DTKTE) Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan temuan survei kepuasan pelayanan masyarakat, DTKTE Provinsi DKI Jakarta belum memenuhi harapan dalam inovasi pelayanan publik. Banyak masyarakat yang mengeluhkan kesulitan dalam mendapatkan kesempatan bekerja.

DTKTE Provinsi DKI Jakarta memiliki peran krusial untuk menghadapi berbagai tantangan serta beradaptasi di era modern ini, dengan tujuan utama untuk melayani masyarakat. Upaya peningkatan kualitas serta inovasi dalam pelayanan publik dilakukan demi menyediakan layanan yang lebih cepat, aman, dan mudah diakses. Inovasi menjadi elemen krusial dalam memastikan bahwa layanan publik tetap berkualitas tinggi dan dapat menjawab kebutuhan masyarakat. Rentang waktu antara tahun 2020 hingga 2023 menunjukkan berbagai inovasi yang diimplementasikan oleh DTKTE Provinsi DKI Jakarta, yang dapat diamati dengan lebih jelas pada tabel 1. 3.

Tabel 1.3 Inovasi di DTKTE Provinsi DKI Jakarta

Tahun	Nama Inovasi	Jenis Inovasi	Bentuk Inovasi Daerah
2020	Klinik Produktivitas	Non Digital	Inovasi Pelayanan Publik
2021	SIDUDA GENIT (Sistem Informasi Dukungan Daya Genset Listrik)	Digital	Inovasi Pelayanan Publik
2021	E-WLP	Digital	Inovasi Pelayanan Publik
2021	e-Monitoring PJLP	Digital	Inovasi Tata Kelola Pemerintahan
2021	<i>Productivity Talks-Share to Inspire</i>	Digital	Inovasi Daerah Lainnya sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah
2023	<i>Dashboard</i> Informasi Publik PPKD Jakarta Timur	Digital	Inovasi Pelayanan Publik
2023	Kelas Inklusi Disabilitas: Pengembangan Kompetensi Sertifikasi Profesi bidang IT-Operator Komputer Muda	Non Digital	Inovasi Pelayanan Publik
2023	Pelaksanaan Pelatihan Kerja Online Melalui <i>E-Learning Management System</i> (EMAS)	Digital	Inovasi Pelayanan Publik
2023	Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) melalui Sistem Terintegrasi Berbasis Web (E-PKWT)	Digital	Inovasi Pelayanan Publik
2023	<i>Workshop</i> Barista PPKD Jakarta Timur	Non Digital	Inovasi Pelayanan Publik

Sumber: Pemerintah Provinsi DKI Jakarta (2024)

Inovasi daerah diukur melalui berbagai indikator, antara lain regulasi inovasi, ketersediaan sumber daya manusia, dukungan anggaran, pelatihan inovasi, integrasi program dan kegiatan inovasi dalam Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD), keterlibatan aktor-aktor inovasi, pelaksana inovasi, jejaring inovasi, sosialisasi inovasi, serta pedoman teknis. Indikator lainnya mencakup kemudahan akses informasi layanan, kecepatan penciptaan inovasi, kelancaran proses inovasi yang dihasilkan, penyelesaian layanan pengaduan, integrasi layanan, replikasi, alat kerja yang digunakan, kegunaan inovasi, serta monitoring dan evaluasi atas kualitas dan jumlah inovasi daerah. Ketersediaan sumber daya manusia dalam menilai inovasi daerah berperan krusial dalam mendorong dan mewujudkan inovasi tersebut.

Untuk mengetahui mengenai persepsi responden terkait *innovative work behavior*, peneliti melakukan *pra survey* kepada 30 orang responden pegawai DTKTE Provinsi DKI Jakarta sebagaimana tertera di dalam tabel 1.4.

Tabel 1.4 Temuan Awal Dari Survei Terhadap Variabel *Innovative Work Behavior*

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Saya dapat menemukan solusi baru untuk masalah yang menantang.	10	33,33%	20	66,67%
2	Saya mencari pendekatan, strategi, atau alat baru.	13	43,33%	17	56,67%
3	Saya memperoleh persetujuan untuk ide inovatif	15	50%	15	50%
4	Saya berhasil membawa konsep kreatif ke tempat kerja	12	40%	18	60%
5	Saya mampu mengubah konsep kreatif menjadi penggunaan praktis	9	30%	21	70%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil *pra survey* di atas, dapat terlihat bahwa *innovative work behavior* di DTKTE Provinsi DKI Jakarta tidak seperti yang diharapkan atau terlihat masih rendah dilihat dari 70% jumlah responden atau sebanyak 21 orang responden menjawab tidak dapat mengubah konsep kreatif menjadi penggunaan praktis dan sebanyak 20 orang atau 66,67% jumlah responden masih belum mampu menemukan solusi baru untuk masalah yang menantang. Penelitian awal yang peneliti lakukan di lokasi penelitian, diperoleh temuan bahwa kemampuan sumber daya manusia masih tergolong rendah. Selain itu, terdapat keterbatasan dalam hal kebebasan dan dukungan bagi pegawai untuk mengeksplorasi dan menerapkan ide-ide inovatif di lingkungan kerja. Hal ini juga diperburuk dengan kurangnya keseriusan dari bawahan dalam melaksanakan instruksi yang diberikan oleh atasan. Selain itu, bawahan nampaknya merasa tidak puas dengan perintah atasannya dan penerimaan terhadap keputusan atasannya. Sebagian besar pegawai masih belum fokus pada pekerjaannya dan lambat bereaksi terhadap perubahan.

Inovasi dapat menambah nilai bagi suatu organisasi untuk meningkatkan daya saingnya, namun sayangnya tidak semua organisasi dapat berinovasi. Hal ini terlihat pada DTKTE Provinsi DKI Jakarta. Kurangnya inovasi yang dihasilkan oleh dinas tersebut mencerminkan rendahnya perilaku kerja inovatif di kalangan pegawainya. Banyak pegawai yang cenderung hanya mengikuti regulasi yang ada tanpa mengeluarkan ide-ide baru yang bisa mempermudah pekerjaan. Bahkan hingga saat ini, masih terdapat berbagai pelayanan yang dilakukan secara manual. Hingga saat ini, belum ada inovasi dalam sistem informasi pelayanan laporan untuk pekerja yang telah di-PHK secara *online* dan *real-time*, padahal layanan tersebut sangat dibutuhkan. Salah satu tugas utama DTKTE Provinsi DKI Jakarta di bidang ketenagakerjaan yaitu mengelola data terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurut Kepala Dinas tersebut, informasi mengenai jumlah PHK dapat diakses melalui Laporan Portal SIGAP Hubungan Industrial dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Tobing dan Maulana, 2024).

Pada penelitian terdahulu faktor yang mempengaruhi *innovative work behavior*, antara lain *proactive personality* (Tekeli dan Gökhan Özkoç, 2022), *knowledge sharing* (Kmieciak, 2021), *organizational climate* (Sethibe dan Steyn, 2018), *job crafting* (Pradana dan Suhariadi, 2020), *cultural intelligence* (Afsar et al., 2020), dukungan organisasi (Afsar dan Badir, 2017), dan *work engagement* (Jason dan S. N, 2021). Untuk dapat memahami pandangan responden terhadap berbagai variabel yang dapat memberi pengaruh *innovative work behavior* dalam lingkungan DTKTE Provinsi DKI Jakarta, *pra survey* yang peneliti lakukan kepada 30 orang responden pegawai DTKTE Provinsi DKI Jakarta dengan hasil:

Tabel 1.5 Hasil Survei Awal Faktor Yang Mempengaruhi *Innovative Work Behavior*

No	Pernyataan	Variabel	Persentase Jawaban (%)	
			Ya	Tidak
1	Saya akan mewujudkan sesuatu yang saya percaya	<i>Proactive Personality</i>	45	55
2	Saya bertanya kepada rekan-rekan saya ketika membutuhkan pengetahuan tertentu	<i>Knowledge Sharing</i>	75	25
3	Pekerjaan dideskripsikan secara jelas dan terstruktur	<i>Organizational Climate</i>	80	20
4	Saya mengembangkan kemampuan saya	<i>Job Crafting</i>	40	60
5	Saya berusaha untuk memenuhi janji yang sudah saya buat	<i>Cultural Intelligence</i>	70	30
6	Organisasi ini dapat digambarkan sebagai organisasi yang fleksibel dan terus beradaptasi dengan perubahan	<i>Perceived Organizational Support</i>	53	47
7	Saya penuh dengan energi di tempat kerja saya	<i>Work Engagement</i>	30	70

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan persepsi responden terhadap faktor yang mempengaruhi *innovative work behavior* diperoleh hasil jawaban responden sebanyak 55% tidak percaya pada sesuatu dan tidak berusaha mewujudkannya, sebanyak 75% bertanya kepada rekan-rekannya ketika membutuhkan pengetahuan tertentu, sebanyak 80% mendapatkan penjelasan atas pekerjaannya, sebanyak 60% tidak berusaha mengembangkannya, sebanyak 70% berusaha memenuhi janji yang sudah dibuat, sebanyak 53% berpendapat bahwa organisasi beradaptasi dengan perubahan, dan terakhir sebanyak 70% tidak merasa penuh energi di tempat kerja. Temuan awal dari penelitian ini mengindikasikan bahwa responden mengidentifikasi minimal tiga faktor yang memengaruhi *innovative work behavior* yaitu *proactive personality*, *job crafting* dan *work engagement*.

Perilaku inovatif dapat didorong dalam berbagai cara oleh *proactive personality* (Kong dan Li, 2018). Untuk mengetahui persepsi responden terhadap

proactive personality, peneliti melakukan *pra survey* kepada 30 orang responden pegawai DTKTE Provinsi DKI Jakarta dengan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6 Temuan Awal Dari Survei Terhadap Variabel *Proactive Personality*

No	Pernyataan	Persentase Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
1	Saya pandai mengidentifikasi peluang	30	70
2	Saya tidak mencari metode baru untuk menjadi lebih baik	55	45
3	Saya senang menghadapi dan mengatasi hambatan dalam ide-ide saya	35	65
4	Saya mengatasi masalah secara langsung	47	53
5	Saya akan mewujudkan sesuatu yang saya percaya	38	62

Sumber: Data diolah (2024)

Dilihat dari hasil *pra survey* pada tabel 1.6, terindikasi *proactive personality* masih belum sesuai dengan harapan, pegawai cenderung pasif atau kurang berpartisipasi. Dengan kata lain, inisiatif yang dimiliki pegawai masih kurang dalam memanfaatkan peluang yang ada. Kurangnya inisiatif pegawai dalam memanfaatkan peluang yang ada dapat menghambat keberlangsungan perusahaan. Menurut penelitian Yamak dan Eyupoglu (2021), perilaku pelayanan inovatif dan kepribadian proaktif memiliki korelasi positif yang kuat. Menurut penelitian Yamak dan Eyupoglu (2021), perilaku pelayanan inovatif dan *proactive personality* memiliki korelasi positif yang kuat. Temuan Su dan Zhang (2020) bahwa *proactive personality* terbukti memiliki pengaruh positif yang kuat pada perilaku inovatif.

Selanjutnya, untuk mengetahui persepsi responden terhadap *job crafting*, peneliti melakukan *pra survey* kepada 30 orang responden pegawai DTKTE Provinsi DKI Jakarta sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.7 Temuan Awal Dari Survei Terhadap *Job Crafting*

No	Pernyataan	Persentase Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
1	Saya tidak memiliki waktu atau tenaga untuk mempelajari keterampilan baru di lingkungan kerja.	55	45
2	Pekerjaan saya disusun sedemikian rupa sehingga saya tidak perlu berkonsentrasi pada tugas tersebut dalam waktu yang lama	51	49
3	Saya ingin mendapat masukan dari rekan-rekan mengenai kinerja saya di tempat kerja	35	65
4	Saya secara proaktif menawarkan diri sebagai rekan kerja dalam proyek	25	75
5	Dengan melihat hubungan yang mendasari antara banyak elemen pekerjaan saya, saya membuat pekerjaan saya lebih sulit.	23	77

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil *pra survey* dari *job crafting* terlihat bahwa *job crafting* yang dimiliki oleh pegawai DTKTE Provinsi DKI Jakarta tergolong rendah dilihat dari 55% jawaban responden atas pernyataan saya tidak memiliki waktu atau tenaga untuk mempelajari keterampilan baru di tempat kerja., sebanyak 65% responden tidak meminta masukan dari rekan kerjanya atas kinerja pekerjaan yang telah dilakukan, sebanyak 75% responden tidak secara aktif menampilkan diri sebagai kolaborator pada sebuah proyek, dan sebanyak 77% responden tidak membuat pekerjaannya lebih menantang. Riset yang dilakukan oleh Pradana dan Suhariadi (2020) menyebutkan *innovative work behavior* dipengaruhi secara signifikan oleh *job crafting*.

Variabel selanjutnya berdasarkan persepsi responden yang mempengaruhi *innovative work behavior* adalah *work engagement*. Peneliti melakukan *pra survey* kepada 30 responden pegawai DTKTE Provinsi DKI Jakarta guna mengetahui persepsi responden terhadap variabel *work engagement* sebagaimana tertera di tabel 1.8.

Tabel 1.8 Hasil Survei Awal Variabel *Work Engagement*

No	Pernyataan	Persentase Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
1	Saya ingin pergi bekerja di pagi hari	37	63
2	Saya penuh dengan energi	43	57
3	Saya bersemangat dalam menjalani pekerjaan saya	40	60
4	Saya terlena pada segala hal di sekitar saya saat bekerja	35	65
5	Saya bahagia saat fokus bekerja dengan intens	27	73

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan temuan *pra survey* pada tabel 1.8 tersebut, terindikasi bahwa *work engagement* pegawai DTKTE Provinsi DKI Jakarta terbilang masih rendah dilihat dari jawaban responden sebanyak 63% responden kurang semangat dalam bekerja, sebanyak 60% responden kurang antusias ketika melakukan pekerjaan, 65% responden tidak larut dalam pekerjaannya serta 73% responden kurang intens dalam bekerja. Selain itu berdasarkan data kehadiran pegawai, masih ada beberapa pegawai yang datang melewati jam kerja yang telah ditentukan dan pulang lebih awal serta banyak pegawai juga cenderung pulang tepat waktu, dengan tujuan menghindari tugas lembur yang mungkin diberikan oleh atasan atau untuk mendampingi atasan dalam kegiatan di luar jam kerja. Tak dapat dipungkiri, selama jam kerja, masih banyak pegawai yang menghabiskan waktunya untuk menjelajah internet dan berbincang-bincang dengan rekan kerja mengenai hal-hal yang tidak terkait dengan tanggung jawab mereka.

Hasil wawancara dengan sejumlah pegawai menunjukkan bahwa pegawai tidak antusias dengan pekerjaannya. Ada juga permasalahan pada aktivitas yang ada. Hal ini berarti pegawai merasa kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, dibuktikan dengan masih banyaknya karyawan yang menunda pekerjaan hanya karena kurangnya instruksi yang jelas dari atasan.

Pegawai cenderung kurang memiliki motivasi dan semangat dalam bekerja, juga kesulitan berkomunikasi dengan atasannya. Di sisi lain, pegawai juga memiliki banyak tugas dan kewajiban yang harus dipenuhi, dan hal ini bukanlah perkara yang mudah.

Pegawai yang memiliki *engagement* yang tinggi biasanya berusaha mengerjakan tugas yang diberikan, memecahkan masalah secara kreatif dan inovatif serta di tempat kerja memperlihatkan inisiatif dan energi (Sharma dan Nambudiri, 2020). Pekerja dengan keterikatan tinggi cenderung menerima ide-ide segar tentang cara meningkatkan dan memodifikasi alur kerja mereka (Bakker et al., 2020). Menurut sebuah studi oleh Nazir dan Islam (2020) terhadap 585 responden, *innovative work behavior* karyawan dipengaruhi secara positif oleh *work engagement*.

Berdasarkan fenomena dan dasar permasalahan yang diperkuat dengan data serta hasil pra survey yang ada, dapat dikatakan bahwa masih terdapat masalah yang mempengaruhi *innovative work behavior* pegawai DTKTE Provinsi DKI Jakarta, sehingga menarik untuk diteliti. Penelitian ini akan dibatasi dengan variabel *proactive personality*, *job crafting* serta *work engagement*.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Di bawah ini adalah rumusan masalah penelitian yang akan diteliti secara lengkap berdasarkan uraian masalah di atas:

1. Apakah *proactive personality* mempunyai pengaruh langsung terhadap *work engagement*?
2. Apakah *job crafting* mempunyai pengaruh langsung terhadap *work engagement*?

3. Apakah *proactive personality* mempunyai pengaruh langsung terhadap *innovative work behavior*?
4. Apakah *job crafting* mempunyai pengaruh langsung terhadap *innovative work behavior*?
5. Apakah *work engagement* mempunyai pengaruh langsung terhadap *innovative work behavior*?
6. Apakah *proactive personality* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *innovative work behavior* melalui *work engagement*?
7. Apakah *job crafting* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *innovative work behavior* melalui *work engagement*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui juga menganalisis:

1. Pengaruh langsung *proactive personality* terhadap *work engagement*.
2. Pengaruh langsung *job crafting* terhadap *work engagement*.
3. Pengaruh langsung *proactive personality* terhadap *innovative work behavior*.
4. Pengaruh langsung *job crafting* terhadap *innovative work behavior*.
5. Pengaruh langsung *work engagement* terhadap *innovative work behavior*.
6. Pengaruh tidak langsung *proactive personality* terhadap *innovative work behavior* melalui *work engagement*.
7. Pengaruh tidak langsung *job crafting* terhadap *innovative work behavior* melalui *work engagement*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan oleh peneliti meliputi hal-hal berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai kontribusi yang signifikan dalam menambah wawasan penelitian pada aspek manajemen sumber daya manusia, hal ini akan menjadi pedoman bagi pengembangan riset sumber daya manusia di masa depan.
 - b. Studi ini diharapkan dapat dijadikan rujukan/acuan bagi penelitian berikutnya dan menambah wawasan serta pengetahuan baru mengenai kepribadian proaktif, penyesuaian pekerjaan, keterikatan kerja, dan perilaku inovatif dalam pekerjaan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Studi ini dapat menyajikan wawasan berharga kepada DTKTE Provinsi DKI Jakarta dalam pengelolaan sumber daya manusia.
 - b. Studi ini dapat memberikan ide sebagai masukan dan rekomendasi untuk pengembangan sumber daya manusia DTKTE Provinsi DKI Jakarta.
3. Manfaat Manajerial
 - a. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh organisasi sebagai gambaran dan informasi untuk meningkatkan *innovative work behavior* pegawai.
 - b. Diharapkan temuan penelitian ini dapat menjadi acuan dalam menyusun regulasi guna *upgrade* mutu sumber daya manusia di DTKTE Provinsi DKI Jakarta.

- c. Hasil dari temuan penelitian ini diharapkan juga menjadi rujukan dalam merumuskan regulasi terkait dengan *innovative work behavior*.

1.5 State of The Art

Riset ini diharapkan memiliki *novelty* atau kebaruan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, pentingnya *innovative work behavior* dalam peningkatan inovasi karyawan dalam bekerja, beberapa hasil studi sebelumnya dapat disajikan sebagai berikut:

Kajian yang telah dilakukan oleh Afsar et al., 2019; Dedi et al., 2018; Jason dan S. N, 2021; Kong dan Li, 2018; Kwon dan Kim, 2020; Lv et al., 2018; Moreira et al., 2022; Rastogi dan Chaudhary, 2018; Sharma dan Nambudiri, 2020; Shuck et al., 2017; Su dan Zhang, 2020; Tekeli dan Gökhan Özkoç, 2022; Yamak dan Eyupoglu, 2021; menyatakan bahwa *innovative work behavior* dipengaruhi variabel *proactive personality*, *job crafting*, dan *work engagement*. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung antara *proactive personality* dan *innovative work behavior*. Pegawai yang sangat proaktif dapat lebih memahami tugas mereka dalam waktu sesingkat-singkatnya, membangun hubungan kerja yang kuat di tempat kerja, mengintegrasikan upaya mereka dengan upaya orang lain, dan lebih mudah mencapai tujuan mereka (Hu et al., 2021).

Individu yang merancang pekerjaannya dengan melakukan perubahan pada sumber daya pekerjaannya untuk memaksimalkan sumber dayanya akan lebih *engaged* (Rastogi dan Chaudhary, 2018). *Proactive personality* pegawai lebih penting bagi keberhasilan perusahaan, pekerja proaktif lebih mungkin mengikuti proses kerja baru, memperbarui pengetahuan mereka, dan mengembangkan

keterampilan baru dibandingkan pekerja pasif (Yamak dan Eyupoglu, 2021). Karyawan memiliki keyakinan yang lebih besar pada kemampuan mereka dapat menghasilkan ide-ide orisinal dan melaksanakannya jika mereka ikut dalam aktivitas yang lebih terkait dengan *job crafting* (Afsar et al., 2019). *Work engagement* mendorong inovasi dalam tugas, meningkatkan pengambilan keputusan, dan membantu meraih kemungkinan pertumbuhan dan perubahan (Jason dan S. N, 2021)

Peneliti melakukan penggabungan beberapa variabel yang menjadikan suatu kerangka penelitian yang baru, penelitian-penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian sebelumnya telah melakukan penelitian pada perusahaan swasta, sedangkan pada penelitian ini melakukan penelitian pada pegawai pemerintahan (pegawai negeri) sehingga ini menjadi sebuah kebaruan dalam penelitian untuk menguji antar variabel memiliki pengaruh yang sama dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya pada perusahaan swasta.