

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada zaman yang sudah semakin berkembang yang dibuktikan dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga memaksa manusia untuk hidup di zaman yang lebih modern dari hari ke hari. Pada awal tahun 2020, Covid-19 resmi menjadi pandemi bagi dunia yang dimana berdampak pada seluruh aspek dan salah satunya dalam bidang perekonomian. Banyak sekali terjadi penurunan dalam perusahaan yang dimana memaksa perusahaan terpaksa melakukan pemecatan terhadap beberapa pekerjanya. Karena hal tersebut, membuat banyak sekali orang yang berusaha untuk melakukan langkah penyesuaian terhadap apa yang terjadi, pekerja yang terkena pemecatan mencoba membuka usaha. Perusahaan yang sudah berdiri harus memberikan perubahan yang signifikan untuk dapat bertahan. Inovasi mengambil peran penting dalam kasus pandemi yang terjadi, karena tidak hanya teknologi yang perlu melakukan inovasi tetapi dibagian non teknologi juga perlu melakukan inovasi. (Aromaa & Eriksson, 2014)

Inovasi selalu beriringan dengan perubahan, menurut jurnal yang ditulis oleh Soebardi (2012) menyatakan bahwa para peneliti yakin bahwa inovasi merupakan solusi akan suatu perubahan yang terjadi, atau dengan kata lain inovasi merupakan tindakan korektif pada perubahan. Penyesuaian perilaku kerja dibutuhkan untuk dapat mencapai inovasi tersebut dan perilaku kerja inovatif yang dimana berfokus pada efektivitas kerja yang juga berusaha untuk

mencari peluang serta mengimplementasikan ide baru dalam mendukung inovasi tersebut terjadi.

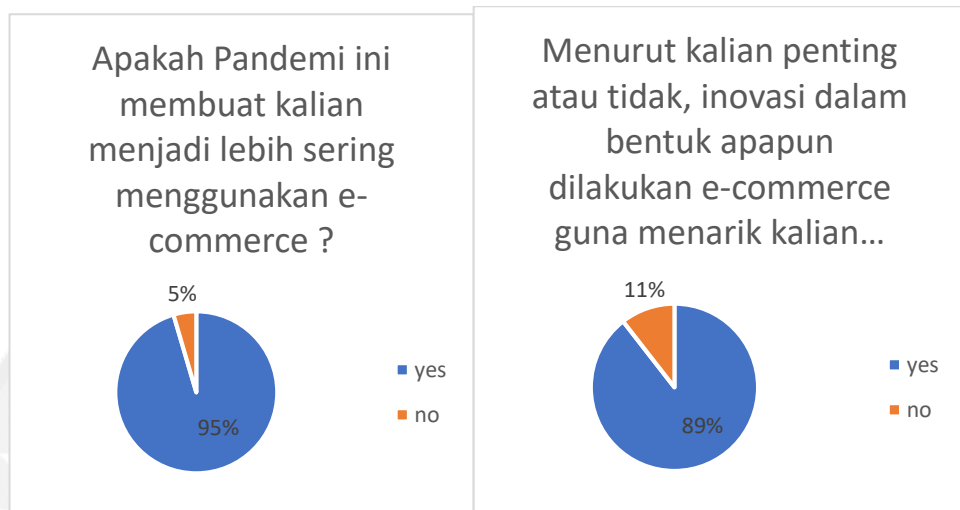
Perilaku Kerja inovatif memerlukan komitmen, keterlibatan serta manajemen kepemimpinan dalam faktor penunjang pekerja untuk dapat mendorong setiap peranan pekerja dapat memiliki perilaku kerja yang inovatif.

*E-commerce* merupakan tempat penjualan atau pembelian barang ataupun jasa yang dimana hal tersebut dilakukan melalui jaringan internet dengan suatu metode spesifik juga pembayaran serta pengiriman dilakukan secara *online*. Menurut Badan Pusat Statistik yang dimana melakukan *survei e-commerce* 2020 dan menemukan bahwa banyak peningkatan usaha yang baru beroperasi yaitu sebanyak 45,93% pada rentang 2017-2019 serta 38,58% yang memulai usahanya semenjak tahun 2010-2016 dan sisanya sebanyak 15,49% sudah beroperasi lebih dari 10 tahun, pada penelitian tersebut juga ditemukan bahwa 68,95% penjualan yang dilakukan di *e-commerce* langsung kepada konsumen akhir yang dimana berarti tidak diperdagangkan kembali dan dari hal tersebut dapat kita ketahui bahwa banyak sekali yang berbelanja di *e-commerce* guna untuk kepentingan pribadi (Lestari, 2020).

Di masa pandemi memaksa banyak sekali yang berubah, salah satu kebiasaan karena terbatasnya mobilitas yang diatur oleh pemerintah guna memulihkan situasi pandemi sekarang ini. Penelitian ini dilakukan dengan target para pekerja yang bekerja di *start up* bidang *e-commerce* karena menurut riset yang berbentuk kuesioner eksploratif yang saya lakukan dengan

memberikan pertanyaan singkat di media sosial ditemukan data sebagai berikut.

Gambar 1.1 Hasil Kuesioner Eksploratif



**Sumber** : Kuesioner Ekplorasi di Media Sosial

Dari data diatas dapat diketahui bahwa terdapat perubahan kebiasaan yang dimana banyak orang sekarang ini menjadi lebih sering menggunakan *e-commerce* di masa pandemi ini dan menurut mereka juga penting bagi para *e-commerce* melakukan inovasi guna untuk menarik perhatian para konsumen dan juga terdapat banyak sekali usaha yang memasuki *e-commerce* juga terdapat beberapa *e-commerce* yang juga bersaing satu dengan yang lain guna untuk menjadi salah satu *platform e-commerce* yang dapat menguasai pasar. Sangat penting untuk perusahaan *start-up e-commerce* mendengar masukan para pengguna atau konsumen perusahaan tersebut karena pada dasarnya perusahaan *start-up* adalah perusahaan yang berusaha menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi di masyarakat dengan inovasi baru yang diberikan . Ketika ingin melakukan inovasi pada perusahaan yang berguna

untuk memuaskan konsumen, diperlukan juga perilaku kerja yang inovatif karena perilaku kerja inovatif adalah perilaku kerja yang berusaha untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan cara baru seperti yang dijelaskan di atas.

Berdasarkan Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional transaksional dan *Laissez Faire* terhadap perilaku kerja inovatif yang telah dilakukan oleh Khan & Aslam (2012) yang dilakukan oleh manajer bank di Pakistan menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif terjadi terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan perilaku kerja inovatif, namun hal terbalik terjadi pada gaya kepemimpinan *laissez faire* yang dimana terdapat pengaruh signifikan negatif terhadap perilaku kerja inovatif.

Terdapat penelitian lain yang mendukung pernyataan kepemimpinan transformasional diatas, penelitian yang dilakukan oleh Purwanto *et al* (2020) yang melakukan penelitian pada pekerja puskesmas dan Aditya *et al* (2016) yang melakukan penelitian di perusahaan PT. Serasi Autoraya cabang Denpasar dimana penelitian tersebut untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif, dengan hasil yang ditemukan pada penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa jika semakin transformasional kepemimpinan pimpinan maka akan semakin inovatif juga perilaku kerja para karyawannya.

Terdapat penelitian lain terhadap kepemimpinan transaksional, bahwa menurut penelitian yang dilakukan Kustanto *et al* (2020) yang dilakukan pada pekerja tetap di JTV Surabaya menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan bahwa kepemimpinan transional berpengaruh terhadap pengaruh perilaku kerja inovatif. Namun terdapat hasil yang berbeda terhadap penelitian yang dilakukan oleh Alheet *et al* (2021) pada pekerja di di Al-Ahliyya Amman University menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan, dengan begitu menghasilkan perbedaan pendapat terhadap para ahli mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku kerja inovatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Alheet *et al* (2021) juga menyatakan pendapat yang sama mengenai pengaruh kepemimpinan *Laissez Faire* yang mana pada penelitian yang dilakukan pada pekerja tetap di Al-Ahliyya Amman University juga ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan negatif, juga didukung oleh Gross & Cabanda (2016) yang dimana terdapat pengaruh tidak signifikan negatif antara pengaruh kepemimpinan *Laissez Faire* terhadap perilaku kerja inovatif.

**Tabel 1.1 Kesimpulan Hasil Pengaruh Penelitian Sebelumnya**

Kesenjangan ( <i>Gap</i> )	Hasil	Penulis
Kepemimpinan Transformasional	- Signifikan Positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Khan &amp; Aslam, 2012)</li> <li>• (Purwanto <i>et al</i>, 2020)</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Aditya &amp; Ardana, 2016)</li> </ul>
Kepemimpinan Transaksional	- Signifikan Positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Khan &amp; Aslam, 2012)</li> <li>• (Kustanto, Hamidah, Eliyana, Mumpuni, &amp; Gunawan, 2020)</li> </ul>
	- Signifikan Negatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Alheet <i>et al</i>, 2021)</li> </ul>
Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	- Signifikan Negatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Khan &amp; Aslam, 2012)</li> <li>• (Alheet <i>et al</i>, 2021)</li> </ul>
	- Tidak Signifikan Negatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Gross &amp; Cabanda, 2016)</li> </ul>
Kultur Organisasi	- Signifikan positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Khan <i>et al</i>, 2020)</li> <li>• (Imran &amp; Haque, 2011)</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Asbari, Santoso, &amp; Purwanto, 2019)</li> </ul>
Perilaku Kewargaan Organisasi	- Signifikan Positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Sharma &amp; Bhatnagar, 2014)</li> <li>• (Khaola &amp; Sephelane, 2013)</li> </ul>

Penelitian ini juga dilakukan juga dengan variabel mediasi serta variabel moderasi di dalamnya. Variabel mediasi pada penelitian ini adalah kultur organisasi yang dimana, kultur organisasi ini menjadi mediasi hanya antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap perilaku kerja inovatif yang dimana pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khan *et al* (2020) bahwa dari hasil penelitian ditemukan bahwa kultur organisasi mempengaruhi secara positif dan signifikan yang dimana pernyataan tersebut juga di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Imran & Haque (2011) dimana mendapati hasil yang positif bahwa kultur organisasi mempengaruhi positif hubungan antara kedua variabel tersebut.

Variabel moderasi pada penelitian ini adalah kewargaan organisasi yang dimana pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sharma & Bhatnagar

(2014) ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif yang dimana didukung juga pada penelitian yang dilakukan oleh Khaola & Sephelane (2013).

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi yang dimana sebelumnya dilakukan oleh Khan, Ismail, Hussain, & Alghazali (2020) yang dilakukan sebelumnya pada pendidikan tinggi di Pakistan. Menurut Armansyah *et al* (2018) menyatakan bahwa penelitian replikasi merupakan penelitian yang memberikan modifikasi pada penelitian orang lain yang pernah dilakukan sebelumnya, penelitian tersebut juga harus memberi masukan entah dalam bentuk ide, gagasan, mengubah cara pengolahan data, mengubah variabel ataupun cara pengukuran data.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di pendidikan tinggi Pakistan, penelitian ini dilakukan di Indonesia yang dimana target penelitian ini adalah para pekerja tetap perusahaan *start-up* di bidang *e-commerce* dan juga penelitian ini dilakukan pada saat pandemi *covid-19* terjadi.

Berdasarkan seluruh penjelasan yang saya jelaskan diatas, maka penelitian dilakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kultur Organisasi, Kewargaan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif di masa Pandemi *Covid-19*”

## **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Dengan tujuan yang dijelaskan diatas, maka pertanyaan penelitian yang dilakukan adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce* ?



2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku kerja inovatif di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce* ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan laissez-faire terhadap perilaku kerja inovatif di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce* ?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kultur organisasi di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce* ?
5. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kultur organisasi di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce* ?
6. Apakah terdapat pengaruh kultur organisasi terhadap perilaku kerja inovatif di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce* ?
7. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh kultur organisasi di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce* ?
8. Apakah terdapat pengaruh pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh kultur organisasi di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce* ?
9. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif yang dimoderasi oleh perilaku kewargaan organisasi di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce* ?
10. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku kerja inovatif yang dimoderasi perilaku kewargaan organisasi di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce* ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mencari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce*
2. Untuk mencari pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku kerja inovatif di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce*
3. Untuk mencari pengaruh kepemimpinan laissez-faire terhadap perilaku kerja inovatif di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce*
4. Untuk mencari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kultur organisasi di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce*
5. Untuk mencari pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kultur organisasi di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce*
6. Untuk mencari pengaruh kultur organisasi terhadap perilaku kerja inovatif di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce*
7. Untuk mencari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh kultur organisasi di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce*
8. Untuk mencari pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh kultur organisasi di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce*
9. Untuk mencari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif yang dimoderasi oleh perilaku kewargaan organisasi di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce*

10. Untuk mencari pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku kerja inovatif yang dimoderasi perilaku kewargaan organisasi di perusahaan *start-up* bidang *e-commerce*

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak baik secara teoritis maupun secara praktis.

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dalam bentuk konsep, model, definisi ataupun kerangka kerja baru atau yang lebih baik serta memberikan informasi yang belum ditemukan sebelumnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pengertian mengenai hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, kultur organisasi dan perilaku kewargaan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang kewirausahaan.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian yang baik juga harus bisa memberikan manfaat secara praktis, dalam artian penelitian yang praktis adalah penelitian yang bisa memberikan manfaat praktis yang dapat memberi pengetahuan bagi praktisi serta dapat di aplikasikan pada dunia nyata. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan masukan kepada para pimpinan agar dapat menyesuaikan gaya memimpin mereka untuk dapat meningkatkan perilaku kerja yang inovatif.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dari masalah yang telah diidentifikasi di atas, maka oleh karena keterbatasan waktu serta kemampuan, maka penelitian ini memiliki ruang lingkup yang terbatas pada beberapa kondisi sebagai berikut :

1. Penelitian ini berbicara mengenai gaya kepemimpinan, perilaku kerja inovatif, kultur organisasi dan perilaku kewargaan organisasi.
2. Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner secara *online* tentang gaya kepemimpinan yang mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif.
3. Responden dalam penelitian ini berasal dari perusahaan *start up* yang berada di bidang *e-commerce* dan sudah berdiri lebih dari 3 tahun.

## 1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian adalah tahapan yang disusun guna untuk membuat penelitian yang dilakukan akan menjadi mudah untuk dimengerti juga memberikan pengertian yang jelas, sebagai berikut :

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan membahas mengenai fenomena suatu permasalahan yang ditemukan, permasalahan tersebut akan dibahas pada latar belakang penelitian, tujuan penelitian, pertanyaan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

## **BAB II : TINJAUAN LITERATUR**

Pada bab ini akan membahas serta mengurai seluruh landasan teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yang dimana berasal dari ahli dan juga hipotesa yang akan diuji.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan menjelaskan bagaimana cara untuk mendapatkan hasil dari penelitian yang dimulai dengan objek penelitian, subjek penelitian, unit analisis, jenis penelitian, desain penelitian, etika penelitian, pengukuran konstruk, sumber serta teknik pengumpulan data, desain sampel, penentuan jumlah sampel dan analisis data.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan membahas mengenai hasil serta melakukan analisis terhadap seluruh data yang telah dikumpulkan.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan membahas mengenai kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian serta saran kepada peneliti yang akan bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.