

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

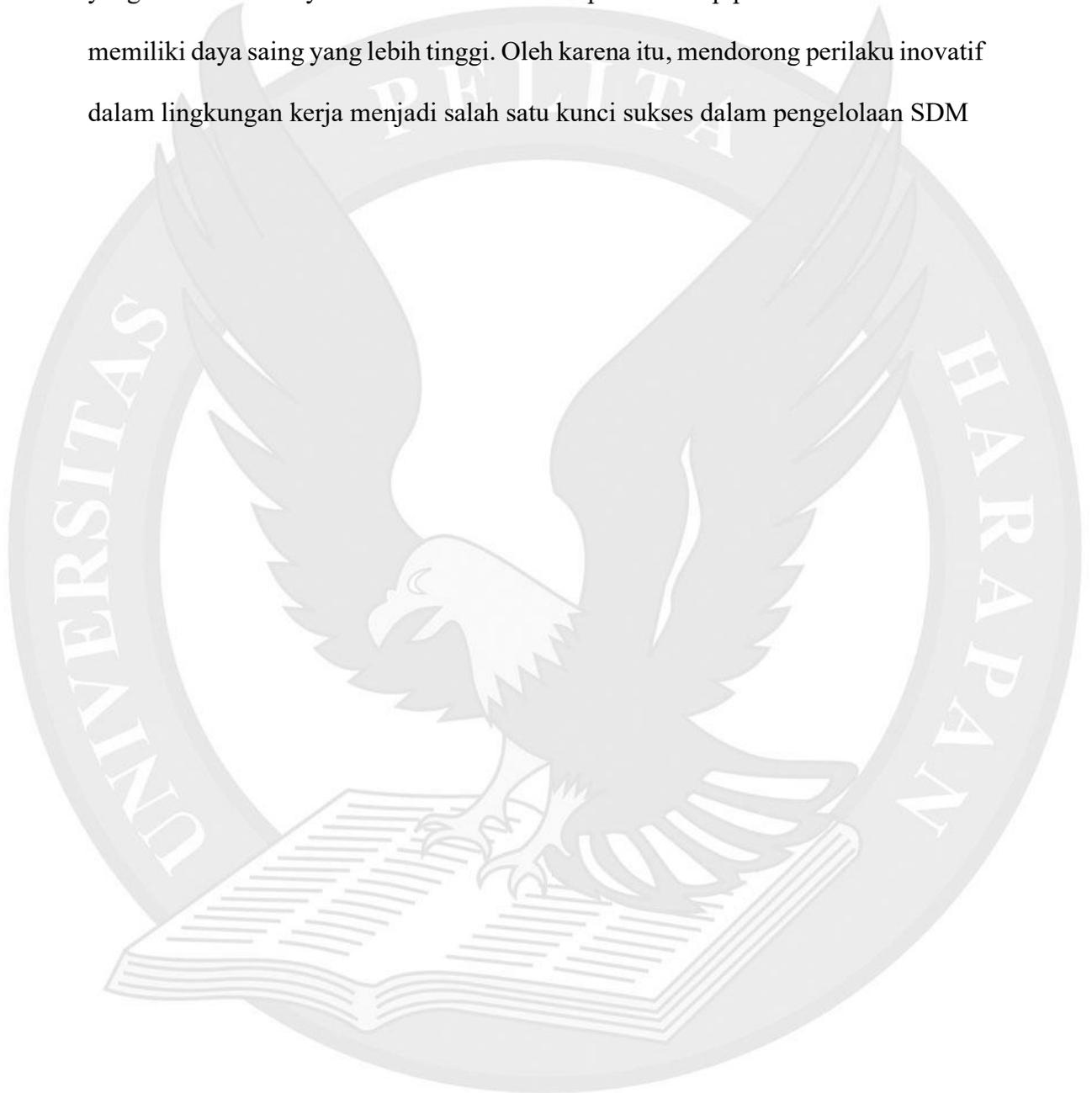
Sebagai salah satu bagian penting dari perekonomian, industri konstruksi terkenal karena perannya yang besar dalam mendukung pembangunan infrastruktur dan pengembangan properti. Dengan kemajuan teknologi dan meningkatnya standar kualitas serta efisiensi, industri ini menghadapi berbagai tantangan, seperti persaingan yang makin ketat, perlunya inovasi, dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dalam era globalisasi, perusahaan konstruksi dituntut untuk terus beradaptasi dengan perubahan regulasi, permintaan pasar, serta kemajuan teknologi guna mempertahankan daya saingnya.

Keberlangsungan dan perkembangan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh SDM yang menjadi aset utamanya. Menurut Wijayanto (2015), pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Tantangan utama dalam manajemen SDM meliputi peningkatan kompetensi karyawan, retensi tenaga kerja, serta adaptasi terhadap perubahan teknologi (Susanto, 2017). Dalam industri yang semakin kompetitif, perusahaan harus menerapkan strategi manajemen SDM yang tepat agar dapat mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi serta mendorong daya saing perusahaan (Prem et al., 2017).

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk menghadapi tantangan tersebut adalah dengan mendorong perilaku inovatif karyawan. Perilaku inovatif merupakan tindakan yang dilakukan individu dalam memperkenalkan dan menerapkan ide-ide baru guna meningkatkan efektivitas kerja (De Spiegelaere et

al., 2015).

Perilaku inovatif tidak hanya terbatas pada inovasi produk, tetapi juga mencakup inovasi dalam proses kerja, metode operasional, serta pola pikir kreatif (Nazir et al., 2019). Penelitian Bongso et al. (2020) menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya inovatif akan lebih adaptif terhadap perubahan industri dan memiliki daya saing yang lebih tinggi. Oleh karena itu, mendorong perilaku inovatif dalam lingkungan kerja menjadi salah satu kunci sukses dalam pengelolaan SDM



Sebagai perusahaan yang bergerak di industri konstruksi, PT XYZ dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat dan tuntutan untuk terus meningkatkan kinerja serta inovasi. PT XYZ di Jakarta Pusat telah berdiri sejak tahun 1995 dan menghadapi tantangan dalam mempertahankan daya saingnya. Berdasarkan wawancara dengan manajer PT XYZ pada tanggal (tanggal diisi), dua perusahaan pesaing utama PT XYZ adalah (nama perusahaan diisi).

Salah satu keunggulan kompetitif PT XYZ adalah inovasi dalam teknik konstruksi yang dikembangkan oleh insinyur teknik sipilnya. Dalam satu tahun terakhir, PT XYZ belum menerima keluhan dari klien terkait kualitas proyeknya. Hal ini mengindikasikan bahwa inovasi dalam proses konstruksi yang diterapkan memiliki dampak positif terhadap kepuasan pelanggan. Namun, dalam industri konstruksi yang terus berkembang, PT XYZ perlu memastikan bahwa perilaku inovatif karyawan tetap terjaga dan berkembang.

Menurut Mutonyi, Slåtten, dan Lien (2020), salah satu faktor kunci yang mempengaruhi perilaku inovatif individu adalah kepemimpinan yang memberdayakan (*Empowering Leadership*), yang dapat memberikan otonomi kepada karyawan dalam mengambil keputusan dan mendorong untuk berpikir kreatif. kohesivitas kelompok kerja juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Studi oleh Bos-Nehles et al. (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang mendukung memiliki hubungan positif dengan perilaku inovatif karyawan.

Temuan Mutonyi et al. (2020) menunjukkan korelasi yang kuat antara kepemimpinan transformasional yang memberdayakan dengan peningkatan perilaku inovatif individu. Namun, penelitian mengenai pengaruh faktor ini dalam sektor swasta, khususnya di industri konstruksi, masih terbatas. terdapat hasil penelitian yang menunjukkan ketidakkonsistenan dalam hubungan antara kohesivitas kelompok kerja dan perilaku inovatif. Sebagai contoh, studi oleh Thurlings et al. (2015) menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok kerja tidak selalu memiliki dampak signifikan terhadap perilaku inovatif individu. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian agar mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan yang memberdayakan, kohesivitas kelompok kerja, dan orientasi pembelajaran individu memengaruhi perilaku inovatif karyawan di PT XYZ.

Dengan memahami faktor-faktor yang mendorong perilaku inovatif, PT XYZ strategi yang efektif bisa berkembang untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Harapannya penelitian ini berkontribusi literatur akademik mengenai hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan inovasi dalam industri konstruks.

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

Hipotesis Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Kepemimpinan yang memberdayakan berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif individu	Diterima (signifikan positif)	Mutonyi, Slåtten, & Lien (2020)
Kohesivitas kelompok kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif individu.	Diterima (signifikan positif)	Bos-Nehles et al. (2017)
Kepemimpinan yang Memberdayakan Berpengaruh Positif terhadap Orientasi Pembelajaran Individu	Diterima (signifikan positif)	Cheong et al. (2016)
Kohesivitas Kelompok Kerja Berpengaruh Positif terhadap Orientasi Pembelajaran Individu	Diterima (signifikan positif)	Thurlings et al. (2015)
Orientasi Pembelajaran Individu Berpengaruh Positif terhadap Perilaku Inovatif Individu	Diterima (signifikan positif)	Sinha et al. (2016)

Berikut merupakan hasil studi eksplorasi yang dilakukan dengan tujuan untuk memahami persepsi karyawan PT XYZ terkait *Empowering Leadership*, *Work Group Cohesiveness*, *Individual Learning Orientation* yang mempengaruhi *Individual Innovative Behaviour* Studi ini melibatkan 30 karyawan yang sudah bekerja di PT XYZ selama > 1 tahun.

1. Apakah Anda merasa nyaman untuk mencoba teknologi baru di tempat kerja?
35 jawaban



Gambar 1. 1 Studi Eksplorasi

2. Apakah pemimpin Anda sering memberikan kepercayaan kepada Anda dalam mengambil keputusan?
35 jawaban



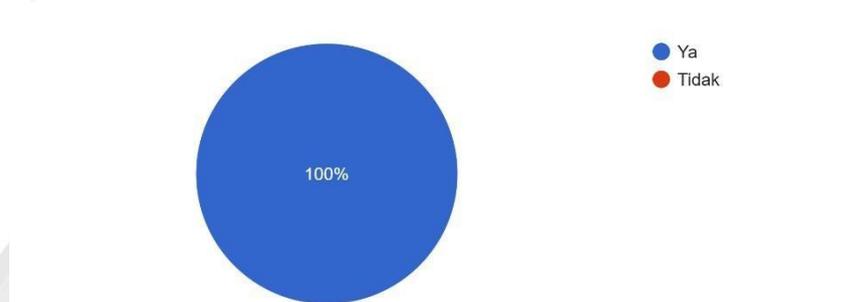
Gambar 1. 2. Studi Eksplorasi

3. Apakah anggota tim Anda saling mendukung dalam menyelesaikan tugas?
35 jawaban



Gambar 1. 3 Studi Eksplorasi

4. Apakah Anda merasa termotivasi untuk meningkatkan keterampilan kerja Anda?
35 jawaban



Gambar 1. 4. Studi Eksplorasi

Pada pertanyaan pertama, yaitu “Apakah Anda untuk mencoba teknologi baru di tempat kerja?” diperoleh hasil bahwa seluruh responden (100%) menjawab “Ya”. Hal ini menunjukkan bahwa semua karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki pengalaman yang cukup panjang di perusahaan dan dapat memberikan wawasan yang mendalam terkait *Individual Innovative Behaviour*

Pada pertanyaan kedua, yaitu “Apakah pemimpin Anda sering memberikan kepercayaan kepada Anda dalam mengambil keputusan?”. Tujuan dari pertanyaan ini adalah untuk memahami tingkat pemberdayaan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Jika karyawan sering diberikan kepercayaan dalam pengambilan keputusan, maka hal ini dapat menjadi indikator bahwa kepemimpinan yang memberdayakan (*Empowering Leadership*) diterapkan dalam perusahaan. Jawaban dari pertanyaan ini membantu dalam mengevaluasi sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku inovatif individu.

Pada pertanyaan ketiga, yaitu “Apakah anggota tim Anda saling mendukung dalam menyelesaikan tugas?” Pertanyaan ini mengeksplorasi tingkat kohesivitas kelompok kerja (*Work Group Cohesiveness*) dalam organisasi. Kohesivitas yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung inovasi, karena karyawan merasa nyaman dalam berbagi ide dan bekerja sama. Jawaban dari pertanyaan ini menunjukkan seberapa erat hubungan kerja antar anggota tim dalam perusahaan.

Pada pertanyaan keempat, yaitu “Apakah Anda merasa termotivasi untuk meningkatkan keterampilan kerja Anda?” Pertanyaan ini bertujuan untuk menilai orientasi pembelajaran individu (*Individual Learning Orientation*), yaitu sejauh mana karyawan terdorong untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. Jika mayoritas karyawan merasa termotivasi untuk belajar dan berkembang, maka perusahaan memiliki potensi untuk lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan industri. Jawaban dari pertanyaan ini akan memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan bisa mendorong inovasi melalui pengembangan keterampilan karyawan.

1.2 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah kepemimpinan yang memberdayakan (*Empowering Leadership*) berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif individu (*Individual Innovative Behaviour*) karyawan di PT XYZ?

2. Apakah kohesivitas kelompok kerja (*Work Group Cohesiveness*) berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan (*Individual Innovative Behaviour*) di PT XYZ?
3. Apakah kepemimpinan yang memberdayakan (*Empowering Leadership*) berpengaruh positif terhadap orientasi pembelajaran individu (*Individual Learning Orientation*) karyawan di PT XYZ?
4. Apakah Kohesivitas kelompok kerja (*Work Group Cohesiveness*) berpengaruh positif terhadap orientasi pembelajaran individu (*Individual Learning Orientation*) di PT XYZ?
5. Apakah orientasi pembelajaran individu (*Individual Learning Orientation*) berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan (*Individual Innovative Behaviour*) di PT XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan yang memberdayakan (*Empowering Leadership*) berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif individu (*Individual Innovative Behaviour*) karyawan di PT XYZ.
2. Untuk mengetahui apakah kohesivitas kelompok kerja (*Work Group Cohesiveness*) berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif individu (*Individual Innovative Behaviour*) karyawan di PT XYZ.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan yang memberdayakan (*Empowering Leadership*) berpengaruh positif terhadap orientasi pembelajaran individu (*Individual Learning Orientation*) karyawan di PT XYZ.

4. Untuk mengetahui apakah kohesivitas kelompok kerja (*Work Group Cohesiveness*) berpengaruh positif terhadap orientasi pembelajaran individu (*Individual Learning Orientation*) karyawan di PT XYZ.
5. Untuk mengetahui apakah orientasi pembelajaran individu (*Individual Learning Orientation*) berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif individu (*Individual Innovative Behaviour*) karyawan di PT XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1.4.1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen PT XYZ dalam merancang strategi untuk meningkatkan inovasi di lingkungan kerja, khususnya dalam mendorong perilaku inovatif karyawan. penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan konstruksi lainnya dalam menghadapi tantangan bisnis, meningkatkan efisiensi operasional, serta mengembangkan budaya kerja yang inovatif. Dengan adanya temuan dari penelitian ini, perusahaan konstruksi dapat mengadopsi model kepemimpinan dan strategi pengelolaan tim kerja yang lebih efektif dalam mendukung inovasi.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan akademik mengenai hubungan antara kepemimpinan yang memberdayakan, kohesivitas kelompok kerja, dan orientasi pembelajaran terhadap perilaku inovatif di industri konstruksi. Studi ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut terkait strategi pengelolaan SDM dalam meningkatkan inovasi di perusahaan konstruksi. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai manajemen organisasi, khususnya dalam konteks sektor konstruksi yang memiliki dinamika kerja dan tantangan unik

1.5 Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT XYZ dengan fokus pada Insinyur Teknik Sipil Variabel yang akan diteliti meliputi kepemimpinan yang memberdayakan, kohesivitas kelompok kerja, orientasi pembelajaran individu, dan perilaku inovatif karyawan. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dimana data dikumpulkan melalui survei terhadap responden.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini memuat Latar belakang penelitian, Pertanyaan penelitian, Tujuan dan manfaat penelitian, Ruang lingkup kajian, Sistematika penulisan

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan teori-teori terkait, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi *Individual Innovative Behaviour, Empowering Leadership, Work Group Cohesiveness, Individual Learning Orientation*

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab metode menjelaskan desain penelitian, subjek penelitian, teknik sampling, pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil penelitian serta analisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan hasil penelitian dan saran untuk pengembangan ilmu maupun penelitian lebih lanjut serta rekomendasi bagi perusahaan

