

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang dari permasalahan, masalah penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

1.1 Latar Belakang

Kelangsungan hidup dan keberhasilan berbagai perusahaan sangat bergantung pada kapasitas mereka untuk berinovasi (Dunne et al., 2016). Inovasi memainkan peran penting dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif dan penuh gejolak saat ini yang ditandai dengan perubahan dan perkembangan yang berkelanjutan dalam pengetahuan dan teknologi (Akram et al., 2017). Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru secara kritis mempengaruhi inovasi bisnis mereka (Bagheri et al., 2020). Inovasi telah menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi. Organisasi yang mampu mendorong inovasi di tempat kerja cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan memiliki daya saing yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, perilaku inovasi kerja (*innovation work behaviour*) menjadi perhatian penting karena melibatkan kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan solusi kreatif, dan mengimplementasikan perubahan yang bernilai bagi organisasi (Halawa et al., 2023).

Innovation work behaviour penting untuk revitalisasi, pertumbuhan, dan

keberlanjutan bisnis (Sudiyani et al., 2023). Inovasi merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi karena organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cepat. Organisasi dapat menghadapi tantangan eksternal terkait produk inovatif yang diciptakannya. Dalam melakukan inovasi, karyawan yang terlibat dalam penciptaannya diharapkan dapat menuangkan ide-ide baru untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perilaku inovatif karyawan perlu dikembangkan (Srirahayu et al., 2023). *Innovation work behaviour* telah menjadi topik hangat di perusahaan teknologi tinggi dan pengembangan teknik secara global, serta meningkatnya minat akademis (Xu & Suntrayuth, 2022). *Innovation work behaviour* didefinisikan sebagai penciptaan, pengenalan, dan implementasi ide-ide baru secara sengaja dalam peran pekerjaan, kelompok, atau organisasi yang terdiri dari tiga tahap, yaitu pembangkitan ide, promosi ide, dan realisasi ide (Janssen, 2000 dalam Halawa et al., 2023).

Perilaku inovasi kerja tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang bersifat kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) telah diidentifikasi sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam mendorong inovasi (Lee et al., 2019). Pemimpin dengan karakteristik ini mampu menginspirasi, memberikan visi yang jelas, dan mendorong anggota tim untuk mengambil risiko yang terukur serta mengeksplorasi peluang baru (Hughes et al., 2018). Namun, meskipun pentingnya *entrepreneurial leadership* telah banyak dibahas, mekanisme bagaimana gaya kepemimpinan ini memengaruhi *innovation work behaviour* masih perlu dieksplorasi lebih lanjut. Kepemimpinan telah banyak disorot sebagai faktor berpengaruh yang menyediakan

sumber daya, dukungan, dan lingkungan yang sesuai untuk menghasilkan dan mewujudkan ide-ide baru serta mengembangkan motivasi dan kemampuan karyawan untuk menghadapi tantangan inovasi (Akram et al., 2017, Dunne et al., 2016). Para pemimpin memenuhi kebutuhan penting bisnis mereka untuk berinovasi dengan menginspirasi dan memberdayakan kualitas karyawan untuk kreativitas, inovasi dan penciptaan nilai (Kakabadse et al., 2018). Efektivitas gaya kepemimpinan kewirausahaan dalam mendorong perilaku inovasi bawahan di berbagai perusahaan (Cai et al., 2019, Bagheri et al., 2020). Gaya kepemimpinan yang secara khusus menginspirasi dan memberdayakan inovasi dan pengenalan peluang untuk mencapai tujuan kewirausahaan organisasi (Renko et al., 2015).

Salah satu aspek yang relevan dalam menjelaskan hubungan tersebut adalah efikasi diri (*self-efficacy*), baik pada tingkat individu maupun tim Huang et al., (2016). *Individual creativity self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide kreatif, sedangkan *team creativity self-efficacy* mencerminkan keyakinan kolektif anggota tim terhadap kemampuan bersama mereka dalam menciptakan inovasi (Chang et al., 2019). Efikasi diri kreativitas tim mencerminkan kemampuan kolektif yang dirasakan oleh anggota tim dalam memenuhi tugas dan kinerja kreatif dengan sukses (Bagheri et al., 2020).

Penelitian sebelumnya Bagheri et al., (2020) menunjukkan bahwa efikasi diri dapat berperan sebagai mediator dalam berbagai konteks organisasi, namun keterkaitan spesifik antara *entrepreneurial leadership*, efikasi diri, dan *innovation work behaviour* masih belum banyak diteliti secara mendalam. Meskipun banyak

literatur yang mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan dan kreativitas self-efficacy, studi tentang pengaruh *creativity self-efficacy* pada perilaku kerja inovasi bawahan masih jarang (Afsar dan Masood, 2018). Konteks organisasi modern yang semakin kompleks dan dinamis juga menuntut pemimpin untuk tidak hanya mendorong kreativitas individu tetapi juga memperkuat sinergi di tingkat tim.

Dengan demikian, memahami peran mediasi *individual creativity self-efficacy* dan *team creativity self-efficacy* dalam hubungan antara *entrepreneurial leadership* dan *innovation work behaviour* menjadi sangat penting. Selain itu, pengetahuan tentang bagaimana pemimpin wirausaha meningkatkan inovasi karyawan masih terbatas (Bagheri et al., 2020 dan Newman et al., 2018). Pemimpin wirausaha meningkatkan kapasitas perusahaan mereka untuk inovasi dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dengan mengembangkan motivasi dan kompetensi individu dan tim karyawan untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru (Bagheri et al., 2020)

Sektor makanan dan minuman merupakan salah satu sektor dengan kontribusi ekonomi terbesar terhadap PDB nasional, khususnya dalam industri manufaktur non-migas. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kementerian Perindustrian, subsektor makanan dan minuman konsisten menyumbang lebih dari 30% dari PDB industri pengolahan (Kemenperin, 2024). Sehingga meneliti inovasi dalam sektor ini memberikan wawasan strategis bagi pertumbuhan ekonomi nasional. Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi) adalah pusat konsentrasi pelaku usaha makanan dan minuman, baik skala UKM maupun korporasi besar (Pratiwi & Muta'ali, 2023). Persaingan ketat dan

selera konsumen yang cepat berubah menuntut pelaku usaha untuk berinovasi secara terus-menerus. Sehingga lingkungan ini ideal untuk mengamati hubungan antara kepemimpinan kewirausahaan dan perilaku inovatif. Jabodetabek merupakan wilayah metropolitan terbesar di Indonesia dengan populasi lebih dari 30 juta jiwa (Ari, 2025). Dengan daya beli yang tinggi, daerah ini menjadi pasar utama produk makanan dan minuman, sekaligus tempat uji coba dan peluncuran produk baru (Robbani & Rinaldi, 2025). Sehingga perilaku inovatif karyawan dan kepemimpinan sangat krusial dalam memenangkan pasar yang padat dan kompetitif. Selain itu Wilayah Jabodetabek memiliki akses terbaik terhadap infrastruktur, teknologi, dan SDM dibandingkan daerah lain di Indonesia. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk menerapkan prinsip-prinsip entrepreneurial leadership dan mendukung peningkatan self-efficacy karyawan. Variabel-variabel dalam model penelitian lebih relevan dan aplikatif untuk diuji di wilayah ini. Hasil penelitian bisa langsung digunakan sebagai dasar kebijakan strategis di sektor ini.

Jabodetabek memiliki jumlah usaha makanan dan minuman terbanyak di wilayah Jabodetabek, yaitu sebanyak 351.696 usaha pada tahun 2024 (Muhamad, 2024). Sehingga diharapkan hasil penelitian bisa memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang cara meningkatkan perilaku inovasi di tempat kerja melalui kepemimpinan yang efektif dan penguatan efikasi diri. Oleh karena itu, penelitian ini penting memberikan beberapa kontribusi terhadap pengembangan kreativitas di tempat kerja, manajemen inovasi, dan literatur kepemimpinan kewirausahaan.

Pertama, penelitian ini memperluas literatur tentang anteseden kreativitas dan inovasi di tempat kerja (Akram et al., 2017; Elrehail et al., 2018) dengan

memperkenalkan kepemimpinan kewirausahaan dan efikasi diri kreativitas individu dan tim sebagai sumber yang meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian Akram et al., (2017) menyelidiki pengaruh kepemimpinan pada tiga perilaku kerja inovatif karyawan dalam industri teknologi informasi di Tiongkok. Sampeknnya menggunakan 261 karyawan dari sebuah perusahaan IT. Penelitian Elrehail et al., (2018) mencoba menyelidiki efek gaya kepemimpinan pada inovasi di tempat kerja pada lembaga pendidikan tinggi di Yordania.

Kedua, penelitian ini berkontribusi pada penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kewirausahaan terhadap inovasi di perusahaan kecil (Bagheri et al., 2020). Ketiga, memperluas beberapa penelitian tentang mekanisme yang digunakan pemimpin kewirausahaan untuk memengaruhi perilaku kreativitas dan inovasi karyawan individu (Bagheri et al., 2020, Newman et al., 2018) dan tim (Cai et al., 2018). Secara khusus, penelitian ini memberikan kontribusi bukti empiris terhadap hubungan antara kepemimpinan kewirausahaan dan inovasi di perusahaan. Oleh sebab itu berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis mengambil judul **“PENGARUH *ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP* TERHADAP *INNOVATION WORK BEHAVIOUR* MELALUI *INDIVIDUAL CREATIVITY SELF EFFICACY* DAN *TEAM CREATIVITY SELF EFFICACY*”**.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka pertanyaan penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Apakah *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif terhadap *innovation*

work behaviour?

2. Apakah *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif terhadap *individual creativity self efficacy*?
3. Apakah *individual creativity self efficacy* berpengaruh positif terhadap *innovation work behaviour* ?
4. Apakah *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif terhadap *team creativity self efficacy* ?
5. Apakah *team creativity self efficacy* berpengaruh positif terhadap *innovation work behaviour* ?
6. Apakah *individual creativity self efficacy* memediasi hubungan antara *entrepreneurial leadership* dan *innovation work behavior*?
7. Apakah *team creativity self efficacy* memediasi hubungan antara *entrepreneurial leadership* dan *innovation work behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif terhadap *innovation work behaviour*.
2. Untuk mengetahui apakah *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif terhadap *individual creativity self efficacy*.
3. Untuk mengetahui apakah *individual creativity self efficacy* berpengaruh positif terhadap *innovation work behaviour*.

4. Untuk mengetahui apakah *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif terhadap *team creativity self efficacy*.
5. Untuk mengetahui apakah *team creativity self efficacy* berpengaruh positif terhadap *innovation work behaviour*.
6. Untuk mengetahui apakah *individual creativity self efficacy* memediasi hubungan antara *entrepreneurial leadership* dan *innovation work behavior*.
7. Untuk mengetahui apakah *team creativity self efficacy* memediasi hubungan antara *entrepreneurial leadership* dan *innovation work behavior*.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini nantinya akan dilakukan kepada masyarakat, khususnya. Di samping itu, penelitian ini mencakup beberapa variabel penelitian seperti *entrepreneurial leadership*, *innovation work behaviour*, *individual creativity self efficacy*, *team creativity self efficacy*.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya literatur terkait hubungan antara *entrepreneurial leadership*, *innovation work behaviour*, *individual creativity self-efficacy*, dan *team creativity self-efficacy*. Penelitian ini juga memperluas wawasan dalam bidang kepemimpinan dan inovasi organisasi. Menyediakan bukti empiris mengenai bagaimana *entrepreneurial*

leadership dapat memengaruhi perilaku inovasi kerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi efikasi diri individu dan tim. Penelitian ini dapat digunakan untuk menguji model teoretis baru dalam konteks organisasi, sehingga membantu memahami mekanisme mediasi yang terjadi.

2. Manfaat Praktis

Memberikan wawasan kepada pemimpin organisasi mengenai pentingnya *entrepreneurial leadership* dalam mendorong inovasi di tempat kerja, baik melalui peningkatan efikasi diri individu maupun tim. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar pengembangan pelatihan bagi pemimpin agar lebih efektif dalam mendorong kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Dengan memahami cara meningkatkan *innovation work behaviour* melalui kepemimpinan dan efikasi diri, organisasi dapat menciptakan produk atau layanan inovatif yang mendukung keberlanjutan dan daya saing. Dengan memahami cara meningkatkan *innovation work behaviour* melalui kepemimpinan dan efikasi diri, organisasi dapat menciptakan produk atau layanan inovatif yang mendukung keberlanjutan dan daya saing.

1.6 Sistematika Penelitian

Secara keseluruhan, penelitian ini menggunakan sistematika yang terdiri dari lima bab, antara lain:

BAB I – PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, pertanyaan, tujuan, ruang lingkup, manfaat, dan sistematika dari penelitian.

BAB II – LANDASAN TEORI

Bab ini berisi pembahasan mengenai penjelasan yang telah dipaparkan pada bab awal berdasarkan teori yang ada, selain itu berisi tinjauan pustaka, serta hipotesis yang akan dikembangkan pada penelitian.

BAB III – METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai dasar metode yang digunakan dalam kaitannya dengan mengukur data, di samping itu model pengukuran yang memuat beberapa variabel di dalamnya.

BAB IV – HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan atas hasil dari pemrosesan data yang sebelumnya sudah diolah sehingga didapatkan pemaparan mengenai analisis data.

BAB V – KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan, dan saran untuk penelitian selanjutnya.