

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri kreatif merupakan salah satu usaha yang dapat memberikan manfaat untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang layak dan mengurangi tingkat pengangguran. Industri kreatif dalam kurun waktu 2010-2015 menyumbang Pendapatan Domestik Bruto (PDB) sebesar Rp 525,96 triliun dan pada 2016 mengalami kenaikan Rp 852,24 triliun atau rata-rata meningkat 10,14% per tahun. Jumlah tenaga kerja ekonomi kreatif pada tahun 2015 sebanyak 15,9 juta orang, dengan *share* sebesar 13,90%. Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) mengatakan sumberdaya manusia dan ide-ide yang dihasilkan adalah kekuatan yang dapat menjadikan industri kreatif dapat terus berkembang. Di sisi lain, industri kreatif di Indonesia masih memerlukan dukungan dari berbagai pihak untuk meningkatkan sumber daya manusia agar dapat bersaing.

Bisnis kafe yang merupakan subsektor industri kreatif adalah fenomena yang mudah ditemukan di kota atau bahkan di sebuah desa. Kafe adalah sebuah tempat usaha yang bergerak di bidang jasa dengan melibatkan pegawai professional, kompeten dan dijadikan aset utama untuk industri ini. Jumlah penduduk yang terus bertambah banyak dan gaya hidup masyarakat yang terus berkembang merupakan salah satu alasan bisnis cafe tidak pernah redup dan semakin berkembang.

Perkembangan bisnis kafe di Kota Malang juga mengalami peningkatan dalam 2-3 tahun terakhir. Menurut data dari Asosiasi Pengusaha Kafe dan Restoran Indonesia (Apkrindo) menyatakan bahwa jumlah kafe di Kota Malang sudah

mencapai 1000 lebih. Dengan banyaknya kafe yang ada di Kota Malang, tentu akan terjadi suatu persaingan antar kafe untuk memikat pelanggan. Tidak jarang kafe yang bangkrut karena tidak dapat mengikuti persaingan yang begitu ketat. Bisnis kafe sangat sensitif sekali dengan konsistensi rasa, kualitas, pelayanan dan inovasi. Karena para konsumen pada umumnya menilai dan melihat dari ketiga konsep tersebut, sehingga seluruh pelaku bisnis yang bergerak di bidang kafe harus memiliki strategi inovasi - inovasi yang jitu untuk dapat memenangkan persaingan dalam industri kreatif.

Perusahaan yang berinovasi adalah perusahaan yang memiliki kemampuan untuk menciptakan ide-ide, pemikiran, atau cara-cara baru untuk ditrapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian masalah didalam perusahaan (Gaynor, 2002). Menurut De Jong, Hartog, dan Deane (2008) perilaku kerja inovatif atau *Innovative Work Behaviour* (IWB) adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi. Keuntungan dari perilaku kerja inovatif mencakup berfungsinya organisasi dan keadaan psikologi sosial karyawan, yang lebih tepatnya menjadi keuntungan pada penghasilan karyawan, kepuasan kerja karyawan, dan komunikasi interpersonal yang lebih baik (Janssen, van de Vliert, & West, 2004). Inovasi dalam diri karyawan juga melibatkan inisiatif diri untuk membawa perubahan terutama ketika implementasi ide, perilaku inovatif dapat dianggap sebagai jenis perilaku kerja yang proaktif (Parker & Collins, 2010).

Sebuah inovasi dipandang sebagai salah satu kunci perusahaan untuk dapat bersaing dan strategi pembaharuan perusahaan (Zhang & Bartol, 2010). Perilaku

inovatif di industri kreatif pada sektor kuliner akan mampu mengkreasikan dan mengkombinasikan sesuatu yang baru, apakah dalam bentuk produk atau jasa yang mampu memberikan nilai tambah sosial dan ekonomis. Perilaku tersebut terdiri atas menghasilkan ide, mendiskusikan ide, dan merealisasikan ide dalam bentuk produk atau jasa. Sebagai contoh sebuah kafe yang akan menciptakan ide yang berupa menu-menu baru untuk menarik perhatian pelanggannya.

Waenink (2012) mengatakan inovasi memiliki hubungan erat dengan karyawan, dimana masing-masing fase dalam inovasi beserta kegiatan yang terkait memerlukan berbagai perilaku dari karyawan secara individu. Berkaitan dengan hal tersebut, perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) muncul sebagai suatu bentuk inovasi pada tingkat individu (Waenink, 2012). Janssen (2000) memberikan pemahaman mengenai perilaku kerja inovatif berdasarkan proses atau tahapannya yang diawali dengan adanya *idea generation* sehingga memunculkan sebuah ide yang baru dan berguna dalam domain tertentu. Tahapan dari proses inovasi berikutnya yaitu *idea promotion* terhadap pihak-pihak yang memiliki potensi. Ketika seorang pekerja telah menggenerasikan sebuah ide, maka individu tersebut telah terikat dalam aktivitas sosial untuk mencari teman, *backers*, sponsor yang mendukung ide, atau membangun koalisi pendukung yang dapat memberikan kekuatan di balik hal tersebut (Janssen, 2000). Tugas akhir dari tahapan proses inovasi adalah *idea realization* dengan menghasilkan sebuah prototipe atau model dari inovasi yang dapat dialami dan diaplikasikan dalam sebuah peran kerja, grup atau organisasi secara keseluruhan (Janssen, 2000).

Dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan, setiap organisasi memiliki cara yang berbeda (Martins dan Terblanche, 2003:67). Untuk memunculkan ide baru dan proses *multitasking* karyawan harus ada dukungan dari pemimpin organisasi dalam memberikan kesempatan untuk menghasilkan produk yang

berkualitas (Amabile *et al.*, 2014). Pemimpin adalah pencetus gagasan tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya organisasi sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Martono, 2013:33). Amabile *et al* (2014) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor utama penguangkit inovasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Krause (2007) menunjukkan hasil bahwa karyawan akan lebih terlibat atau melakukan inovasi dalam bekerja apabila karyawan diberikan kebebasan dan otonomi yang dapat mendorong persepsi bahwa mereka mampu memperbaiki dan mengendalikan lingkungan kerja. Sedangkan, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat menstimulasi pengikutnya untuk melakukan hal-hal yang lebih dari apa yang diharapkan dengan memotivasi mereka secara intrinsik. Pemimpin transformasional mampu menstimulasi individu-individu untuk lebih kreatif dan inovatif dalam melakukan pemecahan masalah dan menyelesaikan tugas (Lee, 2008).

Kepemimpinan transformasional membantu karyawan untuk melihat kepentingan organisasi lebih utama daripada kepentingan diri mereka sendiri demi kelangsungan hidup organisasi untuk berinovasi (Choi, Kim, Ullah, & Kang, 2016). Kepemimpinan transformasional diidentifikasi sebagai pendukung yang memiliki asumsi yang tertantang, pengambil risiko, dan mampu memberikan inspirasi pada individu lainnya sehingga tepat untuk diterapkan di organisasi yang mengembangkan inovasi (Jansen *et al.*, 2009). Perilaku inovatif sering dibutuhkan karyawan dalam organisasi untuk menghadapi tantangan pekerjaan, mendapat wewenang yang besar dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Prayudhayanti, 2014).

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif terus berkembang dari tahun ke tahun. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Choi *et al.*, (2016) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang besar pada perilaku inovatif yang ditunjukkan karyawan sehingga memberikan kemudahan bagi organisasi dalam membangun inovasi. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Ahamad dan Kasim (2016) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat pada perilaku inovatif yang membuktikan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan menunjukkan perilaku peduli pada pengikutnya, memberikan contoh yang baik, dan mampu memberikan inspirasi kepada pengikutnya untuk meningkatkan pencapaian tujuan yang diinginkan.

Penelitian yang telah dilakukan merupakan dasar untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan masih terdapat *research gap* untuk hubungan variabel. Penelitian tersebut yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Research Gap

Research Gap No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Miao, Newman & Lamb (2012)	<i>Transformational Leadership and the work outcomes of Chinese Migrant Workers: The Mediating Effects of Identification with leader</i>	<i>Transformational leadership</i> tidak memiliki pengaruh pada <i>innovative behavior</i>
2.	Rashid & Halim (2015)	<i>Innovative Behavior in Educational Institutions: The Role of Transformational Leadership and Teamwork Attitude</i>	<i>Transformational leadership</i> ditemukan tidak memiliki pengaruh signifikan pada indikator pengaruh ideal dan pertimbangan individu

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif pada karyawan kafe di Kota Malang. Alasan pemilihan karyawan kafe sebagai objek penelitian adalah

dengan banyaknya bisnis Kafe yang ada di Kota Malang, mendorong para pemilik sekaligus karyawannya untuk melakukan inovasi demi mempertahankan usahanya sehingga dapat bersaing dengan kompetitornya. Kemudian, berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengenai hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif memperoleh hasil yang tidak konsisten. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan perilaku inovatif karyawan, namun terdapat juga penelitian yang mengatakan sebaliknya. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis kemudian tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif karyawan kafe di Kota Malang dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Kafe Di Kota Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kondisi kepemimpinan transformasional, dan perilaku inovatif karyawan kafe di Kota Malang?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap perilaku inovatif karyawan kafe di Kota Malang?

1.3 Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui kondisi kepemimpinan transformasional, dan perilaku inovatif karyawan kafe di Kota Malang.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan kafe di Kota Malang.

1.4 Manfaat Penulisan

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, dalam hal ini pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan tambahan sebagai evaluasi bagaimana meningkatkan perilaku inovatif karyawan melalui kepemimpinan transformasional.

b. Bagi Universitas Machung

Penelitian ini dapat digunakan sebagai media pembelajaran dan aplikasi materi perkuliahan manajemen sumber daya manusia. Diharapkan juga penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk mahasiswa Machung dalam melakukan penelitian selanjutnya.

c. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat dijadikan sumber pembelajaran agar dapat memberikan pemahaman seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut

mengenai permasalahan yang sama.