

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara dengan iklim tropis. Hal tersebut dilatarbelakangi karena letaknya yang dilewati garis khatulistiwa sehingga hanya mengalami dua musim utama setiap tahunnya, yakni musim hujan dan kemarau. Kondisi iklim ini diiringi dengan pertumbuhan penduduk yang pesat di kawasan perkotaan menimbulkan berbagai permasalahan permukiman. Salah satu isu paling krusial yang timbul akibat kepadatan dan ketidakteraturan permukiman adalah tingginya risiko kebakaran. Laju pertumbuhan penduduk yang tidak diiringi dengan tata kelola permukiman yang memadai menyebabkan meningkatnya kepadatan khususnya di kota-kota besar (IFRC dalam Adyatama et al., 2024).

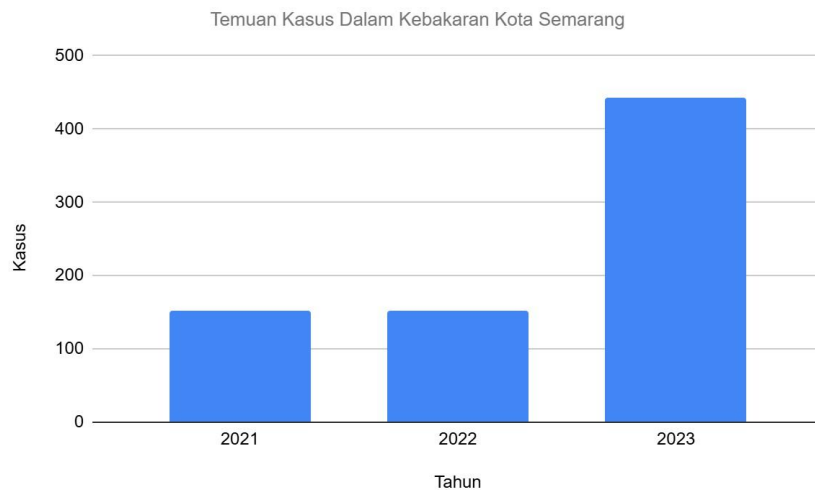
**Tabel 1. 1 Kepadatan Penduduk Kota Semarang**

Satuan	2021	2022	2023
Kota Semarang	4.432	4.442	4.580

*Sumber: BPS Provinsi Jawa Tengah (2025)*

Kebakaran menjadi persoalan serius karena bukan hanya merusak harta benda, tetapi juga mengancam keselamatan jiwa. Dampaknya meluas hingga mengganggu aktivitas ekonomi, pendidikan, dan sosial, serta dapat menghambat agenda pembangunan daerah (Bacas & Zahran, 2021). Kota Semarang sebagai ibu kota Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu daerah yang mengalami kepadatan penduduk cukup tinggi. Faujiah (dalam Sulistyanyingtyas, 2024) mencatat bahwa kota-kota dengan kepadatan tinggi seperti Jakarta, Surabaya, Bandung, Semarang,

dan Cimahi cenderung lebih rentan terhadap kebakaran permukiman yang sering kali menyebabkan kerugian besar.



**Gambar 1.1 Temuan Kasus Kebakaran Kota Semarang (2021-2023)**  
*Sumber : Website Damkar Kota Semarang (2025)*

Kasus kebakaran di Kota Semarang yang melonjak drastis, yakni semula di 2022 sebelumnya terdapat 152 kasus dan pada 2023 menjadi 443 kasus, menunjukkan tingginya risiko kebakaran yang mengancam permukiman dan keselamatan warga. Atas hal tersebut, pemerintah idealnya bertanggung jawab terhadap kejadian-kejadian baik bencana alam maupun bencana non-alam yang menimpa warga negara. Hal ini tertuang dalam Pasal 4 Pembukaan UUD Tahun 1945 tentang cita-cita nasional. Lebih menyentuh pada lokus penelitian, keseriusan pemerintah daerah Kota Semarang mengenai bencana kebakaran tercantum dalam ketentuan Pasal 2 Peraturan Daerah Kotamadya Semarang No. 2 Tahun 1994. Dalam peraturan daerah tersebut, termuat bahwa warga harusnya

secara aktif berupaya untuk melakukan tindakan preventif atas bencana kebakaran baik secara pribadi maupun secara umum.

**Tabel 1. 2 Data Taksiran Kerugian Kebakaran Kota Semarang (2021-2023)**

Tahun	Jml Kasus	Jumlah Kebakaran Tertangani Sesuai <i>Response Time</i>	Korban Jiwa			Taksiran			
			MD	LB	LR	Kerusakan	%	Terselamatkan	%
2021	152	122	1	2	-	Rp. 32.269.900.000,-	64	Rp. 18.056.000.000,-	36
2022	153	137	1	3	1	Rp. 25.532.500.000,-	72	Rp. 10.006.500.000,-	28
2023	495	434	2	1	1	Rp. 42.908.000.000,-	66	Rp. 23.367.000.000,-	34

*Catatan : \*MD; Meninggal Dunia \*LR; Luka Ringan \*LB; Luka Berat*

*Sumber : Laporan Kebakaran Dinas Damkar Kota Semarang (2022-2024)*

Data tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kasus kebakaran juga sejalan dengan tingginya nilai kerugian materil yang ditimbulkan. Pada tahun 2023, taksiran kerugian akibat kebakaran mencapai lebih dari 42 miliar rupiah. Ini mengindikasikan bahwa selain aspek keselamatan jiwa, beban ekonomi yang harus ditanggung masyarakat dan pemerintah juga semakin berat. Oleh karena itu, pencegahan dan penanganan kebakaran tidak dapat dianggap sepele, melainkan harus menjadi bagian integral dari tata kelola pemerintahan daerah yang responsif.

Dalam kewenangan daerah Kota Semarang, yang menjadi pengampu urusan ketertiban umum sub urusan kebakaran adalah Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Walikota Semarang Nomor 97 tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta sistem kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Hal ini menegaskan

bahwa keberhasilan pencegahan dan penanganan kebakaran sangat bergantung pada kesiapan organisasi, terutama kualitas dan perilaku SDM di dalamnya.

Setiap organisasi baik di sektor publik maupun swasta memerlukan berbagai jenis sumber daya untuk mencapai tujuannya. Namun, di antara seluruh sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen paling strategis karena menentukan keberhasilan dalam merancang, mengelola, dan mengeksekusi kebijakan maupun inovasi. SDM yang adaptif, kreatif, dan mampu menghadirkan solusi baru sangat dibutuhkan, terutama di tengah kompleksitas tantangan layanan publik saat ini. Dipotmodjo (2024) menyebutkan bahwa manajemen SDM mencakup fungsi administratif, operasional, serta peran strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Natsir et al. (2024) menambahkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif akan berdampak signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan, termasuk dalam mendorong budaya inovatif di dalamnya.

Dalam organisasi publik, inovasi sangat diperlukan untuk menghadirkan pendekatan baru dalam menangani berbagai persoalan masyarakat. Komitmen pemerintah terhadap pentingnya inovasi dalam sektor publik tercermin dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025, yang berfokus pada inovasi organisasi dan lembaga. Dalam regulasi tersebut, inovasi dinyatakan sebagai salah satu prinsip utama reformasi birokrasi, di mana pemerintah memberikan keleluasaan kepada kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah untuk mengembangkan berbagai inovasi dalam tata kelola pemerintahan, berbagi pengetahuan, serta menerapkan praktik terbaik guna meningkatkan kualitas kinerja. Sebagaimana diamanatkan

dalam Perpres tersebut, inovasi dalam administrasi publik masih kerap dimaknai sebatas pengembangan kebijakan, organisasi, dan proyek, sementara aspek perilaku inovatif individu pegawai masih jarang ditemui dalam praktik maupun kajian ilmiah (Pham et al., 2024). Penerapan inovasi dalam bentuk perilaku individu di sektor publik belum masif berkembang dibandingkan sektor privat (Achmad & Etikariena, 2024), sehingga menjadi titik lemah dalam pengembangan kapasitas inovatif organisasi secara menyeluruh.

Pegawai publik cenderung memandang perilaku kerja inovatif sebagai aktivitas ekstra-peran yang memerlukan kompensasi khusus, berbeda dengan pegawai di sektor swasta yang menganggap inovasi sebagai upaya peningkatan karier. Lingkungan organisasi publik masih diwarnai dengan terbatasnya insentif dan penghargaan, tekanan kompetitif yang minim, serta ketatnya regulasi kelembagaan (Srirahayu et al., 2023). Hal senada juga disampaikan oleh Lee & Kim (2024), bahwa isu mengenai perilaku kerja inovatif lebih banyak dikenal di sektor swasta, memperkuat citra bahwa sektor publik bersifat tradisional, kaku, konservatif, dan skeptis terhadap perubahan. Situasi ini memperkuat anggapan bahwa sektor publik belum sepenuhnya memberi perhatian terhadap perilaku inovatif individu. Padahal, perilaku yang ditampilkan oleh individu dalam organisasi publik memegang peranan penting sebagai penunjang performa pegawai (Sanusi, 2022) dan capaian kinerja organisasi (Dharmanegara, et. al 2023) .

**Tabel 1. 3 Perbandingan Target dan Realisasi Layanan Kebakaran**

Indikator	2021		2022		2023	
	T	R	T	R	T	R
Jumlah layanan pemadaman, penyelamatan, dan evakuasi korban terdampak kebakaran di Kota Semarang	88,00%	79,87%	100%	98,25%	100%	92,03%

Sumber : LJKIP Dinas Damkar Kota Semarang (2022-2024)

*Innovative Work Behavior* (IWB) dibutuhkan dari sisi individu dan yang nantinya secara domino untuk dapat menunjang optimalisasi pemenuhan tugas dan tanggung jawab organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang agar bisa memenuhi permintaan layanan pemadaman, penyelamatan, maupun evakuasi korban terdampak kebakaran di Kota Semarang yang dibutuhkan masyarakat. Kinerja organisasi sangat erat kaitannya dengan perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh para pegawainya. Perilaku inovatif mencakup proses penciptaan, promosi, hingga implementasi ide-ide baru yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Ketika pegawai tidak menunjukkan perilaku inovatif, maka organisasi rentan mengalami stagnasi dalam pengembangan dan pencapaian target.

Risalah budaya kerja merupakan dokumen pemetaan yang disusun oleh masing-masing OPD di Pemerintah Kota Semarang untuk menggambarkan tingkat internalisasi nilai-nilai budaya kerja pada masing-masing perangkat daerah. Risalah budaya kerja diharapkan sebagai media berekspresi masing-masing OPD untuk mengembangkan kreativitas mereka dalam melayani masyarakat. Melalui risalah budaya kerja, pemerintah daerah dapat mengidentifikasi perangkat daerah yang

dinilai berhasil membangun kreativitas kerja positif sebagai dasar penguatan kinerja organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

**Tabel 1. 4 Enam Besar Penyusunan Risalah Budaya Kerja Terbaik Kota Semarang 2024-2025**

2024	2025
Dinas Perdagangan	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Semarang
RSUD K.M.R.T Wongsonegoro	Dinas Ketahanan Pangan
Dinas Penanaman Modal Penanganan Terpadu Satu Pintu	Dinas Pendidikan
Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian	Badan Pendapatan Daerah
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang	Kecamatan Mijen
Dinas Pekerjaan Umum	RSUD K.M.R.T Wongsonegoro

Sumber: Bagian Organisasi Setda Kota Semarang (diolah peneliti) 2025

Berdasarkan enam besar perangkat daerah dengan risalah budaya kerja terbaik selama dua tahun terakhir sebagaimana disajikan dalam tabel, terlihat bahwa Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang belum termasuk dalam kelompok tersebut baik pada tahun 2024 maupun 2025. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan organisasi dalam menumbuhkan perilaku kerja inovatif pegawai belum terinternalisasi secara optimal. Kondisi tersebut menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut mengingat tuntutan kerja pemadam kebakaran yang bersifat dinamis, berisiko tinggi, dan sering kali memerlukan ide serta solusi nonrutin di lapangan. Oleh karena itu, penelitian mengenai *Innovative Work Behavior* pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang relevan sebagai upaya memahami dan memperkuat kapasitas inovasi organisasi pelayanan publik darurat.

Bekerja di sektor publik khususnya di Dinas Pemadam Kebakaran merupakan pilihan karier yang memiliki tantangan tersendiri. Sebagaimana tercantum dalam

Peraturan Walikota (Perwali) Kota Semarang Nomor 11 Tahun 2013 tentang Standar Pelayanan Publik Dinas Kebakaran Kota Semarang, motto pelayanan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang adalah “Pantang Pulang Sebelum Padam”. Motto ini mencerminkan tekad dan dedikasi tinggi dalam menjalankan tugas pemadam kebakaran. Risiko pekerjaan seperti cedera fisik, paparan bahan berbahaya, serta stres psikologis akibat situasi darurat yang terus-menerus menjadi pertimbangan penting dalam memilih profesi ini. Menurut Fauziah et al. (2019), kondisi kerja yang penuh keadaan darurat dan ketidakpastian menuntut petugas pemadam kebakaran memiliki pelatihan, pendidikan, serta perlengkapan pelindung diri yang memadai agar tetap terlindungi dari berbagai bahaya dan risiko pekerjaan. Namun, tidak sedikit individu yang tetap memilih profesi ini karena adanya rasa tanggung jawab sosial, kepuasan batin, dan kebanggaan dalam menjalankan tugas menyelamatkan nyawa dan harta benda masyarakat.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang tahun 2023, ditemukan bahwa ketidakberhasilan dalam layanan pemadaman, penyelamatan, dan evakuasi seringkali disebabkan oleh ketidaksiapan personel, termasuk relawan yang tidak dapat menjalankan tugas karena pekerjaan utama mereka. Masalah ini diperparah oleh adanya ketidaksesuaian antara individu dengan tuntutan pekerjaan, seperti dalam kasus penerimaan 17 orang dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lain yang tidak memiliki sertifikasi dasar pemadam kebakaran (FF1), sebagaimana disampaikan oleh Sekretaris Dinas, Ade Bhakti Ariawan dalam artikel berita yang terlampir.

## Gambar 1.1 Artikel Berita Permasalahan Penempatan P3K



*Sumber : Espos.id (diakses pada 16 Maret 2025)*

Kondisi ini menunjukkan adanya potensi ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaannya atau kurang selarasnya *Person-Job Fit*. *Person-Job Fit* menurut Liu et al. (2023) merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, kinerja, serta loyalitas pegawai, terutama dalam pekerjaan dengan tekanan tinggi seperti layanan darurat. Apabila individu yang ditempatkan tidak memiliki kesesuaian dengan beban dan tuntutan pekerjaan, maka akan berisiko terhadap rendahnya kualitas layanan publik. Zeng & Hu (2024) menyatakan bahwa ketidaksesuaian antara kebutuhan pekerjaan dengan kemampuan pegawai dapat menyebabkan tekanan kerja, dan beban kerja yang tinggi serta tekanan waktu sangat berkorelasi dengan tekanan kerja dan kelelahan kerja (*job burnout*). Lebih lanjut, Dinas Pemadam Kebakaran memiliki karakteristik kerja yang unik dibandingkan OPD lainnya, yakni sistem kerja 24 jam dengan sistem *shift* sebagaimana diatur dalam Permendagri Nomor 114 Tahun 2018. Hal ini menuntut kesiapsiagaan fisik dan mental yang prima dari setiap pegawai. Akan tetapi, tuntutan ini tidak selalu sesuai dengan kapasitas semua individu terlebih dengan temuan kasus yang ada, latarbelakang yang mereka miliki akan mengarah pada persoalan ketidaksesuaian *Person-Job Fit*.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung performa dan perilaku kerja pegawai, termasuk dalam profesi pemadam kebakaran yang memiliki karakteristik kerja penuh tekanan dan risiko. Pos Dinas Pemadam Kebakaran hanya ada di Pos Induk (Madukoro), Kecamatan Tugu, Kecamatan Mijen, Kecamatan Gunungpati, Kecamatan Banyumanik, Kecamatan Terboyo, Kecamatan Plamongan, dan Pos Barito. Namun demikian, ketersediaan pos tersebut belum memenuhi aturan sebagaimana ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 122 Tahun 2018 yang mewajibkan setiap kecamatan memiliki minimal satu pos damkar. Ketidaksesuaian ini berisiko memperlambat respons tanggap darurat dan berpotensi meningkatkan kerugian akibat kebakaran (Hapsari & Batubara, 2022).

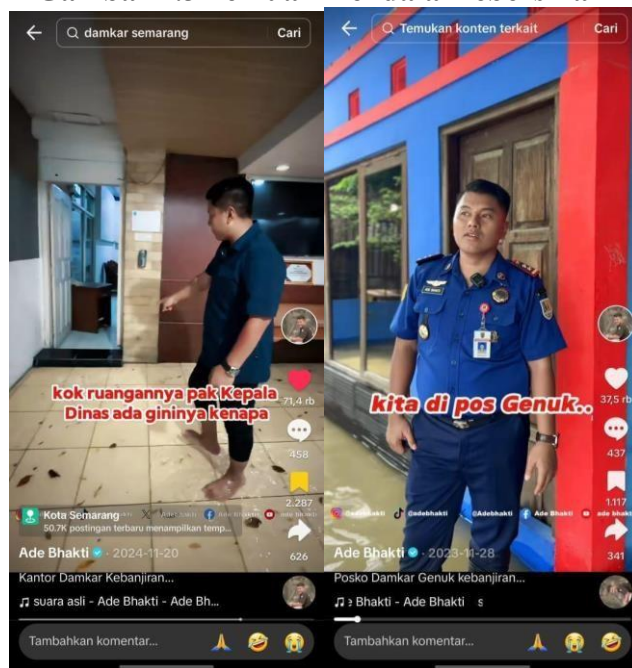
**Gambar 1.2 Temuan Kendala Sarana Prasarana**



Sumber : Akun TikTok @adebhakti (diakses 14 Maret 2025)

Permasalahan lingkungan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang bukan hanya menyangkut jumlah pos, tetapi juga kondisi sarana dan prasarana di setiap pos. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Pemadam Kebakaran tahun 2025, keterbatasan sarana dan prasarana yang meliputi ketersediaan pos pemadaman dan kelengkapan alat pemadam kebakaran berdampak pada terkendalanya perwujudan tepat waktu petugas. Beberapa contoh kasus nyata ditampilkan dalam dokumentasi video yang dibagikan oleh Sekretaris Dinas, Ade Bhakti, melalui akun *TikTok* @adebhakti. Dalam video tersebut, ditampilkan kondisi Pos Banyumanik yang mengalami berbagai keluhan seperti serangan nyamuk, daya listrik tidak mencukupi untuk menyalakan pendingin ruangan, serta atap plafon yang bocor.

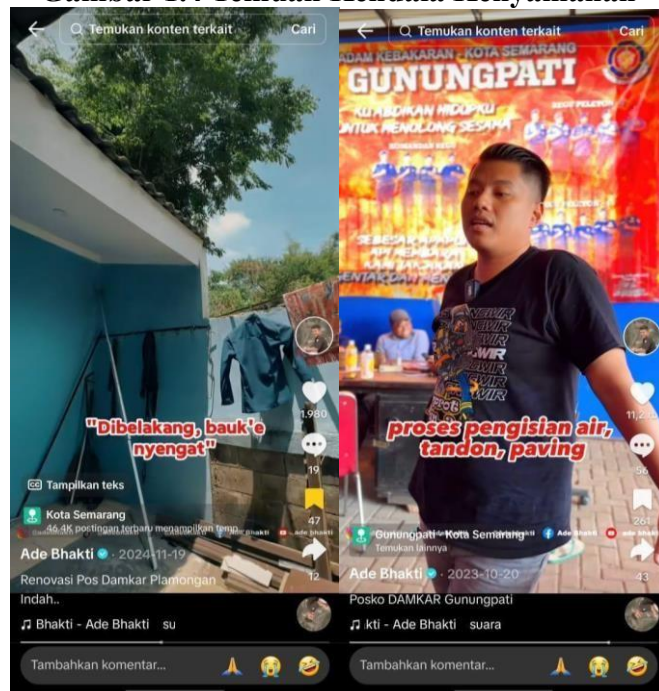
**Gambar 1.3 Temuan Kendala Kebersihan**



*Sumber : Akun TikTok @adebhakti (diakses 14 Maret 2025)*

Kondisi serupa juga terjadi di Pos Induk yang terletak di Jalan Madukoro, Semarang Barat. Pos tersebut mengalami banjir akibat lokasinya yang lebih rendah dari permukaan jalan, sehingga mengganggu operasional kantor. Masalah banjir juga dialami oleh Pos Genuk, yang pada 28 November 2023 dilaporkan tergenang air hingga setinggi betis hingga sepinggang, memaksa petugas malam mengungsi ke masjid dan kantor kelurahan terdekat. Temuan ini memperlihatkan bagaimana kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti lokasi yang rawan bencana dan fasilitas yang rusak, dapat menghambat pelaksanaan tugas secara maksimal.

**Gambar 1.4 Temuan Kendala Kenyamanan**



*Sumber : Akun TikTok @adebhakti (diakses pada 14 Maret 2025)*

Masalah lain yang ditemukan antara lain di Pos Plamongan, seperti tidak adanya kipas angin, sistem pembuangan sampah yang buruk dan menimbulkan bau, serta keluhan mengenai ketidaknyamanan kerja. Sementara itu, di Pos Gunungpati ditemukan tidak berfungsinya CCTV dan paving block rusak yang berpotensi

mengganggu laju kendaraan darurat. Lingkungan fisik dan fasilitas kerja yang tidak mendukung ini merupakan bagian dari dimensi lingkungan kerja yang buruk, yang jika dibiarkan akan memengaruhi efektivitas kerja dan semangat inovasi pegawai.

Hapsari dan Batubara (2022) menyatakan bahwa minimnya sarana dan prasarana seperti alat pelindung diri dan alat pemadam dapat menurunkan efisiensi kerja dan meningkatkan risiko kecelakaan. Hal ini sejalan dengan temuan Heydari *et al.* (2022) yang menyebutkan bahwa kurangnya peralatan yang modern dan memadai menimbulkan ketidakpuasan petugas dan membahayakan keselamatan mereka. Bahkan, beberapa petugas terpaksa menggunakan alat yang sudah sangat usang, hingga melebihi masa pakainya. Penelitian Spännäri *et al.* (2023) menegaskan bahwa minimnya fasilitas dan sumber daya merupakan penghambat nyata terhadap kemampuan individu untuk berinovasi. Kurangnya dukungan, baik dari sisi budaya maupun sumber daya, dapat menimbulkan rasa takut gagal dan menurunkan keberanian untuk mengemukakan ide. Sementara itu, Ahmed *et al.* (2024) menjelaskan bahwa organisasi yang mendukung inovasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas yang layak dan waktu untuk berinovasi. Dengan demikian, permasalahan-permasalahan lingkungan kerja yang ditemukan dalam Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang dapat menjadi indikasi kuat bahwa lingkungan kerja yang kurang layak berkontribusi terhadap kurang timbulnya potensi inovasi pegawai.

## 1.2 Perumusan Masalah

Atas temuan masalah yang telah disebutkan, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah layanan kebakaran di Kota Semarang oleh Dinas Pemadam Kebakaran belum mencapai target
2. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang belum mampu mencapai penghargaan sebagai risalah budaya kerja inovasi terbaik selama 2024-2025
3. Tidak sesuainya kualifikasi P3K Damkar yang bersertifikasi dan berpengalaman dengan penerimaan pegawai P3K di BKPSDM Kota Semarang
4. Temuan kurang layak nya lingkungan kerja atau sarana prasarana Pos Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang di beberapa kecamatan

Setelah masalah diidentifikasi, maka langkah selanjutnya adalah merumuskan masalah. Adapun hal tersebut ialah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Innovative Work Behavior* pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Innovative Work Behavior* pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang?
3. Bagaimana pengaruh *Person-Job Fit* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *Innovative Work Behavior* pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Innovative Work Behavior* pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *Innovative Work Behavior* pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Person-Job Fit* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *Innovative Work Behavior* pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan teoritis yang lebih dalam mengenai *Person-Job Fit*, Lingkungan Kerja, dan *Innovative Work Behavior*, serta hubungan antara ketiga faktor tersebut di sektor publik khususnya pada instansi Dinas Pemadam Kebakaran. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pegawai di tempat kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan inovasi dalam organisasi publik.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penulis berharap penelitian ini dapat menambah perbendaharaan ilmu bagi dirinya mengenai pengaruh *Person-Job Fit* dan

Lingkungan Kerja terhadap *Innovative Work Behavior* di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Penelitian ini juga diharapkan dapat dipahami dengan lebih dalam oleh penulis mengenai kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi perilaku inovatif para pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan mereka.

- 2) Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan secara detail bagaimana *Person-Job Fit* dan Lingkungan Kerja berperan dalam meningkatkan *Innovative Work Behavior*. Temuan ini dapat dijadikan bahan evaluasi untuk merancang kebijakan atau program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, serta memastikan pegawai memiliki kesesuaian dengan tugas mereka sehingga kinerja mereka lebih optimal di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.
- 3) Atas selesainya penelitian ini, penulis berharap penelitiannya dapat berperan pada pengembangan pustaka ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan inovasi dalam organisasi sektor publik. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif dalam sektor publik, terutama pada lembaga dengan risiko kerja yang tinggi seperti Dinas Pemadam Kebakaran.

## 1.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. 5 State of Art**

No	Identitas Penelitian	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Tico, R. R., Adam, Y., Amiruddin, A., & Ariawan, A. (2023). "Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo". <i>Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review</i> , 4(2), 55-65.	Menganalisis Pengaruh Perilaku Kerja inovatif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Menurut De Jong dan Den Hartog (2010), terdapat empat indikator perilaku kerja inovatif yaitu": 1) eksplorasi ide 2) generasi ide 3) <i>idea championing</i> 4) implementasi idea	Kuantitatif	Secara parsial, <i>Idea Exploration</i> (X1), <i>Idea Generation</i> (X2), dan <i>Idea Championing</i> (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan <i>Idea Implementation</i> (X4) berpengaruh positif namun tidak signifikan.
2.	Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Widayani, A. (2023) . "Peran perilaku kerja inovatif dan keterlibatan kerja dosen vokasi di Jawa Timur". <i>Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen</i> , 6(2), 179.	Menganalisis perilaku kerja inovatif dan keterlibatan kerja	<i>IWB</i> menurut Janssen, (2000b) meliputi hal sebagai berikut: 1) <i>Idea generation</i> 2) <i>Idea promotion</i> 3) <i>Idea realization</i>	Kuantitatif	<i>Work engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif kerja.

3.	Akmal, M. ., & Mehmood, K. K. . (2022). “The Influence Of Person Job Fit On Innovative Work Behavior Through Intrinsic Motivation And Creative Self-Efficacy”. <i>Bulletin of Business and Economics (BBE)</i> , 11(2), 331-341.	Mengeksplorasi pengaruh <i>Person-Job Fit</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> melalui mediator serial (motivasi intrinsik & efikasi diri kreatif).	<i>IWB</i> mencakup induksi, penciptaan, pemahaman ide-ide inovatif, dan penyelesaian tugas secara kreatif (De Jong & Den Hartog, 2010).  <i>P-J Fit</i> menyoroti kecocokan antara kualifikasi, keahlian, bakat karyawan dan tuntutan pekerjaan (Harzer, 2017).	Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara <i>P-J F</i> dan <i>IWB</i> , dan hasil ini diperkirakan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.
4.	Tang, Y., Shao, Y. F., Chen, Y. J., & Ma, Y. (2021) . “How to keep sustainable development between enterprises and employees? Evaluating the impact of person–organization fit and person–job fit on innovative behavior”. <i>Frontiers in Psychology</i> , 12, 653534	Menyelidiki pengaruh PO-Fit dan PH-terhadap perilaku inovatif karyawan dan niat untuk berpindah kerja melalui mediator termasuk kepuasan kerja	<i>P-J fit</i> menekankan tingkat kesesuaian antara atribut atau kemampuan individu dengan pekerjaan atau tugas tertentu ( Edwards, 1991 ; Cable dan Judge, 1996 ; Kristof-Brown, 2000).  Janssen (2000) menyatakan bahwa perilaku inovatif karyawan mengacu pada pembuatan, penerapan, dan	Kuantitatif	Terdapat hubungan antara <i>Person-Job Fit</i> dan Perilaku Inovatif

		dan komitmen organisasi.	penerapan pemikiran baru dalam suatu kelompok atau organisasi		
5.	Arum, A. I. (2002)". Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Person Job Fit</i> sebagai Variabel Mediasi". <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i> , 634-647	Menganalisis <i>P-O Fit</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>P-J Fit</i> sebagai variable mediasi	<i>P-J Fit</i> mempunyai 8 faktor menurut Bowen, et.al (1991), yaitu 1) pengetahuan, 2) keterampilan, 3) kemampuan, 4) keterampilan sosial, 5) kebutuhan individu, 6) nilai, 7) minat, dan 8) sikap individu	Kuantitatif	<i>P-O Fit</i> memiliki efek positif dan signifikan terhadap <i>P-J Fit</i> . <i>P-O Fit</i> memiliki efek negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja. <i>P-J Fit</i> tidak memiliki efek negatif yang signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja. <i>P-J Fit</i> tidak memediasi hubungan antara <i>P-O Fit</i> dan keinginan untuk pindah kerja.
6.	Habibie, N. (2022). Impact of Inclusive Leadership, Perceived Organizational Support and Person-Job Fit on Innovative Work Behavior: Case in Lecturers of Politeknik Negeri Padang (PNP) (Doctoral dissertation, Universitas Andalas)	Menganalisis pengaruh <i>Inclusive Leadership</i> , <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> , dan <i>Person-Job Fit (PJF)</i> terhadap <i>Innovative</i>	Menurut Akram dan Haider (2016) serta Scott dan Bruce (1994), tiga tahap perilaku kerja inovatif karyawan adalah: 1) Generasi ide 2) Promosi ide 3) Realization ide  Terdapat dua dimensi <i>person-job fit</i> ((Kristof-	Kuantitatif	<i>Person-Job Fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> .

		<i>Work Behavior (IWB)</i>	Brown et al., 2005; Edwards, 1991); 1) <i>Demand-ability fit</i> dan 2) <i>Supply-value fit</i>		
7.	Suryanto, S., Hadi, S., & Subiyanto, D. (2023). Analysis of the effect of work environment and knowledge sharing on employee performance in innovative behavior mediation”. <i>JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi</i> , 14(1), 306-322	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan dengan memediasi perilaku inovatif.	Indikator variabel lingkungan kerja meliputi (Mangkunegara, 2005). 1) Pencahayaan tempat kerja, 2) Suhu tempat kerja, 3) Keselamatan tempat kerja, dan 4) Kebersihan.  Indikator variabel perilaku inovatif adalah (Hadi et al., 2020) 1) Eksplorasi ide, 2) Generasi ide, 3) Pembelaan ide, dan 4) Implementasi ide	Kuantitatif	Lingkungan kerja tidak terbukti mempengaruhi perilaku inovatif karyawan.

8.	Widyantari, R. F., Kesdu, P., & Cipto, A. (2021)". "The Role Of Innovative Behavior In Forming Employee Performance With Aspects Of The Work Environment And Job Satisfaction At The Agriculture Office Of Ngawi Regency". <i>Kelola: Jurnal Bisnis Dan Manajemen</i> , 8(2), 29-36".	"Menganalisis peran perilaku inovatif dalam membentuk kinerja pegawai dengan aspek lingkungan kerja dan kepuasan kerja"	Menurut Porter (2016: 126) Perilaku inovatif adalah "kemampuan dasar seseorang yang selalu aktif dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan periode yang telah ditentukan."	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku inovatif.
9.	Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal, S. (2018)". "Pengaruh kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja non fisik terhadap perilaku inovatif". <i>JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)</i> , 3(2), 209-215 .	Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non-fisik terhadap perilaku inovatif dengan	Menurut Kleysen & Street (2001) perilaku inovatif didefinisikan sebagai "keseluruhan tindakan individu yang mengarah pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi".	Kuantitatif	Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif

		motivasi kerja sebagai mediator	Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.		
10.	Pamungkas, A. D. S., & Santosa, A. (2024) . “Pengaruh Transformational Leadership, Kepribadian Proaktif, Dan Work Environment Terhadap Innovative Work Behavior . Jurnal Ekonomi Revolusioner, 7(6) .	Menganalisis pengaruh <i>Transformational Leadership</i> , Kepribadian Proaktif, dan <i>Work Environment</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> Perusahaan	<i>Work environment</i> akan memberikan peluang bagi individu untuk mengekspresikan kreativitas mereka, berbagai ide, dan menerapkan solusi baru (Ashlan & Bahri, 2023).	Kuantitatif	<i>Work Environment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> Perusahaan Digital Marketing X Di Yogyakarta

		Digital Marketing X Di Yogyakarta			
11.	Charli, C. O., Masnum, A., Hidayat, R., Menhard, M., & Hartoyo, B. (2023). "Interpretation Innovative Work Behavior And Transformational Leadership: Analysis Work Engagement and Work Environment on Dinas Pariwisata Kota Padang". <i>Journal of Accounting and Finance Management</i> , 3(6), 318-333 .	Mengungkap pengaruh Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel intervening.	Menurut Itala et al. (2015), "Perilaku Kerja Inovatif didefinisikan sebagai serangkaian perilaku untuk memperkenalkan ide-ide baru yang dapat dikembangkan dan diterapkan dengan tujuan meningkatkan kinerja pekerja dalam suatu organisasi (Diana, L. N., & Sudarma, 2020)."  Lingkungan kerja adalah "segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam melaksanakan tugas mereka yang dapat mempengaruhi diri mereka dalam suatu area (Sofiati, 2021)".	Kuantitatif	Lingkungan Kerja mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif.

12.	Tanawarit, T., & Laohavichien, U. (2020). ความเหมาะสม ของ บุคคล กับ สิ่งแวดล้อม ใน องค์กร และ พฤติกรรม การ สร้าง นวัตกรรม ใน การ ทำงาน (Person qualifications and work environment antecedents for innovative work behavior with the mediation of person-environment fit). Ramkhamhaeng Journal of Public Administration, 3(3), 45-67.	Menganalisis pengaruh kualifikasi individu dan lingkungan kerja terhadap perilaku kerja inovatif (IWB), dengan kecocokan individu-lingkungan (P-E Fit) sebagai mediator.	<i>Innovative Work Behavior</i> terdiri dari variabel laten dengan lima komponen, yaitu: 1) <i>Opportunity Exploration (OE)</i> , 2) <i>Creative Thinking (GR)</i> , 3) <i>Creation Ideational Formation (FI)</i> , 4) <i>Support (CP)</i> , 5) <i>Application (AP)</i> , Lingkungan kerja terdiri dari tiga variabel laten, yaitu: 1) Kepemimpinan, yaitu kepemimpinan partisipatif 2) Proses kelompok 3) Budaya organisasi	Kuantitatif	Lingkungan Kerja memiliki hubungan langsung dengan <i>Innovative Work Behavior</i>
13.	Aldi, S. (2020). “Pengaruh lingkungan kerja terhadap innovative work behavior dimediasi motivasi pada Rumah Sakit Permata Bunda	“Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kerja inovatif	Menurut Janssen indikator-indikator <i>innovative work behaviour</i> yaitu: 1) Eksplorasi Peluang 2) Ide Generasi 3) Championing 4) Aplikasi	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap <i>innovative work behavior</i>

	<p>Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim)".</p>	<p>(<i>innovative work behavior</i>).</p>	<p>“Menurut Sedarmayanti (2009:26) jenis lingkungan kerja terbagi dalam dua bagian yaitu”:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Lingkungan kerja fisik meliputi yang langsung berpengaruh pada pegawai (seperti: computer, UPS, printer, meja, kursi dan sebagainya). <ol style="list-style-type: none"> <li>a. “Lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, tempat parkir, bau tidak sedap, dan warna”.</li> </ol> </li> </ol>		
--	---	---	---	--	--

			2) “Lingkungan non fisik adalah seluruh keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.”		
--	--	--	---	--	--

Ketebaruan dari penelitian ialah berusaha mengisi *gap* dalam literatur dengan mengkaji variabel *Person-Job Fit* dan lingkungan kerja secara bersamaan, yang belum banyak dilakukan dalam penelitian di sektor publik. Dengan fokus pada Dinas Pemadam Kebakaran yang memiliki peran vital dalam penanggulangan bencana kebakaran, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami bagaimana kedua variabel tersebut mempengaruhi IWB di lingkungan sektor publik pengujian pengaruh *Person-Job Fit* dan *lingkungan kerja* terhadap *Innovative Work Behavior (IWB)*.

Meskipun banyak penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan antara variabelvariabel ini dalam sektor swasta, namun penerapan penelitian serupa di sektor publik terutama pada instansi pemerintah seperti Dinas Pemadam Kebakaran masih sangat terbatas. Sektor publik memiliki karakteristik yang berbeda, seperti birokrasi yang lebih ketat, keterbatasan sumber daya, serta tujuan yang lebih berfokus pada pelayanan publik daripada profit. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam memahami bagaimana *Person-Job Fit* dan lingkungan kerja mempengaruhi IWB dalam ilmu administrasi publik yang belum banyak mendapat perhatian.

### **1.5.1 Konsep Administrasi Publik.**

Menurut Warsono (2019) administrasi dimaknai dalam dua arti yakni arti luas dan arti sempit. Administrasi dalam arti sempit adalah keseluruhan kegiatan yang berkaitan dengan ketatausahaan, mulai dari pencatatan surat, pengetikan, penggandaan, pendistribusian, pengarsipan surat, termasuk diantaranya pencatatan dan pengolahan informasi yang dibutuhkan oleh

pimpinan guna menentukan keputusan dan kebijakan terkait fungsi organisasi (Banga, 2018). Sedangkan administrasi dalam arti luas adalah rangkaian aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh kelompok individu berdasarkan pertimbangan rasionalitas tertentu, dimana di dalamnya terdapat struktur dan fungsi yang ditopang oleh ketersediaan sumber daya guna mewujudkan tujuan yang telah disepakati bersama (Banga, 2018).

Selanjutnya, publik dimaknai sebagai sebuah kelompok masyarakat dengan pola pikir, perasaan, ekspektasi, sikap, dan perilaku yang sesuai dengan nilai dan norma yang dijunjung bersama (Syafi'ie dkk, dalam Sawir 2021). Publik juga dimaknai secara etimologi, dimana kata publik berakar dari Bahasa Inggris yakni "*public*" yang artinya umum, masyarakat atau negara. Selanjutnya, Syafrie (dalam Malawat, 2022) memaknai publik atas dua maksud, yakni:

- 1) Publik internal, yang meliputi keadaan di dalam organisasi publik dan sektor swasta sebagai pihak pengelola kebijakan
- 2) Publik eksternal, yakni keadaan di luar iklim organisasi pemerintah misalnya masyarakat sebagai penerima kebijakan dan swasta.

Administrasi publik adalah proses pengorganisasian dan koordinasi sumber daya publik guna membuat, mengimplementasikan, dan melakukan pengelolaan atas kebijakan publik. Menurut Keban (dalam Qomariyah, 2024), istilah Administrasi Publik menunjukkan upaya pemerintah untuk berperan sebagai aktor penguasa tunggal yang secara aktif menginisiasi perumusan keputusan pada urusan yang dianggap penting dan bermanfaat bagi masyarakat

luas sebagai pihak penerima dan tunduk pada kebijakan mereka. Menurut Nadjib (2024) administrasi publik merupakan disiplin ilmu dan praktik yang berfokus pada pengelolaan organisasi pemerintah, implementasi kebijakan publik, serta pemberian layanan kepada masyarakat untuk mencapai tujuan sosial dan ekonomi melalui kajian teori dan praktik yang mencakup hubungan pemerintah dan warga serta mekanisme pelaksanaan kebijakan.

### **1.5.2 Ruang Lingkup Administrasi Publik.**

Ruang lingkup dalam sebuah ilmu akan memberikan mengenai gambaran liputan sebuah ilmu akan dipelajari dengan menemukan garis-garis besar ilmu yang akan dibahas. Menurut Pasolong (2017) ruang lingkup administrasi public meliputi 1) kebijakan publik, 2) birokrasi publik, 3) manajemen publik, 4) kepemimpinan, 5) pelayanan publik, 6) administrasi kepegawaian negara, 7) manajemen kinerja, 8) etika administrasi publik, dan 9) *good governance*. Sementara itu, Keban (2014) memandang bahwa ruang lingkup administrasi publik bersifat kompleks mengikuti kebutuhan masyarakat dan dinamika yang terjadi di antara mereka yang setidaknya meliputi enam dimensi diantaranya 1) dimensi kebijakan, 2) dimensi struktur organisasi, 3) dimensi manajemen, 4) dimensi etika, 5) dimensi lingkungan, 6) dimensi akuntabilitas kinerja.

### **1.5.3 Paradigma Administrasi Publik**

Denhardt dan Denhardt (dalam Malawat 2022) merumuskan perkembangan ilmu administrasi publik ke dalam tiga paradigma besar, yaitu Administrasi Publik Klasik (Old Public Administration), Manajemen Publik

Baru (New Public Management), dan Pelayanan Publik Baru (New Public Service). Ketiga paradigma ini mencerminkan perubahan dalam cara pemerintahan dijalankan serta bagaimana administrasi publik merespons berbagai tantangan dan kebutuhan masyarakat.

1) Paradigma Administrasi Publik Klasik (Old Public Administration)

Paradigma Administrasi Publik Klasik berkembang sebagai pendekatan awal dalam administrasi pemerintahan. Dalam pandangan ini, organisasi pemerintahan lebih menitikberatkan pada efisiensi dan hierarki birokrasi yang ketat. Konsep ini mengalami perkembangan melalui beberapa pemikiran baru. Salah satu pemikiran utama berasal dari Herbert A. Simon, yang menekankan bahwa preferensi individu dan kelompok memiliki pengaruh besar dalam pengambilan keputusan. Menurut Simon, organisasi tidak hanya berfokus pada efisiensi semata, tetapi juga standar lain yang relevan, dengan rasionalitas sebagai konsep utamanya.

Selain itu, teori pilihan publik (*public choice*) juga berkembang dalam paradigma ini. Teori ini memiliki tiga asumsi kunci, yaitu: pertama, keputusan diambil oleh individu yang rasional dan berorientasi pada kepentingan pribadi; kedua, perhatian utama diberikan pada barang publik yang dihasilkan oleh badan publik; dan ketiga, berbagai situasi keputusan akan menghasilkan pendekatan yang berbeda dalam menentukan pilihan kebijakan.

Dalam paradigma Administrasi Publik Klasik, pemerintah bertanggung jawab atas pemberian layanan secara langsung melalui instansi yang berwenang. Kebijakan publik dirancang dan dilaksanakan dengan tujuan mencapai kepentingan politik tertentu, sementara peran administrasi publik lebih berfokus pada implementasi kebijakan dibandingkan pembuatannya. Selain itu, administrator publik bertanggung jawab kepada pejabat politik dalam pelaksanaan layanan publik. Struktur organisasi bersifat hierarkis, dengan manajer di tingkat puncak yang mengontrol pelaksanaan kebijakan. Fungsi utama administrator publik meliputi perencanaan, pengorganisasian, perekrutan, pengarahan, koordinasi, pelaporan, dan penganggaran. Dengan pendekatan ini, organisasi pemerintahan bersifat tertutup, sehingga partisipasi masyarakat dalam proses pemerintahan kurang diperhatikan.

2) Paradigma Manajemen Publik Baru (New Public Management) (1990-2000)

Paradigma Manajemen Publik Baru (NPM) muncul pada awal 1990-an sebagai respons terhadap kelemahan birokrasi tradisional dalam paradigma Administrasi Publik Klasik. Denhardt dan Denhardt menjelaskan bahwa paradigma ini menekankan pada inovasi dan pencarian cara-cara baru dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam administrasi publik. Salah satu strategi yang diterapkan dalam NPM

adalah privatisasi beberapa fungsi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja layanan publik.

Meskipun NPM bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, pendekatan ini kurang memperhatikan aspek keadilan sosial. Nilai-nilai ekonomi yang diadopsi dalam NPM sering kali bertentangan dengan prinsip demokrasi dan kepentingan publik. Pelayanan publik yang dikelola oleh sektor swasta cenderung menguntungkan kelompok yang memiliki kekuasaan dan kekayaan, sementara kelompok masyarakat yang lebih lemah dapat terpinggirkan.

### 3) Paradigma Pelayanan Publik Baru (New Public Service)

Paradigma New Public Service (NPS) mengutamakan pengakuan atas peran warga negara dalam sistem pemerintahan demokratis. Konsep ini menekankan bahwa warga negara tidak hanya berperan sebagai individu dengan kepentingan pribadi, tetapi juga memiliki nilai, kepercayaan, dan kepedulian terhadap kepentingan bersama. Dalam pendekatan ini, administrasi publik tidak boleh dijalankan seperti perusahaan swasta sebagaimana yang dikehendaki oleh NPM. Sebaliknya, administrasi negara harus menciptakan lingkungan yang demokratis dalam keseluruhan proses kebijakan publik, dengan memperhatikan nilai-nilai sosial yang hidup dalam masyarakat.

Dalam perspektif NPS, pegawai pemerintah bukan sekadar melayani pelanggan, tetapi lebih dari itu, mereka bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang mendukung kepentingan demokrasi. Selain

itu, konsep *collaborative governance* juga muncul sebagai metode pengelolaan pemerintahan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan di luar negara.

Pendekatan ini berorientasi pada konsensus dan musyawarah dalam pengambilan keputusan kolektif, dengan tujuan merancang serta mengimplementasikan kebijakan dan program publik yang lebih inklusif dan partisipatif.

#### **1.5.4 Manajemen Publik**

Dalam ilmu administrasi publik, dikenal dua garis besar sub ilmu, yakni manajemen dan kebijakan. Shafritz (dalam Tresiana et.al 2019) menggambarkan perbedaan antara *public policy* dan *public management* yang secara sekilas terlihat mirip, dimana secara jelas dikemukakan bahwa *public policy* diibaratkan sebagai sistem kerja sebagaimana otak dan syaraf, sementara manajemen publik digambarkan sebagai hubungan jantung dan sirkulasi darah dalam tubuh. Secara umum, manajemen publik ialah upaya untuk mendorong sumberdaya manusia dan non manusia sesuai "perintah" kebijakan publik.

Manajemen adalah kegiatan yang dilakukan oleh sebuah organisasi melalui pengelolaan sumber daya yang tersedia dalam guna mendorong tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama (Prihatini & Dewi, 2021). Manajemen tidak sebatas pada penyusunan rencana organisasi, namun lebih luas daripada itu hingga meliputi *leadership*, *decission making*, dan *controlling* yang semuanya ditujukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi dalam berusaha memenuhi tujuannya. Sementara itu, sektor publik (*public*

*sector*) adalah kawasan atau ranah kerja pemerintah sebagai aparatur negara guna membuat, menyampaikan, dan membagi sumber daya yang mereka kendalikan untuk kepentingan orang banyak (Firdausijah, et.al 2023).

Manajemen publik adalah gambaran mengenai apa yang akan dilakukan dan realita yang ada pada manajer publik dalam instansi pemerintahan (Herawati & Widowati, 2021). Selanjutnya, Amane (dalam Firdausijah, 2023) menyatakan bahwa manajemen sektor publik mencakup banyak hal, termasuk perumusan kebijakan publik, penganggaran dan pengelolaan keuangan negara, pelaksanaan program dan proyek publik, dan pengawasan dan akuntabilitas atas kinerja para pihak yang terlibat di sektor publik.

#### **1.5.5 Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik**

Manajemen sumber daya manusia dapat disebut sebagai program atau kegiatan guna memperoleh sumber daya untuk mengembangkan, memelihara, serta mengoptimalkan guna mendorong organisasi dalam proses pencapaian tujuan yang ada (Yuniningsih, 2024). Manajemen sumber daya manusia berkenaan dengan berbagai kegiatan organisasi, misalnya penerimaan, pelatihan, pengembangan, penggajian, evaluasi, promosi pegawai, serta pemecatan pegawai (Utami, 2024).

Manajemen SDM di sektor publik adalah sebuah upaya yang tidak sebatas pada penentuan keberhasilan sebuah organisasi dalam memenuhi tujuannya dalam mendistribusikan pelayanan publik yang prima, namun juga menakup individu aparatur misalnya etika, integritas, dan pertanggungjawaban

mereka dalam menjalani roda pemerintahan. Melalui ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik, keberhasilan ilmu administrasi publik bukan hanya meliputi data statistik capaian, namun juga meliputi kepuasan masyarakat dalam pemenuhan hak atas mereka. Dalam ilmu manajemen SDM sektor publik, manajemen SDM dipengaruhi oleh peraturan pemerintah, pengawasan publik, dan pengaruh politik, yang dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan dan tujuan organisasi. SDM sektor publik sering kali berfokus pada melayani kepentingan publik, memastikan akuntabilitas, dan mengelola sumber daya secara efisien untuk memberikan layanan publik secara efektif

Menurut Kismartini (2024), manajemen sektor publik lebih adil dan terbuka dalam proses-proses yang dilalui, meliputi perekrutan, pekerjaan, pelatihan, evaluasi, dan kompensasi insentif dengan mendukung fungsi utama sebagai pemanfaatan sumber daya manusia aparatur secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya sektor publik ialah turunan ilmu administrasi publik yang dinilai penting karena perannya yang tidak dapat tergantikan oleh mesin. Hal tersebut dikarenakan proses pengambilan keputusan, penyusunan regulasi dan kebijakan hanya dapat dilakukan oleh manusia dengan rasionalitas dan kemampuan yang dimiliki oleh para administrator publik.

#### **1.5.6 Teori *Innovative Work Behavior***

Dalam sebuah organisasi, pemaknaan atas perilaku individu ialah hal yang penting. Manajer sebagai atasan idealnya dapat menguasai makna individu dapat mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Atas pemahaman tersebut, manajer kemudian diharapkan dapat menciptakan

lingkungan kerja yang positif untuk menjembatani proses tercapainya tujuan organisasi melalui pengelolaan individu yang efektif (Fauzan, 2021). Inovasi di tempat kerja bukanlah sekadar tindakan spontan, melainkan sebuah proses kerja yang terstruktur dan sistematis. Proses ini memerlukan komitmen penuh dari seluruh tingkatan organisasi, keterlibatan aktif pegawai, serta kepemimpinan manajerial. Kepemimpinan ini bertanggung jawab memastikan tersedianya dan terintegrasinya faktor pendukung (baik aspek teknis seperti fasilitas, maupun non-teknis seperti budaya dan dukungan) yang secara berkelanjutan memfasilitasi dan mendorong munculnya perilaku inovatif di semua peran pekerjaan.

*Innovative Work Behavior* mengacu pada pengenalan ide-ide baru, bermanfaat dan seperangkat perilaku yang diperlukan untuk meningkatkan, mengolah, dan menerapkan ide-ide untuk meningkatkan kinerja (Harwiki, et.al 2020). Menurut Jansens (dalam Harwiki, et. al 2020) Keterlibatan SDM inovatif diperlukan dalam organisasi, mengingat perilaku inovatif pegawai merujuk pada aspek: 1) penciptaan ide; 2) promosi ide; dan 3) realisasi ide. Sementara itu menurut De Jong dan Den Hartog (2010), terdapat empat indikator perilaku kerja inovatif yaitu: 1) eksplorasi ide; 2) generasi ide; 3) idea championing; dan 4) implementasi idea.

*Innovative Work Behavior* diartikan sebagai seperangkat tindakan individu yang kemudian dapat mendorong seseorang untuk memunculkan, mengenalkan, dan menerapkan ide baru dan memberikan dampak positif bagi organisasi (Kleysen & Street, dalam Nardo 2022). Hal yang berdampak positif

bagi organisasi tersebut bisa meliputi pengembangan ide atau produk baru, kemajuan IPTEK, dan revisi SOP pekerjaan yang semuanya berorientasi pada peningkatan hasil kerja yang lebih efektif dan efisien.

Indikator perilaku inovatif menurut Fauzan (2021) dalam uji kasus adalah:

- 1) Upaya menggali informasi mengenai peluang
- 2) Pengarahan untuk menghasilkan perubahan positif
- 3) Investigasi terhadap informasi yang diterima
- 4) Praktek terhadap ide dan informasi yang didapat
- 5) Pengembangan ide-ide yang inovatif

#### **1.5.7 Teori *Person-Job Fit***

*Person-Job Fit (P-JF)* merupakan konsep yang menggambarkan sejauh mana terdapat kecocokan antara individu dengan pekerjaan yang dijalannya, khususnya dalam hal kualifikasi, keahlian, minat, dan tuntutan pekerjaan. Menurut Harzer (2017), P-JF menyoroiti kesesuaian antara kualifikasi, keahlian, serta bakat karyawan dengan kebutuhan dan tuntutan dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Pengukuran P-JF telah dikembangkan dalam berbagai pendekatan oleh para peneliti. Cable dan Derue (dalam Putri, 2022), yang mengembangkan konsep dari Lauver dan Kristof-Brown (dalam Putri, 2022), menyusun beberapa indikator yang mencerminkan sejauh mana kecocokan antara individu dan pekerjaan, antara lain: (1) tingkat kesesuaian antara pekerjaan yang diharapkan oleh karyawan dan yang ditawarkan, (2) kesesuaian atribut

karyawan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan, (3) kesesuaian minat dan hobi karyawan dengan pekerjaannya, (4) kesesuaian kemampuan dan keahlian dengan tuntutan pekerjaan, (5) kesesuaian pelatihan yang ditawarkan dengan kebutuhan, serta (6) kesesuaian antara pengalaman dan pendidikan dengan pekerjaan yang sedang dijalani.

Selain itu, Widiyastuti & Nurmaya (2022) menambahkan perspektif yang lebih berorientasi pada persepsi individu terhadap pekerjaannya, seperti sejauh mana pekerjaan mencerminkan jati diri karyawan, tingkat motivasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, dan sejauh mana pekerjaan memungkinkan penggunaan bakat, kompetensi, serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Brkich, Jeffs, dan Carless (dalam Widiyastuti & Nurmaya, 2022) juga menyampaikan indikator serupa dengan penekanan pada persepsi subjektif karyawan terhadap kecocokan dengan pekerjaan, yang meliputi persepsi terhadap pencerminan diri dalam pekerjaan, motivasi, pemanfaatan potensi pribadi, serta terpenuhinya tujuan dan kebutuhan pribadi melalui pekerjaan tersebut.

Lebih jauh lagi, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kecocokan pekerjaan tidak hanya berdampak pada performa karyawan, tetapi juga berkaitan erat dengan persepsi terhadap keadilan dan kelayakan dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Individu yang merasa pekerjaannya sesuai cenderung menilai proses organisasi sebagai lebih adil, transparan, dan etis, yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

### **1.5.8 Teori Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam melaksanakan tugas mereka yang dapat mempengaruhi diri mereka dalam suatu area (Sofiati, dalam Charli 2023). Lingkungan Kerja adalah tempat di mana semua karyawan dapat melaksanakan kegiatan kerja, yang dapat memiliki dampak positif terhadap kelangsungan kerja, serta dampak negatif dalam melaksanakan tugas yang dapat mempengaruhi diri mereka dalam suatu area (Charli, 2021). Faktor yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi adalah kondisi lingkungan, misalnya, lingkungan kerja yang berantakan atau bising dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas individu (Fauzan, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak aman, atau tidak mendukung dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Mangkunegara (dalam Maisarah & Sumarni, 2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Indikator lingkungan kerja menurut oleh Mangkunegara (oleh Suryanto, et.al 2023) meliputi 1) pencahayaan, 2) temperatur, 3) keamanan, 4) kebersihan. Selanjutnya Sedarmayanti (dalam Nardo, 2018) merumuskan bahwa lingkungan kerja tidak hanya meliputi hal-hal yang bersifat fisik namun juga kondisi non fisik misalnya budaya organisasi dan interaksi para pegawainya.

### 1.5.9 Hubungan *Person-Job Fit* Terhadap *Innovative Work Behavior*

Berdasarkan teori *Person–Environment Fit* oleh Kristof-Bowen (1996), kesesuaian antara individu dan lingkungannya, baik pada tingkat pekerjaan maupun organisasi, berperan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Ketika individu merasa bahwa kemampuan, minat, serta nilai yang dimilikinya sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan nilai organisasi, individu akan mengalami kenyamanan kerja, keterlibatan yang lebih tinggi, serta sikap positif terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong munculnya perilaku kerja di luar peran formal sebagai bentuk kontribusi tambahan bagi organisasi, termasuk perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *Person-Job Fit* (*P-JF*) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (*IWB*). Nasution (2023) menekankan peran penting kesesuaian antara individu dan pekerjaan dalam mendukung perilaku inovatif, dengan *organizational justice* sebagai variabel mediasi. Penelitian lainnya seperti oleh Widiyastuti & Nurmaya (2022), Wijaya (2024), dan Ali, Eka, dan Abadiyah (2024), mengkonfirmasi bahwa *P-JF* yang baik mendorong pencapaian *IWB*. Penelitian Anggraeni (2021) dan Habibie (2022) juga mengindikasikan bahwa *P-JF* baik secara mandiri atau dengan faktor lain seperti *Person-Organization Fit* dan kepemimpinan inklusif berkontribusi positif terhadap *IWB*. Namun, Dhillon dan Farisi (2024) menemukan hasil yang berbeda, di mana *P-JF* tidak berpengaruh signifikan terhadap *IWB*. Temuan-temuan ini memberikan dasar *teoretical gap* bagi penelitian lebih lanjut tentang hubungan *P-JF* dan *IWB*.

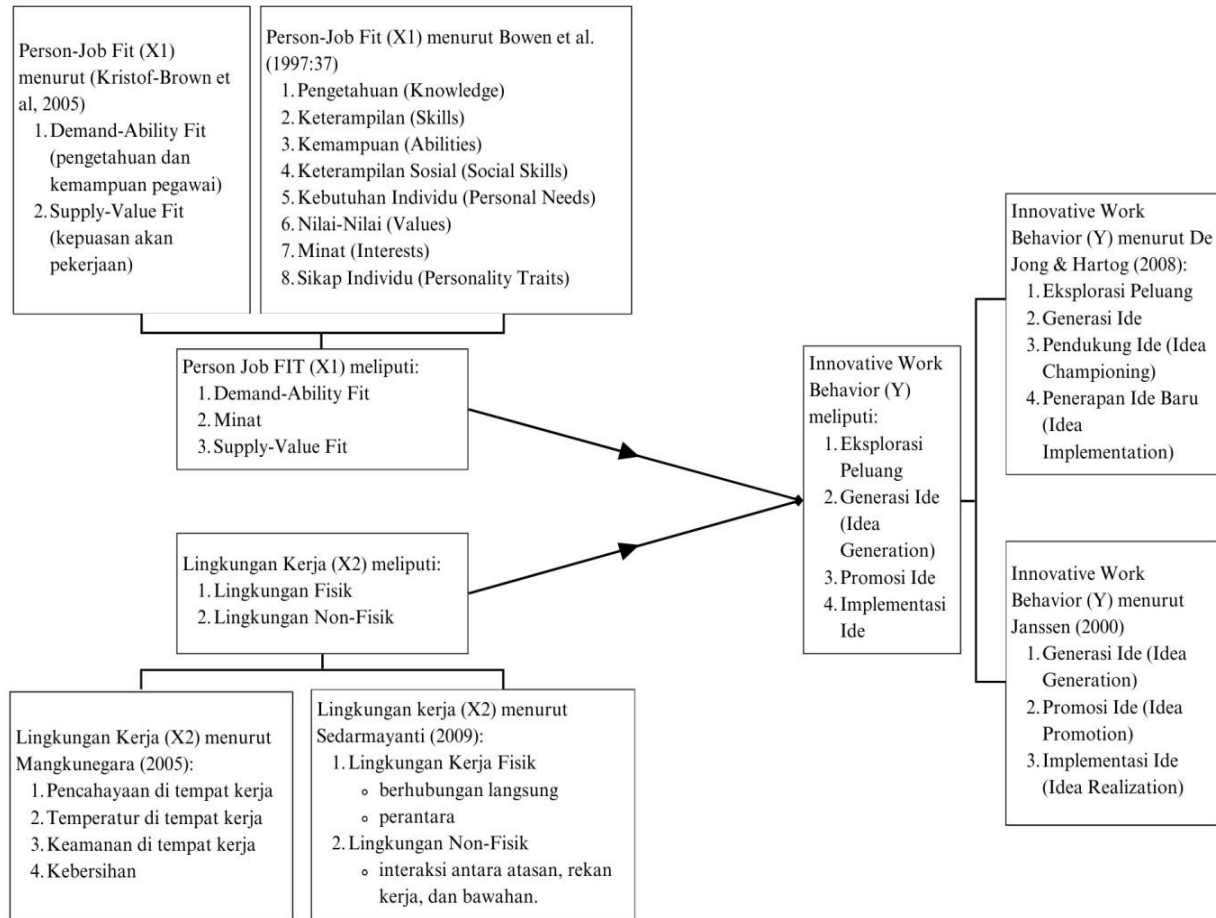
### **1.5.10 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap *Innovative Work Behavior***

Berdasarkan *Componential Theory of Creativity* oleh Amabile (2011), lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendorong munculnya perilaku inovatif individu. Lingkungan kerja yang mendukung, terbuka terhadap ide baru, serta memberikan kepercayaan kepada pegawai akan meningkatkan motivasi intrinsik dan keberanian individu untuk berinovasi. Selain itu, *Psychological Safety Theory* menjelaskan bahwa individu akan lebih berani menghasilkan dan menyampaikan ide baru ketika mereka merasa aman secara psikologis dan tidak khawatir terhadap konsekuensi sosial dari kegagalan. Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, dukungan organisasi dan hubungan kerja yang positif juga mendorong pegawai untuk membalas pengalaman kerja yang mendukung melalui perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi, termasuk perilaku kerja inovatif.

Penelitian terdahulu menunjukkan hubungan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *Innovative Work Behavior (IWB)*, meskipun terdapat perbedaan dalam temuan dan fokus sektor yang diteliti. Warso, Hendriani, dan Jahrizal (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap peningkatan *IWB* di PT. Bank Negara Indonesia, sedangkan Widyantari, Kesdu, dan Cipto (2021) menekankan pentingnya kondisi fisik dan psikologis di lingkungan kerja pemerintahan, yang memfasilitasi perilaku inovatif. Selain itu, Charli et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang interaktif dan fleksibel dapat meningkatkan kreativitas karyawan di sektor pariwisata. Namun ada juga penelitian yang tidak menemukan hubungan

signifikan antara lingkungan kerja dan *IWB*. Sebagai contoh, Suryanto, Hadi, dan Subiyanto (2023) menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja tidak ideal, karyawan tetap menunjukkan perilaku inovatif. Temuan-temuan ini memberikan dasar *teoretical gap* bagi penelitian lebih lanjut tentang hubungan Lingkungan Kerja dan *IWB*.

### 1.5.11 Landasan Teori



## 1.6 Hipotesis

- a. H<sub>1</sub>: *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.
- b. H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.
- c. H<sub>3</sub>: *Person-Job Fit* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Innovative Work Behavior* pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.

## 1.7 Definisi Konsep

### 1.7.1 *Innovative Work Behavior (Y)*

*Innovative Work Behavior (IWB)* merujuk pada serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan untuk menciptakan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja organisasi atau memecahkan masalah yang ada. IWB mencakup proses mulai dari eksplorasi peluang, generasi ide, memperjuangkan ide (*championing*), hingga implementasi ide dalam pekerjaan sehari-hari. IWB mencerminkan kemampuan individu untuk membawa perubahan positif dalam organisasi melalui inovasi.

### 1.7.2 *Person-Job Fit (X1)*

*Person-Job Fit (P-JF)* mengacu pada tingkat kecocokan antara individu dengan pekerjaan yang dilakukan, yang meliputi kesesuaian antara

keterampilan, kemampuan, dan minat individu dengan tuntutan pekerjaan yang ada. *P-JF* yang tinggi akan membuat individu merasa puas dan termotivasi dalam bekerja, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif pada kinerja mereka di tempat kerja.

### **1.7.3 Lingkungan Kerja (X2)**

Lingkungan kerja mencakup semua faktor fisik dan non-fisik yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Lingkungan yang mendukung inovasi akan menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara kreatif, berkolaborasi, dan mengimplementasikan ide-ide baru. Faktor-faktor seperti desain tempat kerja, interaksi antar rekan kerja, serta dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi perilaku karyawan.

## 1.8 Definisi Operasional

**Tabel 1. 6 Definisi Operasional**

No.	Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Sub-Indikator
1.	<i>Innovative Work Behavior (IWB) (Y)</i>	<i>Innovative Work Behavior (IWB)</i> merujuk pada serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan untuk menciptakan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja organisasi atau memecahkan masalah yang ada. IWB mencakup proses mulai dari eksplorasi peluang, generasi ide, memperjuangkan ide (championing), hingga implementasi ide dalam konteks pekerjaan sehari-hari.	<i>IWB</i> diukur melalui empat indikator utama: 1) Eksplorasi Peluang 2) Generasi Ide 3) Promosi Ide 4) Implementasi Ide	1) Eksplorasi Peluang a. Pegawai dapat mengidentifikasi masalah atau tantangan yang dapat diubah menjadi peluang inovasi. b. Pegawai menunjukkan kemampuan untuk mencari solusi atau alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. 2) Generasi Ide a. Pegawai aktif menciptakan ide baru untuk mengembangkan produk atau layanan perusahaan. b. Pegawai menggunakan kreativitas untuk menghasilkan solusi atau konsep baru. 3) Promosi Ide a. Pegawai dengan percaya

				<p>diri memberikan ide kepada rekan kerja dan atasan.</p> <p>b. Pegawai berusaha mendapatkan dukungan dari rekan kerja atau atasan untuk merealisasikan ide mereka.</p> <p>4) Implementasi Ide</p> <p>a. Pegawai mampu mengimplementasikan ide-ide inovatif dalam tugas-tugas mereka.</p> <p>b. Pegawai bertanggung jawab atas pelaksanaan ide yang telah mereka buat.</p>
2.	<i>Person-Job Fit (P-J F) (X1)</i>	<i>Person-Job Fit (P-JF)</i> mengacu pada tingkat kecocokan antara individu dengan pekerjaan yang dilakukan, yang meliputi kesesuaian antara keterampilan, kemampuan, dan minat individu dengan tuntutan pekerjaan yang ada. P-JF yang tinggi akan membuat individu merasa puas dan termotivasi dalam bekerja, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif pada kinerja mereka di tempat kerja.	<p>P-JF diukur dengan menggunakan indikator-indikator berikut:</p> <p>1) <i>Demand Ability Fit</i></p> <p>2) Minat</p> <p>3) <i>Supply-Value Fit</i></p>	<p>1) <i>Demand-Ability Fit</i> (Kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu)</p> <p>a. Pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.</p> <p>b. Pegawai merasa mampu menangani tanggung jawab yang diberikan dalam</p>

				<p>pekerjaannya.</p> <p>2) Minat (Kesesuaian antara pekerjaan dan ketertarikan individu terhadap pekerjaan tersebut)</p> <p>a. Pegawai merasa antusias dan tertarik dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya.</p> <p>b. Pekerjaan yang dijalani sesuai dengan bidang atau aktivitas yang diminati oleh pegawai.</p> <p>3) <i>Supply-Value Fit</i> (Kesesuaian antara apa yang disediakan pekerjaan dan nilai-nilai pribadi individu)</p> <p>a. Pekerjaan memberikan penghargaan atau imbalan yang sesuai dengan harapan pribadi pegawai.</p> <p>b. Nilai-nilai organisasi atau pekerjaan sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh pegawai.</p>
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja mencakup semua faktor fisik dan non-fisik yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi	Lingkungan kerja diukur dengan dua kategori indikator:	<p>1) Lingkungan Kerja Fisik</p> <p>a. Pegawai merasa nyaman dengan suhu, pencahayaan,</p>

		<p>kinerja mereka. Lingkungan yang mendukung inovasi akan menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara kreatif, berkolaborasi, dan mengimplementasikan ide-ide baru. Faktor-faktor seperti desain tempat kerja, interaksi antar rekan kerja, serta dukungan dari pimpinan sangat memengaruhi perilaku karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Lingkungan Kerja Fisik</li> <li>2) Lingkungan Kerja Non-Fisik</li> </ol>	<p>dan kebersihan di tempat kerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>b. Pegawai merasa bahwa peralatan kerja yang ada mendukung kelancaran tugas-tugas mereka.</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>2) Lingkungan Kerja Non-Fisik       <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pegawai merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan.</li> <li>b. Pegawai merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaannya</li> <li>c. Pegawai merasa bahwa budaya organisasi mendukung dirinya dalam melakukan pekerjaannya</li> </ol> </li> </ol>
--	--	--	--	--

## **1.9 Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena memuat hipotesis mengenai pengaruh antara variabel yang telah ditentukan sebelumnya, yakni pengaruh variabel *Person-Job Fit* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel *Innovative Work Behavior* (Y). Penelitian ini akan melalui proses pengolahan dengan menggunakan angka dimulai dari penarikan data, pemaknaan, sampai pada proses menyimpulkan hasil sebagaimana yang disampaikan oleh (Machali, 2021). Alasan pengklasifikasian penelitian ini dalam penelitian kuantitatif karena seperti yang disebutkan oleh Kartiwa (2015) bahwa penelitian kuantitatif dicirikan pada proses awal penelitian yang memerlukan proses perumusan hipotesis tertentu untuk kemudian diuji.

### **1.9.1 Tipe Penelitian**

Sebagaimana yang dijelaskan (Sari, et. al 2023) menurut bentuk permasalahannya penelitian dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

- 1) Penelitian eksploratif adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk menggali dan mencari informasi secara ilmiah. Biasanya, penelitian ini ditujukan untuk: (a) memenuhi rasa ingin tahu awal dan membangun pemahaman yang lebih mendalam di kemudian hari, (b) menilai kelayakan untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih komprehensif, serta (c) merancang metode yang akan digunakan dalam studi lanjutan. Karena bersifat penjajakan awal, hasil dari penelitian eksploratif sering kali dianggap belum memadai atau belum memberikan kepuasan yang maksimal.

- 2) Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, akurat, dan terperinci mengenai berbagai aspek yang berkaitan dengan fenomena tertentu yang menjadi fokus perhatian peneliti.
- 3) Penelitian eksplanatori adalah bentuk kajian ilmiah yang dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel melalui proses pengujian hipotesis.

Adapun penelitian ini merupakan tipe penelitian eksplanatori karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel *Person-Job Fit* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel *Innovative Work Behavior* (Y) melalui pengujian hubungan kausal antar variabel. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen (X1 dan X2) dan secara bersama-sama memberikan kontribusi atau dampak terhadap variabel dependen (Y).

## **1.9.2 Populasi dan Sampel**

### **1.9.2.1 Populasi**

Populasi dimaknai sebagai keseluruhan orang, kasus, ataupun objek di tempat hasil penelitian akan digeneralisasikan (Swarjana, 2022). Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan himpunan entitas, subjek, atau objek yang menjadi wilayah generalisasi temuan penelitian. Himpunan ini harus memiliki karakteristik, atribut, dan kriteria tertentu yang ditetapkan secara eksplisit oleh peneliti. Melalui penyelidikan pada himpunan inilah peneliti kemudian dapat menarik dan merumuskan kesimpulan yang valid. Konsep populasi tidak hanya mencakup individu,

tetapi juga dapat merujuk pada elemen sifat atau entitas lainnya. Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang sejumlah 320 orang.

#### **1.9.2.2 Sampel**

Menurut (Rahmawati, 2023) sampel diartikan sebagai bagian populasi yang diambil sesuai tujuan penelitian atau mewakili populasi yang berkaitan.. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 80, dimana hal tersebut dihitung dari perhitungan rumus slovin terhadap populasi yang berjumlah 320. Penelitian ini menggunakan *confidence level* sebesar 95% ehingga kepercayaan penelitian dapat dipercayai 95%.

Adapun prinsip pengambilan sampel adalah representasi dari populasi. Dalam perhitungan, angka yang didapat dari perhitungan slovin adalah 76. Namun, rumus Slovin sendiri berusaha menjelaskan ambang atau sampel minimum dalam sebuah populasi. Oleh karena itu, peneliti mengambil 80 sampel responden dalam penelitian ini dengan alasan untuk memaksimalkan representasi populasi dan memudahkan proses olah data.

#### **1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, dimana seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang memiliki peluang yang sama untuk disebut sebagai responden atau sampel. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan (Sahir, 2021) bahwa *simple random sampling* ialah ketika

peneliti menganggap seluruh anggota populasi berkesempatan setara untuk diklasifikasikan sebagai sampel. Peneliti akan mencampur seluruh elemen dari populasi sehingga semuanya dikatakan setara. Seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang dengan latarbelakang usia, unit kerja, status kepegawaian, jenis kelamin, atau latar belakang pendidikan dikatakan setara dan berpeluang yang sama untuk dikatakan sebagai sampel.

#### **1.9.4 Jenis dan Sumber Data**

##### **1.9.4.1 Jenis Data**

Menurut Ibrahim, et al (2018) terdapat dua jenis data, yakni sebagai berikut:

##### 1) Data kualitatif

Data jenis ini merujuk pada jenis data yang menggambarkan kualitas dari objek penelitian. Data ini tidak berbentuk angka, melainkan berbentuk karakteristik atau kategori seperti “baik”, “buruk”, “tinggi”, “rendah”, “sedang”, dan sebagainya. Selain itu, data ini juga dapat berupa informasi lisan maupun non-lisan yang diberikan oleh informan untuk menjelaskan suatu perilaku atau kejadian yang menjadi fokus penelitian.

##### 2) Data numerik

Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau nilai numerik yang menunjukkan ukuran tertentu dari objek penelitian, seperti jumlah, volume, atau berat. Umumnya,

data ini merupakan hasil pengubahan dari informasi kualitatif ke dalam bentuk numerik.

Adapun penelitian ini menggunakan kedua data tersebut sebagai data yang ada. Data numerik diisi responden dan ditabulasi lalu kemudian diolah dengan menggunakan SPSS. Sementara data kualitatif diperlukan untuk menginterpretasikan hasil penelitian.

#### **1.9.4.2 Sumber Data**

Menurut Auliya, et. al (2020) penelitian dapat dibagi berdasarkan sumber data yang digunakan, yakni sebagai berikut:

##### 1) Sumber Primer

Sumber primer adalah informasi atau dokumen yang berasal langsung dari pelaku atau saksi yang terlibat secara langsung dalam suatu peristiwa. Sumber ini dianggap paling otentik karena berasal dari tangan pertama. Contoh sumber primer antara lain: buku harian, notulen rapat, manuskrip, memo akhir jabatan, dan dokumen asli lainnya.

##### 2) Sumber Sekunder

Sumber sekunder adalah informasi yang ditulis atau disampaikan oleh pihak yang tidak mengalami langsung peristiwa tersebut. Meskipun keasliannya lebih rendah dibandingkan sumber primer, sumber sekunder tetap penting karena dapat merangkum banyak sumber primer dan menyajikan analisis

mendalam. Namun, peneliti harus berhati-hati karena kemungkinan adanya interpretasi atau opini pribadi penulis yang bisa mempengaruhi objektivitas data.

### **1.9.5 Skala Pengukuran**

Menurut Hair dalam Asari, et. al (2023), terdapat empat jenis skala kuantitatif yang umum digunakan dalam penelitian, yaitu:

#### 1) Skala Nominal

Skala nominal merupakan bentuk paling dasar dari skala pengukuran kuantitatif. Skala ini digunakan untuk mengelompokkan objek atau data ke dalam kategori tanpa menunjukkan urutan atau tingkat tertentu. Setiap kategori pada skala nominal hanya berfungsi sebagai label atau penanda yang berbeda, tanpa nilai kuantitatif yang bermakna secara numerik.

#### 2) Skala Ordinal

Skala ordinal tidak hanya mengelompokkan data, tetapi juga memberikan peringkat atau urutan tertentu terhadap kategori yang ada. Skala ini mampu menunjukkan tingkatan atau preferensi, walaupun tidak menjelaskan seberapa besar perbedaan antar tingkat tersebut.

#### 3) Skala Interval

Skala interval merupakan jenis skala yang lebih kompleks karena tidak hanya menunjukkan urutan, tetapi juga memiliki jarak yang sama antar nilai. Namun, skala ini tidak memiliki titik nol mutlak. Contoh paling umum dari skala interval adalah pengukuran suhu dalam derajat Celsius atau Fahrenheit. Skala ini dibagi menjadi interval sempurna

(dengan jarak yang konsisten) dan interval tidak sempurna (jaraknya tidak selalu seragam, seperti skor IQ). Pemilihan skala ini menuntut ketelitian tinggi karena melibatkan pengukuran kuantitatif yang lebih presisi.

#### 4) Skala Rasio

Skala rasio merupakan bentuk paling tinggi dalam hirarki skala pengukuran kuantitatif. Skala ini tidak hanya memiliki semua sifat dari skala interval yakni urutan dan jarak yang konsisten tetapi juga memiliki titik nol absolut yang memungkinkan perhitungan perbandingan rasional. Dengan kata lain, nilai nol pada skala rasio berarti ketiadaan dari atribut yang diukur.

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, di mana data yang diperoleh dikelompokkan berdasarkan tingkatannya menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah jenis skala yang umum digunakan untuk mengukur sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu (Neolaka, 2014). Skala yang diterapkan dalam penelitian ini memiliki rentang nilai antara 1 hingga 4, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1. 7 Skala Pengukuran**

Nilai	Makna
1	STS (Sangat Tidak Setuju)
2	TS (Tidak Setuju)
3	S (Setuju)
4	SS (Sangat Setuju)

*Sumber: Sugiyono, (2017)*

### **1.9.6 Teknik Pengumpulan Data**

Istiqomah (2011) mengutarakan bahwa terdapat berbagai teknik pengumpulan data ialah sebagai berikut:

1) Teknik wawancara

Teknik wawancara adalah metode pengumpulan data melalui pertanyaan lisan kepada responden. Wawancara dapat dilakukan secara langsung atau melalui media komunikasi lain seperti telepon atau internet. Jenis wawancara meliputi wawancara terstruktur, tidak terstruktur, mendalam, dan berbingkai, yang masing-masing memiliki tujuan dan format berbeda. Penting bagi peneliti untuk mempersiapkan diri mental dan teknis, serta menciptakan hubungan baik dengan responden untuk memperoleh data yang valid.

2) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau tidak langsung terhadap objek penelitian. Observasi dapat dilakukan secara partisipatif, di mana peneliti terlibat langsung, atau nonpartisipatif, di mana peneliti mengamati tanpa terlibat. Jenis observasi lainnya termasuk sistematis, yang terstruktur dan terencana, dan non sistematis, yang lebih fleksibel. Pengamatan ini juga melibatkan pencatatan data selama proses berlangsung.

3) Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan kuesioner yang disusun secara sistematis. Kuesioner dapat berupa

tertutup, terbuka, atau semi terbuka, masing-masing memberikan jenis jawaban yang berbeda dari responden. Teknik ini cocok untuk mengumpulkan data dalam jumlah besar dengan efisien.

#### 4) Teknik Dokumentasi

Teknik ini mengandalkan dokumen tertulis atau rekaman sebagai sumber data. Dokumen ini bisa berupa arsip, surat, foto, atau rekaman audio visual yang memberikan informasi terkait dengan penelitian. Dokumen ini sangat berguna untuk mendapatkan data historis atau administratif yang tidak bisa diperoleh melalui wawancara atau observasi.

#### 5) Teknik penelusuran data *online*

Teknik ini memanfaatkan sumber-sumber informasi yang tersedia di internet, seperti ebook, jurnal elektronik, dan situs-situs kredibel. Peneliti harus selektif dalam memilih sumber yang dapat dipercaya dan mencatat alamat serta tanggal akses untuk referensi yang tepat.

Adapun penelitian ini akan menggunakan teknik pengumpulan data berupa dokumentasi, angket, dan penelusuran data online. Dokumentasi diperlukan untuk mengabadikan dan merekam kegiatan penulis yang berkaitan dengan penarikan data di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Peneliti juga menyebarkan angket secara fisik kepada instansi Surtuk kemudian diisi, Selanjutnya, peneliti juga menunjang dengan temuan data online melalui situs-situs yang kredibel untuk memperkuat pembahasan temuan.

### 1.9.7 Teknik Analisis

Menurut Jaya (2020) langkah dan prosedur analisis data meliputi beberapa hal berikut:

- 1) Tahap pengumpulan data meliputi proses penyebaran kuesioner
- 2) Tahap pengeditan yang berguna untuk mengecek kejelasan dan kelengkapan pembubuhan instrumen pengumpulan data
- 3) Tahap coding, yakni melalui proses memahami secara rinci dan mengidentifikasi serta mengaglomerasikan item pertanyaan untuk bisa benar-benar merepresentasikan variabel yang diteliti
- 4) Tahap tabulasi, yakni proses input data ke lembar kerja utama penelitian
- 5) Tahap pengujian keabsahan data dengan menguji kevalidan dan kereliableltasan jawaban responden
- 6) Tahap proses pendeskripsian data, yakni menyajikan data dalam tabel frekuensi atau diagram untuk menggambarkan sebaran data penelitian
- 7) Tahap pengujian hipotesis, yakni tahapan dimana dilakukan pengujian pada hipotesis tersusun untuk memastikan hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

Adapun dalam menganalisis data yang diperoleh, peneliti akan melalui proses proses berikut:

- 1) Uji statistik deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengamati sebaran dan karakter dari data kuesioner yang telah diperoleh. Parameter yang digunakan meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan

standar deviasi. Hasil analisis ini berguna untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden serta variasi data yang diperoleh. Sebagaimana yang disampaikan Elvera & Astarina (2021) bahwa uji ini dilakukan untuk melihat gambaran data penelitian, deskripsi karakteristik responden, deskripsi data penelitian.

## 2) Uji Keabsahan Data

### a. Uji Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Neolaka, 2014). Uji validitas dalam penelitian kuantitatif akan berusaha mengukur sah atau validnya sebuah kuesioner (Elvera & Astarina, 2021). Uji ini akan dilakukan dengan melihat nilai Pearson Correlation dalam tabel uji validitas di *software* SPSS. Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila memenuhi syarat berikut (Muin, 2023).

- 1) Nilai koefisien korelasi product moment  $> 0,3$
- 2) Nilai R hitung  $> R$  tabel
- 3) Nilai sig.  $< 0,05$

### b. Uji Reliabilitas

Realibilitas ialah sebuah ukuran yang mengindikasikan seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya dimana hasil pengukuran diharapkan akan sama meskipun dilakukan berkali-kali (Neolaka, 2014). Teknik yang digunakan adalah uji

reliabilitas *Cronbach's Alpha*, karena jenis data yang digunakan berskala *Likert* 1–4 dan terdiri dari beberapa butir pernyataan pada masing-masing variabel. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh  $\geq 0.60$  (Anggraini, 2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa item-item dalam konstruk tersebut memiliki konsistensi internal yang baik.

### 3) Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menganalisis apakah residual yang dihasilkan oleh model regresi penelitian tersebar secara normal dalam artian tidak terlalu ekstrem. Normalitas sebuah hamparan data merupakan hal yang penting agar estimasi parameter regresi dapat dipercaya dan valid secara statistik (Jaya, 2020). Hamparan data dalam penelitian ini diuji dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* yang secara umum dalam pengujian normalitas residual dengan jumlah sampel ( $N \geq 50$ ). Uji ini akan dilakukan melalui SPSS, dengan pengambilan keputusan dikatakan normal apabila nilai (Sig.) lebih besar dari 0,05.

#### b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari melakukan uji multikolinearitas sebuah penelitian ialah untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel yang tidak diharapkan berhubungan (antar variabel

independent). Harapannya ialah sebuah model bebas dari multikolinearitas karena keberadaan multikolinearitas dapat mengganggu atau menyebabkan bias (Jaya, 2020). Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengujian multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) karena kedua indikator ini merupakan metode yang paling umum, praktis, dan tersedia langsung dalam program SPSS. Penggunaan metode ini juga sesuai untuk jenis data *cross-sectional* dan pendekatan regresi linear berganda seperti dalam penelitian ini yang menguji pengaruh *Person-Job Fit* dan Lingkungan Kerja terhadap *Innovative Work Behavior*. Proses pengambilan keputusan didasarkan pada nilai VIF yang harus kurang dari 10 dan *Tolerance* yang harus melebihi 0,1. Apabila kedua syarat tersebut terpenuhi, maka model dikatakan bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas ialah untuk mengetahui apakah dalam model regresi timbul ketidakselarasan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Jaya, 2020). Dalam penelitian ini, digunakan uji Glejser karena data bersifat *cross-sectional* (data dikumpulkan pada satu waktu tertentu), serta model yang digunakan adalah regresi linear berganda, yaitu untuk menguji pengaruh *Person-Job Fit* dan lingkungan

kerja terhadap *Innovative Work Behavior*. Uji Glejser dipilih karena praktis, sesuai untuk data non-time series, dan tersedia secara langsung di SPSS. Pengambilan keputusan didasarkan pada temuan nilai signifikansi (Sig.) yang harus bernilai lebih dari 0,05 untuk dapat dikatakan model bebas heteroskedastisitas.

#### 4) Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Tujuan dari dilakukannya Uji F ialah untuk mengamati pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan atau bersamaan mempengaruhi variabel terikat pada model regresi dimana akan menguji pengaruh kolektif dari semua variabel independen terhadap variabel dependen (Elvera & Astarina, 2021). Pengujian ini akan dilakukan menggunakan SPSS. Pengambilan keputusan didasarkan pada pengamatan nilai F hitung. Apabila nilainya lebih besar dari F tabel pada taraf signifikansi ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ), maka dapat dikatakan apabila setidaknya ada satu variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

##### b. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Elvera & Astarina, 2021). Makna

lainnya adalah uji t menguji pengaruh individu dari setiap variabel independen. Hasil uji t akan menunjukkan apakah koefisien regresi dari masing-masing variabel independen berbeda secara signifikan dari nol. Uji T dilakukan dengan SPSS dan asumsi pengambilan keputusan didasarkan pada nilai t hitung dan nilai p value. Apabila nilai thitung lebih besar dari t tabel, dan atau nilai pvalue kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan suatu variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui besaran kemampuan seluruh variabel independen dalam menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel dependen (Ghozali, dalam Jaya 2020). Uji ini akan dilakukan melalui SPSS. Nilai  $R^2$  yang berkisar antara 0 dan 1, menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi.  $R^2$  yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam data, sedangkan  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa model regresi kurang efektif dalam menjelaskan variasi variabel dependen.