

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era revolusi industri 4.0 menuntut organisasi agar lebih inovatif, baik itu dalam proses kerja organisasi maupun pada produk-produk yang dihasilkan oleh organisasi. Pentingnya inovasi bagi organisasi seperti yang dijelaskan oleh Wahono dan Abdullah (2010) berpendapat bahwa inovasi merupakan strategi dalam mencapai kesuksesan organisasi seperti keunggulan bersaing serta dapat memenuhi permintaan pasar secara tepat. Hal ini tentunya menjadi tantangan bagi organisasi dalam mempertahankan keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu menyiapkan cara atau strategi untuk mengembangkan inovasi pada organisasi agar dapat membantu organisasi untuk meningkatkan serta mempertahankan keberlangsungan organisasi.

Proses inovasi pada organisasi dapat dikembangkan melalui perilaku kerja inovatif pada individu dalam organisasi dengan mengembangkan dimensi-dimensi perilaku kerja inovatif pada tahapan-tahapan inovasi seperti eksplorasi ide, generasi ide, memperjuangkan ide, dan implementasi ide (De Jong dan Hartog, 2008). Wojtczuk-Turek dan Turek (2016) menjelaskan bahwa perilaku inovatif merupakan sejumlah perilaku yang berkaitan dengan aktivitas-aktivitas seperti mengeksplorasi peluang, menghasilkan ide, promosi ide, menguji ide, dan

mengimplementasi ide. Perilaku inovatif individu mengarah pada pengenalan dan penerapan dari suatu ide baru yang menguntungkan bagi seluruh tingkatan organisasi. Contoh perilaku inovatif diantaranya mengembangkan teknologi baru, merekomendasikan strategi baru untuk mencapai tujuan, menerapkan metode atau cara kerja baru, mencari dukungan dan sumber daya untuk mengimplementasikan ide-ide baru (Kheng *et al.*, 2013). Perilaku seperti ini merupakan aset penting organisasi dalam mencapai keberhasilan pada lingkungan yang dinamis dengan mengembangkan, mengadopsi dan menerapkan ide-ide baru untuk produk dan pekerjaan organisasi (Yuan dan Woodman, 2010). Oleh karena itu konsep perilaku kerja inovatif penting bagi organisasi agar dapat membantu mencapai kesuksesan dengan mendorong proses inovasi pada organisasi.

Namun untuk mencapai perilaku kerja yang inovatif bukanlah hal yang mudah bagi organisasi, karena perilaku kerja inovatif bukan hanya sekedar kreativitas individu dalam organisasi, tetapi perilaku kerja inovatif merupakan proses bertahap yang didalamnya mencakup proses-proses bagaimana individu mengeksplorasi ide-ide, kemudian menghasilkan suatu ide, memperjuangkan ide tersebut dengan mencari dukungan-dukungan tertentu, hingga pada pengimplementasian ide tersebut (Seather, 2019). Dengan demikian dalam proses tersebut tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah kondisi iklim sosial yang ada dalam organisasi. Hal ini dijelaskan oleh beberapa peneliti terdahulu Axtell *et al.* (2000) dalam Wojtczuk-Turek dan Turek (2016) yaitu perspektif psikologis

persepsi dan evaluasi lingkungan sosial, yang dibahas dalam pengertian perilaku afektif emosional atau iklim sosial yang dirasakan yang menentukan perilaku inovatif karyawan. Konsep tersebut kemudian dikonseptualisasikan oleh Wojtczuk-Turek dan Turek (2016) dalam penelitiannya terkait dengan perilaku kerja inovatif, ke dalam *perceived social-organizational climate (PSOC)* atau persepsi iklim-organisasi sosial, untuk mencoba meneliti bagaimana persepsi individu tentang iklim-organisasi sosial yang dirasakan mempengaruhi perilaku inovatif seseorang.

Konsep iklim sosial dalam organisasi dijelaskan oleh Cooper *et al.* (2018) memiliki ciri-ciri seperti adanya kepercayaan, kerja sama, kode, serta bahasa bersama yang ada di antara individu (Cooper *et al.*, 2018). Pentingnya kondisi sosial yang mendukung dalam organisasi, terkait dengan perilaku kerja inovatif seperti yang dijelaskan oleh Wojtczuk-Turek dan Turek (2016) menyatakan bahwa untuk mewujudkan dan memulai kegiatan inovatif pada organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal terkait dengan aspek sosial dalam lingkungan organisasi seperti kerjasama, presentasi, promosi gagasan, membujuk, dan penerimaan suatu gagasan atau realisasinya dengan tim. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Yu Chien *et al.* (2013) bahwa ide-ide kreatif dalam konteks organisasi karyawan lebih dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, di mana ketika adanya dukungan tim yang tinggi, itu akan menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat menerima dorongan, pujian dalam lingkungan tersebut sehingga dapat mengembangkan iklim inovasi, mendorong perilaku inovatif, atau

kreatifitas karyawan secara lebih tepat. Oleh karena itu penting untuk mengidentifikasi kondisi lingkungan sosial yang ada di dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku individu (Riaz *et al.*, 2018). Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mencoba menganalisis pengaruh persepsi iklim-organisasi sosial terhadap perilaku inovatif karyawan.

Selain persepsi iklim-organisasi sosial, faktor penting lainnya yang mempengaruhi perilaku inovatif seseorang yaitu *Person-Organization Fit (PO Fit)*. *Person-Organization Fit (PO Fit)* menurut Hoffman dan Woehr (2006) merupakan kecocokan antara individu dengan organisasi yang mencakup mencakup kesesuaian nilai, pengetahuan kemampuan, keterampilan, dan kepribadian. Pentingnya peran *Person-Organization Fit (PO Fit)* ini terhadap perilaku kerja inovatif individu dalam organisasi seperti yang dijelaskan oleh Afsar (2016) bahwa seseorang akan lebih termotivasi untuk melakukan tindakan-tindakan inovatif ketika mereka memiliki kesesuaian atau *person-organization fit (PO Fit)* yang tinggi dengan organisasi.

Selain itu, Wojtczuk-Turek dan Turek (2016) juga menjelaskan bahwa karyawan, dalam kondisi tertentu misalkan pekerjaan yang baik sesuai dari sudut pandangnya berkaitan dengan kompetensi, tujuan atau nilai bersama akan lebih sering menyajikan reaksi konstruktif terhadap lingkungan kerja dalam bentuk perilaku inovatif, mereka juga menjelaskan bahwa *person-organization fit (PO Fit)* yang positif akan memicu perasaan bahwa keterampilan dan pengetahuan profesional yang dimiliki karyawan

memungkinkan mereka untuk mengelola tugas yang mereka hadapi dalam pekerjaan tertentu, akan menjadi sumber kepuasan yang merangsang inovasi. Penelitian-penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya korelasi positif antara *Person-Organization Fit (PO fit)* dengan *Innovative Work Behavior (IWB)* misalnya Afsar (2016), Wahyudi *et al.* (2017), dan Amalia dan wulansari (2017). Dengan demikian dalam penelitian ini peneliti mencoba meneliti kembali pengaruh *person-organization fit (PO Fit)* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah persepsi iklim-organisasi sosial berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif ?
2. Apakah *person-organization fit (PO Fit)* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk meneliti kembali dan memberikan bukti empiris bahwa persepsi iklim-organisasi sosial mempengaruhi perilaku kerja inovatif.
2. Untuk meneliti kembali dan memberikan bukti empiris bahwa *person-organization-fit (PO Fit)* mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain :

1. Perusahaan, penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mempertimbangkan berbagai kebijakan yang tepat bagi perusahaan dan karyawannya, yang berkaitan dengan persepsi iklim-organisasi sosial, *person-organization fit (PO Fit)* dan perilaku kerja inovatif.
2. Peneliti lain, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan pengaruh persepsi iklim-organisasi sosial dan *person-organization fit (PO Fit)* terhadap perilaku kerja inovatif.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika laporan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi konsep dan teori yang berhubungan dengan persepsi-iklim organisasi sosial, *person-organization fit (PO Fit)*, perilaku kerja inovatif, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan hal mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, analisis statistik deskriptif, hasil uji hipotesis dan pembahasan dari analisis data penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.