

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan bisnis di era saat ini semakin kompetitif, organisasi memerlukan inovasi sebagai sarana untuk mencapai keberhasilan (Mumford, 2000). Menurut AIEssa & Durugbo (2021) inovasi adalah kunci utama untuk organisasi dalam mencapai kesuksesan organisasi yang berkelanjutan. Inovasi adalah penggabungan dari pengetahuan yang dimiliki oleh individu, sehingga dapat mendorong organisasi untuk mencari serta mengeksplorasi kreativitas dan inovasi yang ada secara lebih efisien (Matzler *et al.*, 2013). Menurut Amabile (1993) saat karyawan memperlihatkan kreativitas dan inovasi, karyawan tersebut dapat menuntaskan tugas-tugas pekerjaan dengan lebih baik untuk meningkatkan kinerja organisasi serta keunggulan kompetitif ketika berada dalam lingkungan yang tidak pasti.

Perilaku inovatif umumnya terjadi pada tingkat individu (Nonaka dan Takeuchi, 1995), karena karyawan dapat menghasilkan ide-ide baru yang secara teratur mencerminkan pergeseran luas dalam perspektif dan reorientasi dari kegiatan yang ada (Naveh dan Erez, 2004). Perilaku kerja inovatif dipahami sebagai generasi ide yang proaktif, dan inisiatif (Battistelli *et al.*, 2014). Inovasi sehari-hari bergantung pada upaya yang disengaja oleh karyawan untuk memberikan hasil baru yang bermanfaat di tempat kerja (Janssen, 2000). Inovasi bersifat kognitif serta menuntut emosional (Janssen, 2004), dan membutuhkan karyawan untuk menginvestasikan sumber daya yang cukup besar di setiap tahap inovasi. Perilaku

kinerja inovatif tidak dapat terjadi begitu saja, melainkan dapat didorong dengan faktor eksternal seperti *Human Resource Management* (HRM). Praktik HRM yang baik dapat menjadi faktor pendorong perilaku kerja inovatif karyawan. Menurut Van de Vorde dan Van Veldhoven (2016) dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa HRM adalah sumber daya pekerjaan yang dapat mendorong inovasi pada hasil kerja karyawan. Perilaku kerja inovatif akan meningkat apabila organisasi dapat memberikan dukungan serta keadilan atas usaha yang dilakukan oleh karyawan (Jansen, 2000).

Berbekal hal tersebut, Salas-Vallina *et al.*, (2020) mengemukakan sebuah konsep bahwa *Well-being Oriented Management* adalah serangkaian praktik *Human Resources Management* yang lebih mengutamakan kesejahteraan karyawan. Menurut Salas-Vallina *et al.*, (2020) konsep WOM meliputi praktik-praktik manajemen yang mengarah pada kesejahteraan karyawan dengan memenuhi kebutuhan psikologis, fisik, serta sosial. Dengan memenuhi kebutuhan psikologis, fisik dan sosial karyawan akan berdampak kepada peningkatan *Innovative Work Behavior*. Konsep WOM yang berhasil diterapkan pada karyawan, diharapkan dapat meningkatkan *Innovative Work Behavior* pada organisasi. Selain WOM organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan *Motivation to Learn*.

Motivation to Learn diartikan sebagai keinginan karyawan dan kemauan untuk memperoleh serta menguasai pengetahuan, keterampilan terkini, kemampuan kognitif, sikap positif dan kemampuan yang ada untuk memenuhi tujuan organisasi (Lee *et al.* 2017). Menurut Ismail *et al* (2016) *Motivation to Learn* terdiri dari dua

fitur yang menonjol, yaitu, motivasi belajar yang tinggi dan motivasi belajar yang rendah. Ismail *et al* (2016) mengemukakan bahwa motivasi belajar yang tinggi merupakan kesediaan karyawan untuk mempelajari serta memahami pengetahuan baru, bakat baru, dan keterampilan terkait pekerjaan. Motivasi belajar yang tinggi dapat menyebabkan kinerja yang lebih tinggi dalam organisasi. Sedangkan motivasi belajar yang rendah biasanya terkait dengan kurang mampunya karyawan dalam memahami dan mempelajari hal-hal baru tersebut dan situasi ini mungkin tidak membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja di organisasi (Abdulkarim *et al.* 2009). Menurut studi terbaru Ismail *et al.*, (2016), karyawan dengan motivasi belajar yang tinggi dapat menciptakan perilaku kerja inovatif. Berbekal hal tersebut, penulis ingin membuktikan bahwa variabel *Motivation to Learn* dan praktik *Well-being Oriented Management* (WOM) dapat bertindak sebagai variabel yang tepat untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB).

1.2. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah *Well-being Oriented Management* (WOM) berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB)?
2. Apakah *Motivation to Learn* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB)?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Well-being Oriented Management* (WOM) terhadap *Innovative Work Behavior*.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Motivation to Learn* terhadap *Innovative Work Behavior*.

1.4. Batasan Penelitian

Agar penelitian lebih spesifik dan terfokus, serta untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti, maka disusun Batasan penelitian. Batasan penelitian ini mencakup hal-hal sebagai berikut ini :

- *Well-being Oriented Management*
Teori menurut Salas-Vallina *et al*, (2020), berpendapat bahwa *Well-being Oriented Management* (WOM) adalah serangkaian praktik *Human Resource Management* (HRM) yang tidak berfokus kepada tujuan organisasi dan lebih mengutamakan kesejahteraan karyawan.
- *Motivation to Learn*
Motivation to Learn merupakan dorongan internal dan eksternal pada seseorang untuk belajar untuk mencapai perubahan atau tujuan tertentu (Uno, 2021). Yidong dan Xinxin (2013) berpendapat bahwa menunjukkan bahwa *Motivation to Learn* dapat berdampak langsung pada *Innovative Work Behavior*.
- *Innovative Work Behavior*
Innovative Work Behavior (IWB) merupakan serangkaian tingkah laku karyawan yang memberikan hasil, memberikan pengenalan, serta mengaplikasikan ide-ide inovatif (AlEssa & Durugbo, 2021).

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat terutama bagi disiplin ilmu manajemen sebagai sumber informasi ataupun referensi bagi penyelesaian karya tulis ilmiah lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan untuk menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman bagi peneliti dalam mengimplementasikan ilmunya terhadap permasalahan dalam lapangan.

b. Bagi Masyarakat

Diharapkan mampu diterapkan sebagai sarana informasi dan masukan bagi masyarakat dalam menyelesaikan permasalahan di tengah masyarakat.

1.6. Sistematika Penyajian Laporan

- BAB I PENDAHULUAN

Bab I akan berisi beberapa bagian yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

- BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II akan berisi teori-teori yang digunakan penulis sebagai dasar penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

- **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III akan berisi lingkup dalam penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

- **BAB IV ANALISIS DATA**

Bab IV akan berisi analisis mengenai data yang telah terkumpul. Analisis dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian dan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan.

- **BAB V PENUTUP**

Bab V akan berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran-saran bagi pihak yang berkepentingan.

