

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu aspek yang menjadi dasar untuk menciptakan keunggulan kompetitif adalah inovasi. Hal ini sesuai dengan temuan dari Aziz & Samad (2016), yang menyatakan bahwa inovasi memainkan peran penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif. AlEsa & Durugbo (2021) juga menyatakan bahwa inovasi merupakan sebuah fondasi dasar dalam membangun kesuksesan organisasi yang berkelanjutan. Hal mendasar dari terciptanya inovasi adalah perilaku inovatif karyawan / *Innovative Work Behavior* (IWB) (De Jong & Den Hartog, 2007) melalui tindakannya yang proaktif dan inisiatif (Battistelli et al., 2014). Menurut De Jong & Den Hartog (2007), IWB merupakan perilaku yang menggambarkan serangkaian aktivitas untuk mengeksplorasi dan mengimplementasikan ide – ide baru guna meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Akan tetapi, *innovative work behavior* tidak serta merta terjadi begitu saja, melainkan juga melalui dorongan eksternal. Beberapa studi mengkonfirmasi bahwa praktik *Human Resource Management* (HRM) yang baik turut mendorong *innovative work behavior* karyawan.

Berber & Lekovic (2018) menunjukkan bahwa praktik HRM seperti pelatihan pengembangan, pembinaan dan pendampingan berpengaruh positif terhadap proses inovasi. Penelitian oleh Janssen (2000) juga menunjukkan bahwa *innovative work*

behavior meningkat apabila karyawan merasakan keadilan atas usaha yang dilakukan serta mendapatkan dukungan dari organisasi. Maka dari itu, proses HRM yang baik diperlukan untuk menciptakan *innovative work behavior*. Berbekal hal tersebut, Salas-Vallina et al., (2020) mengembangkan konsep bernama *Well-Being Oriented Management* (WOM). Konsep WOM mencakup praktik – praktik manajemen yang berorientasi pada kesejahteraan seperti pada pemenuhan kebutuhan psikologis, fisik, dan sosial (Salas-Vallina et al., 2020). Maka dari itu, WOM diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja seseorang dan tepat untuk diaplikasikan pada konteks kerja yang menuntut seperti proses inovasi.

Ketika konsep WOM berhasil diimplementasikan, diharapkan dapat meningkatkan *Harmonious Work Passion* (HWP) di tempat kerja. Menurut Vallerand et al., (2003) HWP merupakan kecenderungan seseorang untuk melakukan dan menikmati pekerjaan mereka secara sukarela dengan perasaan senang. Perasaan inilah yang kemudian memicu timbulnya kreativitas serta meningkatkan kinerja seseorang (Liu et al., 2011). Sebagaimana diketahui bahwa langkah pertama dalam proses inovasi ialah kreativitas. Berbekal dari hal tersebut, penulis berharap bahwa HWP dapat menjadi variabel yang tepat untuk memediasi hubungan antara praktik *Well-Being Oriented Management* (WOM) dengan *Innovative Work Behavior* (IWB).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah :

- a) Apakah *Well-Being Oriented Management* (WOM) berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB)?
- b) Apakah *Well-Being Oriented Management* (WOM) berpengaruh positif terhadap *Harmonious Work Passion* (HWP)?
- c) Apakah *Harmonious Work Passion* (HWP) berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB)?
- d) Apakah *Harmonious Work Passion* (HWP) memediasi pengaruh antara *Well-Being Oriented Management* (WOM) terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB)?

1.3. Tujuan Penelitian

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

- a) Untuk mengetahui pengaruh *Well-Being Oriented Management* (WOM) terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB).
- b) Untuk mengetahui *Well-Being Oriented Management* (WOM) terhadap *Harmonious Work Passion* (HWP).
- c) Untuk mengetahui pengaruh *Harmonious Work Passion* (HWP) terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB).

- d) Untuk mengetahui pengaruh *Harmonious Work Passion* (HWP) sebagai variabel mediasi antara *Well-Being Oriented Management* (WOM) terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB).

1.4. Batasan Penelitian

Merujuk pada judul laporan akhir yang akan diteliti, maka batasan dalam penelitian ini mencakup tiga variabel, yaitu :

a) *Well-Being Oriented Management* (WOM)

Menurut Salas-Vallina et al., (2020), WOM merupakan serangkaian praktik HRM yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, bukan pada tujuan organisasi. Berbagai praktik HRM di dalamnya termasuk memperkaya, memperkuat, memberdayakan dan menghubungkan praktik, serta memberi dukungan yang diperlukan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka.

b) *Harmonious Work Passion* (HWP)

Vallerand et al., (2003) mendefinisikan HWP sebagai serangkaian aktivitas berdasarkan keinginan internal, menjadikannya sebagai bagian dari identitas seseorang sehingga akan menciptakan rasa kenikmatan pribadi dan pilihan bebas untuk melakukan kegiatan tersebut.

c) *Innovative Work Behavior (IWB)*

Menurut AlEssa & Durugbo (2021), IWB atau *innovative work behavior* dapat diartikan sebagai serangkaian perilaku kompleks karyawan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan mengimplementasikan ide – ide inovatif. Maka dari itu, IWB memberikan kemampuan untuk menjaga keberlanjutan organisasi dan keunggulan kompetitif yang dimiliki.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dan praktis kepada pihak – pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu, manfaat penelitian yang diharapkan oleh penulis yaitu :

a) **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih dalam perkembangan dunia pendidikan maupun lingkungan kerja, khususnya seputar praktik manajemen berorientasi kesejahteraan, *innovative work behavior*, dan *harmonious work passion*.

b) **Manfaat Praktis**

1) **Bagi Perusahaan (MF, FT, dan GB)**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan MF, FT, dan GB sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan manajemen.

2) Bagi Pihak – Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi dan informasi bagi masyarakat atau peneliti lainnya yang berminat untuk melakukan penelitian dalam bidang terkait, khususnya seputar praktik manajemen berorientasi kesejahteraan, *innovative work behavior*, dan *harmonious work passion*.

1.6. Sistematika Penyajian Laporan

Sistematika penyajian laporan terdiri dari 5 bab. Masing – masing bab akan terdiri dari beberapa sub-bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I berisikan gambaran penelitian secara umum yang disajikan dengan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penyajian laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II berisi tentang landasan teori yang mendasari permasalahan penelitian, yaitu *Well-Being Oriented Management (WOM)*, *Harmonious Work Passion (HWP)*, *Innovative Work Behavior (IWB)*, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III berisi penjelasan mengenai lokasi penelitian, teknik pengambilan sampel dan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, pengujian instrumen, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab IV berisikan tentang karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, regresi, uji-F, uji-T, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab V berisi tentang kesimpulan penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran untuk perusahaan beserta penelitian selanjutnya.