

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam setiap perusahaan. Sumber daya manusia ialah departemen yang terdapat dalam bisnis, yang berperan penting dalam kaitannya dengan karyawan di perusahaan, meliputi rekrutmen, menyeleksi, melakukan pelatihan dan lain sebagainya. Kreativitas, inisiatif dan kemampuan staf SDM juga merupakan faktor yang penting bagi perusahaan mana pun yang akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan perusahaan (Al-Jedaia & Mehrez, 2020). Berkembang serta majunya suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dan kinerjanya. Tenaga kerja yang kompeten dan efisien memastikan kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Di dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengelola karyawan atau tenaga kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi sangat penting di dalam kesehatan perusahaan. Meskipun manajemen sumber daya manusia bervariasi di dalam pengaturan yang berbeda, praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengaruhnya terhadap perilaku karyawan (Gile et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia harus semakin memainkan peran

utamanya di dalam hal strategis (dan bukan hanya operasional) di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya dibentuk oleh inisiatif yang diambil oleh perwakilan sumber daya manusia itu sendiri akan tetapi juga sebagian besar oleh *top executives* dan *line managers* (D'angelo et al., 2022).

Implementasi manajemen sumber daya manusia yang baik tentu juga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan mengacu pada hasil aktual perusahaan yang diukur terhadap tujuan strategisnya. Hal ini juga telah digambarkan sebagai proses efisiensi dan efektivitas tindakan (Adam et al., 2022). Kinerja perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting untuk menentukan mengapa beberapa perusahaan berhasil sementara yang lain gagal. Sangat penting bagi manajer untuk mengetahui tingkat kinerja perusahaan mereka dan mengambil langkah yang tepat. Untuk memastikan kinerja perusahaan tercapai, maka harus memperhatikan perilaku kerja inovatif yang merupakan variabel dependen dalam penelitian ini.

Karyawan perusahaan harus memiliki perilaku kerja yang inovatif ketika mereka bekerja. Perilaku kerja inovatif merupakan suatu keinginan yang muncul dari dalam diri karyawan untuk mengenalkan dan menerapkan prosedur yang baru serta menciptakan ide-ide yang unik dan kreatif dalam pekerjaan sehari-harinya hingga ke tempat dimana ia bekerja. Karyawan yang kreatif dan inovatif sangat dibutuhkan oleh perusahaan di dalam pekerjaan sehari-hari dan juga dalam menciptakan visi dan misi jangka panjang. Akan lebih baik jika sebuah perusahaan sering melibatkan karyawan mereka di dalam beberapa aktivitas perusahaan, guna memberi kesempatan bagi karyawan untuk dapat berpendapat ataupun ikut ambil

peran dalam pengambilan keputusan terkait dengan perusahaan dan meningkatkan prestasi kerjanya supaya mereka memiliki komitmen yang baik di dalam menjalankan pekerjaannya (Hadi et al., 2020).

Berbicara mengenai karyawan di dalam perusahaan serta bagaimana perilakunya, maka hal tersebut berkaitan erat dengan keberagaman. Keberagaman menjadi topik yang hangat dan menarik untuk dibahas saat ini, khususnya dalam konteks keberagaman budaya organisasi yang merupakan variabel independen di dalam penelitian ini. Setiap perusahaan pasti memiliki budayanya masing-masing mulai dari keyakinan (*beliefs*), nilai (*values*) dan aturan (*rules*). Salah satu alat manajemen ialah *diversity management* atau manajemen keberagaman yang memiliki dasar penelitian yang begitu luas terutama pada sektor bisnis, dimana telah lama dibahas bahwa *diversity management* tidak hanya membahas mengenai pengelolaan karyawan berdasarkan jenis kelamin, ras atau etnis dan usia melainkan juga membahas mengenai bagaimana cara atau strategi untuk mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja dan meningkatkan inovasi serta kinerja umum perusahaan. Faktor penting yang dapat menentukan penerapan alat manajemen keragaman dalam suatu perusahaan meliputi keragaman dalam kepemimpinan atau kepemimpinan inklusif, manajemen sumber daya manusia yang strategis, budaya perusahaan yang mendukung keberagaman, keterlibatan masyarakat dan iklim kerja tim (Jankelová, Skorková, et al., 2021).

Iklim kerja tim juga memiliki peranan yang amat penting di dalam perusahaan dan merupakan variabel mediasi dalam penelitian ini. Di dalam perusahaan, kerja sama tim merupakan salah satu elemen yang penting karena

setiap anggota dalam perusahaan memiliki keterbatasan kemampuan sehingga membutuhkan orang lain (Rusdinal & Afriansyah, 2019). Beberapa penelitian sebelumnya juga telah menyoroti pentingnya peran iklim kerja tim untuk mendukung perilaku karyawan yang inovatif. Para pemimpin dalam perusahaan disarankan untuk dapat lebih memperkuat identitas tim dan membangun kohesi tim guna mendukung perilaku inovatif yang menopang efektivitas perusahaan.

Pada kasus ini, peneliti akan lebih fokus kepada sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan khususnya sebagai perusahaan pialang dan investasi dengan layanan lengkap di Indonesia. Perusahaan ini adalah PT Victory International Futures Solo yang menyediakan berbagai pilihan produk untuk menjawab kebingungan masyarakat mengenai investasi dan memenuhi kebutuhan *trading* yang sesuai dengan klien. Perusahaan ini telah diawasi oleh pemerintah Indonesia sehingga terjamin aman untuk berbagai kegiatan transaksi dana nasabah. Peneliti memilih PT Victory International Futures Solo untuk diteliti karena perusahaan ini bergerak di bidang jasa yang menurut peneliti lebih inovatif dan mengikuti *trend* terlebih perusahaan ini bergerak sebagai broker resmi untuk produk forex *trading*. Karyawan PT Victory International Futures Solo juga memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi serta fleksibel dalam mengerjakan *jobdesc* yang diberikan.

Penelitian yang membahas tentang Keberagaman Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Perilaku Kerja Inovatif menjadi sebuah topik baru yang menarik untuk diteliti dan didalami karena akan lebih menambah wawasan sebagai bekal untuk dapat terjun ke dunia kerja yang sebenarnya dengan berbagai macam

budaya, karakteristik dan perilaku karyawan serta bagaimana strategi agar dapat bekerja dengan tim di perusahaan. Berdasarkan beberapa hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **Keberagaman Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Iklim Kerja Tim Sebagai Pemediasi pada PT Victory International Futures Solo.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keberagaman budaya organisasi (DOC) berpengaruh secara positif terhadap iklim kerja tim (TWC) pada PT Victory International Futures Solo?
2. Apakah iklim kerja tim (TWC) berpengaruh secara positif terhadap perilaku kerja inovatif (IWB) pada PT Victory International Futures Solo?
3. Apakah keberagaman budaya organisasi (DOC) berpengaruh secara positif terhadap perilaku kerja inovatif (IWB) pada PT Victory International Futures Solo?
4. Apakah iklim kerja tim (TWC) memediasi pengaruh keberagaman budaya organisasi (DOC) terhadap perilaku kerja inovatif (IWB) pada PT Victory International Futures Solo?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah memiliki tujuan agar pembahasan dalam penelitian dapat fokus dan tidak melenceng jauh dari topik yang dibahas. Maka, batasan masalah dari penelitian ini antara lain:

1. Peneliti akan membahas mengenai perilaku kerja inovatif yang dapat dilihat sebagai penciptaan (*creation*), pengantar (*introduction*) dan penerapan (*application*) ide-ide yang baru dalam organisasi yang bertujuan untuk mendukung kinerja suatu organisasi (Khaola & Oni, 2020).
2. Peneliti akan membahas mengenai keberagaman budaya organisasi yang merupakan sarana untuk menciptakan berbagai ide baru, meningkatkan inovasi dan kreativitas karyawan, menciptakan keunggulan kompetitif serta untuk meningkatkan kualitas layanan yang diberikan (Jankelová, Skorková, et al., 2021).
3. Peneliti akan membahas mengenai iklim kerja tim yang diukur untuk melakukan penilaian terhadap suatu proses yang mendasari kerja tim seperti kolaborasi, inovasi, visi bersama dan orientasi tugas (Online & Abdel-aziz, 2016).
4. Penentuan objek penelitian yang akan menjadi responden dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di PT Victory International Futures Solo.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh keberagaman budaya organisasi (DOC) terhadap iklim kerja tim (TWC) pada PT Victory International Futures Solo.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh iklim kerja tim (TWC) terhadap perilaku kerja inovatif (IWB) pada PT Victory International Futures Solo.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh keberagaman budaya organisasi (DOC) terhadap perilaku kerja inovatif (IWB) pada PT Victory International Futures Solo.
4. Untuk mengetahui apakah iklim kerja tim (TWC) memediasi pengaruh keberagaman budaya organisasi (DOC) terhadap perilaku kerja inovatif (IWB) pada PT Victory International Futures Solo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan sekumpulan kegunaan dari hasil penelitian dan memiliki peran penting sebagai sarana untuk membangun serta meningkatkan pengetahuan, tidak hanya bagi peneliti tetapi juga bagi masyarakat luas. Manfaat penelitian ini adalah:

#### **1. Manfaat Akademik**

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai media referensi untuk masyarakat yang ingin meneliti dengan konsep penelitian yang serupa yaitu tentang Keberagaman Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Iklim Kerja Tim Sebagai Pemeditasi pada PT Victory International Futures Solo serta peneliti juga berharap agar

di masa mendatang penelitian ini dapat menambah informasi dan wawasan bagi para pembaca dan peneliti yang lain.

## **2. Manfaat Praktik**

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini pihak perusahaan dari PT Victory International Futures Solo baik itu *top management*, *middle management* maupun *low management* dapat semakin meningkatkan *skill* dan mampu menciptakan ide-ide yang unik, baru dan menarik serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan inovatif. Selain itu, peneliti juga berharap dengan adanya penelitian ini, pihak perusahaan dapat membuat dan mengambil keputusan yang tepat secara matang untuk kemajuan perusahaan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab yaitu pendahuluan, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, hasil dan pembahasan dan yang terakhir yaitu kesimpulan dan saran yang masih terbagi lagi menjadi beberapa sub-bab di dalamnya. Tujuan dari sistematika penulisan ini yaitu untuk memudahkan peneliti dalam membahas permasalahan yang ada dalam penelitian agar dapat memberikan informasi yang jelas dan akurat kepada para pembaca serta agar dapat memudahkan pembaca dalam mencari informasi. 5 bab dan sub-bab di dalamnya yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Bab I PENDAHULUAN**

Bab satu yaitu pendahuluan berisi penjelasan latar belakang masalah yang menjadi dasar atau *basic* dilakukannya suatu penelitian, rumusan masalah,

batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan penelitian.

## **2. Bab II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab dua yaitu tinjauan pustaka berisi teori-teori dan beberapa konsep yang tertata rapi sesuai dengan variabel-variabel topik penelitian yang diteliti yaitu keberagaman budaya organisasi, perilaku kerja inovatif dan iklim kerja tim. Selain itu, pada bab ini terdapat pengembangan hipotesis yang di dalamnya dijelaskan pula mengenai teori serta informasi hasil penelitian terdahulu sebagai bahan acuan dan referensi.

## **3. Bab III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab tiga yaitu metodologi penelitian menjelaskan mengenai metode yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian seperti jenis penelitian, objek serta lokasi penelitian, profil singkat perusahaan yang diteliti, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan dan pengukuran data, teknik analisis data, serta pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mendukung pelaksanaan penelitian.

## **4. Bab IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab empat yaitu hasil dan pembahasan menjelaskan mengenai hasil yang diperoleh dari kegiatan pengamatan atau penelitian sebagai laporan penelitian mengenai penilaian terhadap suatu hal. Pada bab ini, pembahasan penelitian akan lebih detail dan jelas.

## **5. Bab V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab lima yaitu kesimpulan dan saran merupakan bab penutup yang menjelaskan mengenai kesimpulan akhir yang telah disesuaikan dengan rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian yang sebelumnya telah dijabarkan dalam bab satu pendahuluan. Selain itu, terdapat saran yang diajukan oleh peneliti yang bertujuan agar dapat memperbaiki laporan penelitian yang telah disusun oleh peneliti supaya penelitian mengenai topik dan konsep yang serupa di masa mendatang dapat lebih baik dan terdapat perkembangan.

