

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Inovasi adalah cara yang diterapkan oleh banyak bisnis untuk tetap berkompetisi di pasar dan beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang terus berubah. Perspektif akademis dan praktis menunjukkan ketertarikan yang signifikan terhadap topik tentang bagaimana mendorong karyawan secara internal, terutama generasi karyawan yang lebih muda, untuk mengambil inisiatif dalam berinovasi. (Zhao et al., 2022). Inovasi sendiri merupakan pengembangan dan implementasi atas ide-ide baru oleh orang-orang yang terlibat dalam transaksi dengan orang lain dari waktu ke waktu dalam konteks kelembagaan. Secara umum, inovasi mencakup berbagai jenis inovasi teknologi, produk, proses, dan administratif (Van De Ven, 1986). Dalam perusahaan, *Innovative Behavior* (IB) menjadi pilihan bagi karyawan, perusahaan dapat mendorong minat karyawan menuju IB (Shin, Yuan dan Zhou, 2016). IB dipengaruhi oleh dukungan organisasi terhadap inovasi dengan memberi sinyal potensi perilaku tersebut (Scott & Bruce, 1994). Ketika sebuah organisasi mendukung inovasi dan mentoleransi perbedaan, karyawan merasa aman secara psikologis dan tidak terlalu mengkhawatirkan risiko citra. Mereka mungkin juga lebih cenderung menganggap inovasi sebagai citra sosial yang diinginkan untuk dicapai (Yuan & Woodman, 2010). IB secara konsisten memberikan manfaat bagi perkembangan perusahaan, karyawan akan

menerima dukungan dari para pemimpin dalam proses terlibat dalam perilaku inovatif (Wang, Chen dan Xie, 2022). Namun, agar karyawan melakukan IB, dibutuhkan faktor-faktor pendorong salah satunya adalah karyawan harus merasa berkembang dan belajar di tempat kerja (*Thriving at Work*).

Vitalitas dan pembelajaran merupakan indikasi bahwa seseorang mengalami *Thriving at Work* (TAW). Vitalitas, menunjukkan perasaan bahwa seseorang berenergi dan merasa hidup di tempat kerja dan belajar, adalah tentang bertumbuh melalui pengetahuan dan keterampilan baru (Spreitzer et al., 2012). TAW memungkinkan organisasi untuk merefleksikan bagaimana mereka mendukung kesejahteraan karyawan dan menawarkan wawasan tentang proses di mana orang mengambil bagian dalam pengembangan potensi penuh mereka dengan memperhatikan pengalaman subjektif mereka di tempat kerja (Spreitzer et al., 2005). Berdasarkan penelitian sebelumnya (Porath et al., 2012) TAW menunjukkan peran yang krusial dalam efektifitas dan perkembangan jangka panjang bagi perusahaan dan para karyawannya. Menurut Spreitzer (2012) dalam peningkatan TAW, seseorang mencari peluang untuk berinovasi sehingga mereka mempelajari hal baru atau mengembangkan kemampuan baru. Karyawan yang fokus pada tujuan organisasi akan mengalami TAW lebih dan menunjukkan IB (Riaz et al., 2019). TAW di dalam perusahaan dapat terjadi saat karyawan didukung dan merasa sejahtera dalam perusahaan dengan praktik manajemen sumber daya

manusia yang mengedepankan sisi kemanusiaan (*Corporate Humanistic Responsibility*).

Dalam perusahaan, praktik *Corporate Social Responsibility* (CSR) biasanya berfokus pada dampak eksternal seperti pemberian bantuan kesehatan, pendidikan, lingkungan dan pelatihan. Ditambah lagi, kebanyakan praktik CSR tidak memiliki dampak pada perilaku pegawai di dalam perusahaan. Sebagai tanggapan, Koon dan Fujimoto (2023) menyarankan untuk melihat dalam sudut pandang berbeda dari CSR untuk menyelidiki bagaimana persepsi berbeda dari CSR dapat memajukan kewajiban kemanusiaan di dalam dan di luar organisasi. Praktik *Corporate Humanistic Responsibility* (CHR) mendorong perilaku memanusiaikan karyawan dan tempat kerja yang berpusat pada karyawan (seperti tempat kerja dengan perabotan ergonomis, kesetaraan gender, dan budaya kepedulian), praktik CHR juga memberikan panduan tentang cara mempromosikan komunikasi internal yang sehat dan mendorong perilaku yang bertanggung jawab secara sosial. Mereka juga mendukung pelatihan dan pengembangan holistik untuk mendukung pengembangan karyawan yang sehat dan berbeda dari praktik CSR kebanyakan. Perusahaan mungkin dapat meningkatkan hubungan eksternal mereka dengan para pemangku kepentingan dengan menggunakan praktik CHR. Bisnis yang beroperasi di industri yang melibatkan interaksi dengan masyarakat setempat mungkin menganggap hal ini sangat penting (Melo, 2012). CHR memiliki kaitan erat akan kemanusiaan, yang

berorientasi pada manusia bukan sekedar mencari keuntungan (*Humanistic Management*).

Humanistic Management adalah manajemen yang berorientasi pada manusia yang mencari keuntungan untuk tujuan manusia. Berbeda dengan jenis manajemen lain yang pada dasarnya berorientasi pada keuntungan, dengan manusia dipandang sebagai sumber daya untuk memenuhi tujuan ini (Melé, 2016). Menurut perspektif *Humanistic Management*, manusia sekali lagi harus diperlakukan sebagai partisipan aktif dalam ekonomi, menggunakan bisnis sebagai sarana untuk meningkatkan kondisi setiap individu demi kepentingan dan pelayanan terhadap martabat mereka tanpa syarat. Bukan hanya sebagai objek pasif, seperti pemasok tenaga kerja atau faktor biaya dalam ekonomi yang terutama difokuskan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. *Humanistic Management* mendorong perusahaan untuk menggunakan bisnis sebagai sarana untuk meningkatkan kondisi setiap individu demi kepentingan dan pelayanan terhadap martabat mereka tanpa syarat (Dierksmeier, 2016). Perbedaan antara manajemen ekonomi konvensional dan *Humanistic Management* adalah martabat, tiga dimensi yang berkaitan dengan martabat adalah: martabat manusia sebagai sesuatu yang universal dan melekat, martabat manusia sebagai sesuatu yang bersyarat dan diperoleh, dan martabat sebagai kategori umum yang mencakup sesuatu yang tidak ada harganya. *Humanistic Management* membantu perusahaan memahami tentang prinsip-prinsip pengorganisasian yang memprioritaskan

kesejahteraan dan martabat di atas hasil dan keuntungan finansial (Pirson, 2017). Seorang Individu membutuhkan martabat mereka, tetapi mereka juga membutuhkan lebih banyak lagi, misalnya, standar hidup yang layak, keamanan, ruang lingkup untuk mengembangkan dan menggunakan kemampuan mereka, kesenangan dan persahabatan, yang beberapa di antaranya dapat mereka temukan di tempat kerja (Sayer, 2016).

Bagi perusahaan – perusahaan di Indonesia, sangat penting untuk memperhatikan bagaimana mereka memperlakukan karyawan di dalam perusahaan. Praktik CHR di dalam perusahaan akan mempengaruhi bagaimana karyawan bisa bertumbuh dan berkembang di perusahaan sehingga perusahaan dapat memberikan kontribusi positif kepada perusahaan. Berdasarkan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan, Praktik CHR dan TAW mendorong karyawan untuk melakukan IB dalam perusahaan. Namun, masih kurang penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara CHR, TAW dan IB. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki efek moderasi dari TAW pada pengaruh CHR terhadap IB.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dibahas pada latar belakang, maka dapat disimpulkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *corporate humanistic responsibility* berpengaruh positif terhadap *innovative behavior*?
2. Apakah *corporate humanistic responsibilty* berpengaruh positif terhadap *thriving at work*?
3. Apakah *thriving at work* berpengaruh positif terhadap *innovative behavior*?
4. Apakah *thriving at work* memediasi hubungan antara *corporate humanistic responsibility* terhadap *innovative behavior*?

1.3. Batasan Masalah

Berikut merupakan batasan-batasan masalah untuk menyatukan pemahaman selama proses penelitian agar pembahasan menjadi lebih spesifik, yaitu :

1. *Corporate Humanistic Responsibility* (CHR) merupakan konsep yang mendorong HRM yang humanis dengan mengedepankan penentuan nasib sendiri dan tanggung jawab humanis di tingkat individu untuk mencapai tujuan humanis di dalam dan di luar perusahaan (Koon & Fujimoto., 2023).
2. *Thriving at work* (TAW) merupakan sebuah kondisi psikologis di mana individu mengalami rasa vitalitas dan pembelajaran (Porath et al., 2012).

3. *Innovative Behavior* (IB) merupakan perilaku individu yang melibatkan penciptaan ide, eksplorasi metode baru, dan implementasi ide-ide inovatif, (De Jong & Den Hartog, 2010).

1.4. Tujuan

Berdasarkan pertanyaan penelitian maka dapat disimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *corporate humanistic responsibility* terhadap *innovative behavior*
2. Mengetahui pengaruh *corporate humanistic responsibility* terhadap *thriving at work*
3. Mengetahui pengaruh *thriving at work* terhadap *innovative behavior*
4. Mengetahui efek moderasi dari *thriving at work* pada pengaruh *corporate humanistic responsibility* terhadap *innovative behavior*

1.5. Manfaat

Hasil penelitian ini digunakan untuk memberikan pengetahuan sebagai bahan alternatif serta dasar pemikiran bagi pemecahan masalah secara teoritis maupun praktis terkait *corporate humanistic responsibility*, *innovative behavior* dan *thriving at work* di suatu perusahaan.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini tersusun secara sistematis kerangka penelitian yang sesuai dengan aturan dalam penulisan karya ilmiah sehingga lebih mudah untuk dilihat dan dipahami dengan garis besar pokok bahasan sebagai berikut:

1. Bab I (Pendahuluan)

Pada bab 1 ini mencakup latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, batasan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan penelitian.

2. Bab 2 (Landasan Teori)

Pada bab 2 ini mencakup tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka penelitian.

3. Bab 3 (Metodologi Penelitian)

Pada bab 3 ini mencakup populasi, sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

4. Bab 4 (Hasil dan Pembahasan)

Pada bab 4 ini mencakup hasil penelitian yang dibahas secara menyeluruh dan pembahasan mengenai temuan analisis metodologi.

5. Bab 5 (Penutup)

Pada bab 5 ini mencakup kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan, dan saran dari peneliti.

6. Daftar Pustaka

Pada daftar pustaka ini mencakup daftar literatur yang digunakan dalam penelitian ini.

7. Lampiran

