

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan era modernisasi saat ini mengharuskan setiap manusia baik individu maupun kelompok mengembangkan potensi kepribadiannya selaku insan berilmu. Hakekat utama yang menjadi konsekuensi untuk menjawab tantangan jaman di abad ke-21 ini adalah keberlangsungan proses dalam mencari jati diri. Artinya, manusia dituntut secara sadar akan dinamika kehidupan yang semakin berkembang sehingga tanggung jawab lahiria menjadi konsekuensi utama. Sadar atau tidak, perkembangan jaman yang juga bersamaan dengan banyaknya tantangan dan dinamika kehidupan sosial membuat setiap manusia mewarnai segala aspek kehidupannya

Meningkatkan perilaku inovasi pada individu di perusahaan merupakan sebuah solusi untuk menghadapi tantangan pekerjaan saat ini. Terciptanya inovasi dapat didukung oleh perilaku kerja inovatif. Perilaku inovasi karyawan adalah faktor penting untuk menghasilkan inovasi. Karyawan dengan perilaku inovatif di tempat kerja memiliki cara berpikir yang visioner, senang berbagi pengetahuan, berkomitmen menghasilkan ide, serta mandiri (Carlucci, et al 2020).

Iklm organisasi didefinisikan sebagai gambaran pada karyawan berdasarkan pengalaman pada organisasinya dimana dalam hal ini iklim organisasi menunjukkan persepsi karyawan terhadap aturan, praktek serta prosedur kerja yang mendukung kreativitas, inovasi, keselamatan pelayanan dalam lingkungan organisasi (Sarah, 2020). Iklim organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang

dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Iklim organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan ataupun instansi pemerintahan (Asbari, 2020). Iklim organisasi memiliki peranan penting dalam mengelola suatu organisasi karena merupakan persepsi yang sama dan utuh tentang makna hakiki kehidupan bersama dalam organisasi.

Direktur Jenderal Sumber Daya Iptek dan Dikti Kemenristekdikti, Ali Ghufroon Mukti menyebutkan bahwa untuk bertahan pada era Revolusi Industri 4.0, setiap organisasi perlu menerapkan Formula 4C, yakni *critical thinking*, *creativity*, *communication* dan *collaboration* (Sumber: Daya Iptek Dikti, 2018). Pada era digital inilah makin terasa dibutuhkan level inovasi dan kreativitas yang lebih tinggi dari setiap anggota organisasi. Teori inovasi sering kali menekankan bahwa inovasi lebih luas dari kreativitas dan di dalamnya termasuk implementasi dari ide-ide yang dikreasikan. Oleh karena itu, De Jong dan Den Hartog mengembangkan *Innovative Work Behavior* (IWB), tidak hanya untuk memaparkan masalah bagaimana menghasilkan ide tetapi juga membangun perilaku yang dibutuhkan untuk implementasi ide-ide tersebut. Ujung dari proses pengembangan IWB ini adalah meningkatkan kinerja individu maupun organisasi (Esha, 2021).

Perilaku kerja inovatif dibutuhkan bagi perusahaan maupun organisasi agar dapat meningkatkan kemampuan perusahaan dalam bidang kreatifitas dan mampu menjadikan karyawannya untuk terus menghasilkan terobosan-terobosan baru (Afsar and Umrani, 2019). Perilaku kerja inovatif merupakan semua tindakan individu yang mengarah pada generasi, pengenalan, dan penerapan ide baru yang bermanfaat atau memberi keuntungan bagi organisasi (Ainulisany, 2022). Diperlukan usaha lebih dalam mencapai

keberhasilan perilaku kinerja inovatif seperti pemberian promosi dan dukungan bagi para individu. Perilaku kerja inovatif juga berkaitan dengan ide atau pengembangan teknologi baru pada produk dan/atau prosedur kerja guna peningkatan performa individu (Nurjaman, et al, 2019). Tantangan di perusahaan saat ini berkaitan dengan teknologi, sekaligus permintaan pasar, kemajuan teknologi dapat memicu inovasi di perusahaan, namun pada kenyataannya tetap dipengaruhi oleh permintaan pasar.

Penelitian terdahulu mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif individu yang mengacu pada tiga tingkat analisis, yaitu, individu, kelompok kerja, dan organisasi (Carlucci, et al., 2020) menjabarkan hal-hal yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif meliputi karakteristik, sikap proaktif, kepercayaan diri, orisinalitas, motivasi, dan kemampuan kognitif di tingkat individu. Pada tingkat pekerjaan terdiri dari otonomi dan tuntutan pekerjaan (Carlucci, et al, 2020). Pada tingkat kelompok meliputi struktur, komposisi, iklim, mood states, karakteristik anggota, proses kelompok, dan gaya kepemimpinan (Carlucci, et al, 2020). Sedangkan di tingkat organisasi cenderung lebih beragam mulai dari karakteristik individu hingga organisasi seperti struktur pengetahuan, ukuran, strategi, sumber daya, budaya, dan iklim organisasi.

Iklim organisasi adalah indikator utama dalam mempromosikan kreativitas dan inovasi di lingkungan kerja. Iklim organisasi dinilai positif oleh individu, maka komitmen, motivasi, dan engagement meningkat sehingga memicu perilaku inovatif (Hawryszkiewicz & Binsawad, 2018). Temuan-temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan iklim organisasi dan perilaku kerja inovatif tidak terlalu besar, namun keduanya

memiliki hubungan dengan Perilaku Berbagi Pengetahuan (PBP), sehingga peneliti menduga adanya peran mediasi dari PBP (Ainulisany, 2022).

Perilaku Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing Behavior*) ditemukan memiliki hubungan positif dengan perilaku kerja inovatif (Aldabbas, m et al, 2021). Perilaku Berbagi Pengetahuan atau PBP dapat mendorong atau memicu individu dalam memiliki perilaku kerja inovatif (Munir dan Beh, 2020). PBP merupakan sumber daya strategis bagi keberhasilan perusahaan, menurut Phung, et al, (2017), kemampuan individu untuk mentransfer dan memanfaatkan pengetahuan dapat mendorong tingkat inovasinya. Penelitian sebelumnya menemukan pentingnya PBP untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif. PBP adalah faktor penting yang mempengaruhi inovasi perusahaan. Pengetahuan eksplisit (berbentuk tertulis atau lisan: peraturan, prosedur organisasi, dll) secara langsung mempengaruhi kecepatan inovasi sementara pengetahuan tacit (mendukung secara implisit berbentuk keyakinan, nilai-nilai, keterampilan dan pengalaman karyawan) mempengaruhi kualitas inovasi (Hassan, et al, 2018). Perilaku kerja inovatif dipengaruhi secara positif oleh perilaku berbagi pengetahuan, namun berbagi pengetahuan terbatas pada "*sharing best practice*" dan perilaku kerja inovatif hanya di tahap "*idea generation*" (Ainulisany, 2022).

Fenomena yang terjadi di PT. Inti Daya Guna Aneka Warna (INDANA) yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang cat yang berpusat di kota Malang, Jawa Timur. Dengan berbagai jenis cat yang meliputi Cat Tembok, Cat Sintetis, Cat Automotive, Cat Genteng, Thinner, Vernis, Plamir, Cat Dasar dan produk wood coating. PT. Indana telah memberikan kontribusinya dalam menjaga, mengembangkan dan merubah stabilitas

kehidupan sosial. Untuk itu para karyawan yang bekerja di PT.Indana khususnya mengenai bidang cat, harus memahami betul cara kerja dan persiapan pembuatan cat yang ada di perusahaan, dikarenakan terkadang para karyawan merasa bingung dengan desain cat yang akan dikeluarkan, apakah nantinya bisa menghasilkan kualitas warna yang bagus atau tidak, hal ini lah yang harus dilakukan oleh karyawan terkait perilaku kerja inovatif yang dimana dapat dilakukan sesuai dengan bidang yang dikerjakan, hal ini tentu harus ada dukungan dari iklim organisasi perusahaan sendiri, yang mana merupakan sumber utama pemikiran yang ada untuk suatu produk cat yang berkualitas. Perilaku inovatif dari karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Karyawan pada PT. Inti Daya Guna Aneka Warna (INDANA) yang mempunyai perilaku inovatif, mereka dapat menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada perusahaan. Perusahaan lebih sering melibatkan para karyawan dalam berbagai kegiatan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan wadah bagi pendapat mereka atau ikut dalam pengambilan keputusan dan mengembangkan prestasi kerjanya agar karyawan yang dilibatkan akan lebih berkomitmen dalam pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu keterlibatan karyawan akan memberikan kepuasan, komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta intensi turnover juga dapat berkurang secara signifikan karena adanya keterlibatan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul penelitian "Peran Iklim Organisasi terhadap perilaku kerja inovatif

dengan perilaku berbagi pengetahuan sebagai mediasi perusahaan PT. INDANA”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan konteks di atas, rumusan masalah pada penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran iklim organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan ?
2. Bagaimana peran iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif?
3. Apakah perilaku kerja inovatif memengaruhi perilaku berbagi pengetahuan?
4. Apakah perilaku berbagi pengetahuan berfungsi sebagai mediator antara iklim organisasi dan praktik kerja inovatif?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berikut ini ialah tujuan penelitian ini berdasarkan bagaimana masalah telah dirumuskan:

1. Untuk mengetahui bagaimana iklim organisasi mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan.
2. Untuk mengetahui bagaimana iklim organisasi mempengaruhi perilaku kerja inovatif.
3. Untuk mengetahui bagaimana perilaku berbagi pengetahuan mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif.
4. Untuk mengetahui apakah perilaku berbagi pengetahuan memediasi peran iklim organisasi pada perilaku kerja inovatif

## **D. Kegunaan Penelitian**

### **1. Kegunaan Teoritis/Akademis**

Sebagai referensi dan untuk perkembangan dalam bidang manajemen, serta rujukan untuk para akademisi yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan masalah yang sejenis dengan penelitian ini.

### **2. Kegunaan Praktis**

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali terkait perilaku kerja karyawan PT. Indana serta sebagai informasi demi kepentingan perusahaan di masa yang akan datang.