

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perilaku kerja inovatif karyawan sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Hal ini terutama terjadi di lingkungan organisasi yang berubah dengan cepat di mana karyawan memikirkan dan menerapkan ide-ide inovatif sebagai respons terhadap perubahan lingkungan kerja (Li & Zheng, 2014). Dalam konteks ini, karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi dengan menggunakan kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide inovatif dan menggunakannya sebagai bahan untuk meningkatkan produk, layanan dan proses kerja yang lebih baik.

Karyawan adalah kekayaan dalam sebuah perusahaan. Kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan tanpa partisipasi karyawan. Karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perubahan atau inovasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat mengembangkan usahanya sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain (F. X. H. (Frank) Wang et al., 2015). Ada beberapa karyawan yang enggan untuk melakukan perubahan atau berinovasi demi memajukan perusahaannya, beberapa karyawan belum mampu menyelesaikan masalah yang dihadapinya, misalnya masih belum bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian dan dukungan yang diberikan oleh atasannya. Keberhasilan suatu organisasi tergantung dari seberapa kreatif karyawannya dalam mengembangkan inovasi.

Hal ini berarti organisasi yang inovatif harus secara aktif mendorong seluruh karyawan dalam perusahaan untuk berinovasi. Hal ini didukung oleh pendapat beberapa praktisi dan ilmuwan bahwa inovasi adalah tindakan seseorang yang diarahkan pada tujuan organisasi yang di dalamnya terdapat ide-ide baru yang menguntungkan. Seperti fenomena yang terjadi saat ini, banyak organisasi bisnis terutama yang berorientasi pada pelanggan berusaha untuk meningkatkan daya saingnya melalui penggalan sumber-sumber teknologi dan keterampilan baru yang dapat mendorong munculnya keunggulan kompetitif perusahaan (Sanders et al., 2010). Hal ini juga dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, et al., 2018) bahwa perilaku inovatif karyawan masih tergolong rendah. Penelitian ini dilakukan terhadap 35 orang karyawan dan hasil penelitian menunjukkan bahwa 30 orang karyawan (85,714%) masih memiliki tingkat perilaku inovatif yang rendah dan sisanya sebanyak 5 orang (14,286%) memiliki tingkat perilaku inovatif yang sedang. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat perilaku inovatif karyawan masih rendah.

Menurut (Zhou et al., 2011) mengatakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah seperangkat perilaku yang dibutuhkan untuk mengembangkan, meluncurkan dan mengimplementasikan ide-ide dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pribadi dan organisasi. Perilaku kerja inovatif dapat mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upayanya mencapai target yang telah ditetapkan. (Thurlings et al., 2015) mengatakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah jumlah aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh karyawan dalam konteks pekerjaannya, baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai serangkaian tugas yang diperlukan untuk tujuan pengembangan inovasi.

Dari perspektif pekerja, efektivitas perilaku kerja inovatif berkaitan dengan pengamatan pekerja dalam mengantisipasi masalah pekerjaan dan tanggapan rekan kerja terhadap solusi alternatif yang diusulkan (Lee et al., 2021).

Perilaku kerja inovatif yang dilakukan secara terstruktur dan sistematis membutuhkan komitmen, keterlibatan kerja dan kepemimpinan manajemen dalam mengembangkan faktor pendukung teknis dan non teknis yang mampu mendorong perilaku inovatif pada setiap peran kerja (Lukes & Stephan, n.d.). Perilaku inovatif karyawan atau perilaku kerja inovatif adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan pengamatan pekerja dalam mengantisipasi masalah kerja dan respon rekan kerja terhadap alternatif solusi yang diajukan (Tse et al., 2018). Perilaku kerja inovatif adalah perilaku kerja individu yang melalui proses menghasilkan ide-ide baru untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengimplementasikan ide-ide baru yang bermanfaat bagi individu dan organisasi. Pemimpin dalam suatu organisasi merupakan orang yang paling berpengaruh dalam mengelola tugas dan bawahan memberikan kontribusi yang besar terhadap perilaku inovatif individu dalam organisasi (Purc & Lagun, 2019).

Menurut (Escribá-Carda et al., 2017) perilaku inovatif adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau mencoba memperkenalkan ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi, empat aspek dari perilaku inovatif yaitu, 1), Melihat peluang dimana proses Inovatif ditentukan oleh peluang, 2), Menentukan ide yaitu menghasilkan sebuah konsep untuk perbaikan, 3), Dukungan yaitu melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, dan 4),

Penerapan dimana individu tidak hanya memikirkan ide kreatif untuk sesuatu tetapi juga menerapkan ide tersebut ke dalam tindakan yang nyata.

Dalam tiga dekade terakhir, para konsultan dan praktisi organisasi sangat memperhatikan perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini diyakini dapat mendukung kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, organisasi selalu berusaha untuk menumbuhkan dan mengembangkan perilaku kerja inovatif karyawan agar dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Afsar & Badir, 2017). Inovasi kerja yang kompleks membutuhkan berbagai upaya kognitif/berpikir dan afektif/minat dari karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru yang menarik dan menerapkannya pada pekerjaan mereka (Laguna et al., 2019). Untuk mencapai hal tersebut, karyawan perlu meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga di luar pekerjaan formal serta memiliki person-job fit dan person-organization fit (Afsar & Badir, 2016). Hal ini dianggap mampu menghasilkan tingkat perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi.

Menurut (Slåtten, 2011) perilaku inovatif digambarkan sebagai perilaku yang berbeda dengan kreativitas, dimana kreativitas akan berhenti pada ide, sedangkan perilaku inovatif akan berlanjut melalui bagaimana ide tersebut diimplementasikan atau dijalankan. Menurut (Doran & Ryan, 2017) mengemukakan bahwa terdapat empat aspek perilaku inovatif, yaitu (a) Eksplorasi peluang, mencari cara untuk memperbaiki proses pelayanan atau penyampaian saat ini atau mencoba memikirkan proses kerja, produk atau jasa dengan cara-cara alternatif, (b) Pencetusan gagasan, karyawan dapat mengembangkan konsep yang sudah ada dengan ide-ide baru yang bertujuan untuk perbaikan, (c) Championing, dimana individu melibatkan orang lain dalam mengimplementasikannya dan mencari

dukungan untuk berinovasi demi kemajuan perusahaan, (d) Application, perilaku dalam aplikasi yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan individu untuk dapat menerapkan ide-ide tersebut ke dalam praktek nyata. Berdasarkan beberapa kasus mengenai kurangnya perilaku inovatif pada karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2017) pada karyawan PT. A memiliki tingkat perilaku inovatif yang rendah sebanyak 30 orang (85,714%), tingkat sedang sebanyak 5 orang (14,286%), dan tingkat tinggi sebanyak 0 orang (0%), yang berarti subjek belum mampu menemukan ide dan melihat kenyataan yang ada dilapangan. Penelitian yang dilakukan oleh Gets dan Robinson (2008) menemukan bahwa hampir 80% perilaku inovatif harus muncul dari karyawan. Sementara itu hanya 20% inovasi yang muncul dari perusahaan. Jika perilaku inovatif karyawan tinggi, maka akan mengarahkan pekerja untuk berpikir positif terhadap hasil kinerjanya, sehingga tercipta persaingan dalam lingkungan kerja yang positif (Yusof et al., 2018).

Kebebasan karyawan dalam bertanggung jawab dengan pekerjaannya juga dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan dikarenakan kebebasan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan akan memperluas metode pekerjaan dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Penelitian (Gozukara & Colakoglu, 2016) penelitian menunjukkan bahwa otonomi kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga memiliki efek mediasi negatif pada hubungan ini. Temuan pertama menunjukkan bahwa otonomi di tempat kerja meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Dalam hal ini, penelitian ini memberikan dukungan dan kontribusi yang signifikan terhadap hubungan langsung antara otonomi kerja dan kepuasan kerja karena hanya ada beberapa penelitian yang