

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aliran pencak silat di Indonesia sangat beragam yang sudah berkembang selama berabad-abad. Pencak silat biasanya mempunyai nilai yang selalu diajarkan secara turun temurun baik mental, spiritual, beladiri, seni, dan olahraga. Dari berbagai pencak silat yang ada, salah satu yang masih berkembang di Indonesia adalah Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT). PSHT merupakan salah satu perguruan pencak silat yang mempunyai keberadaan yang kuat di Indonesia dan telah menjadi bagian integral di masyarakat lokal diberbagai daerah.

Pada era lingkungan kerja saat ini, terlebih dalam dunia bisnis, dan seiring perkembangan jaman, sering mendengar dengan kata istilah *inovasi* dan *inovatif*. Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) *inovatif* yang berarti artinya memperkenalkan ide-ide baru yang bersifat pembaharuan, dan *inovasi* artinya pemasukan, pengenalan hal-hal baru, atau pembaharuan yang berbeda dari penemuan yang sudah ada. Perilaku inovatif saling berkaitan dengan inovasi. Perbedaan antara inovatif dan inovasi hanya ciri-ciri perubahan. Inovasi mengedepankan adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu ataupun masyarakat. Sedangkan inovatif mengedepankan kreatifitas agar terjadi proses sebuah perubahan dari yang tradisional menuju modern, atau perilaku yang dapat merubah dari yang tertinggal hingga menjadi yang terdepan.

Perubahan ekonomi memerlukan inovasi dan inovatif untuk pengembangan produk kreatif agar mampu bersaing dengan mengikuti perkembangan jaman untuk

menciptakan keunggulan dalam sebuah perusahaan yang dapat menciptakan kreativitas yang efektif dan terstruktur. Inovasi menciptakan produk-produk baru atau melakukan perbaikan dengan inovatif. Menurut De jong & Hartog (2010) faktor teknikal berhubungan dengan prasarana penunjang hingga pengembangan kompetensi teknis pekerja dalam melakukan inovasi kerja. Sedangkan faktor non teknikal berhubungan dengan proses pengembangan *soft skill* pekerja yang terbentuk berdasarkan proses pembelajaran dengan lingkungan sosial organisasi. Dalam pemahaman praktis, perilaku kerja inovatif merupakan kontinum perilaku yang melibatkan proses berpikir kreatif (*intrapersonal*) hingga meyakinkan orang lain (*interpersonal*) dalam setiap pelaksanaan ide pada situasi pekerjaan.

Menurut Soebardi (2012) perilaku kerja inovatif dapat mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upayanya mencapai sasaran yang ditetapkan. Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi yang nantinya dapat membentuk suatu pola budaya baru dalam perusahaan ataupun organisasi. Di tengah budaya masyarakat Indonesia yang memiliki patronasi kuat, maka tidak bisa dipungkiri bahwa pengaruh patron, anutan, pengatur atau pimpinan akan menjadi faktor prediktor kesuksesan organisasi yang sangat menonjol.

Komitmen organisasi adalah sikap dari karyawan terhadap seluruh kebijakan dan kegiatan dalam perusahaan sebagai tempat bekerja. Menurut Mowday 1982 di dalam Wahyunianti Dahri & Aqil (2018) komitmen merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi tempatnya bekerja atau berorganisasi. Komitmen adalah suatu kekuatan terhadap

setting pemikiran yang mengikat individu kedalam suatu tindakan untuk terikat kepada suatu tujuan atau lebih.

Dalam organisasi PSHT komitmen organisasi dipupuk sejak sebelum seseorang masuk menjadi anggota dengan latihan yang disiplin, bertanggung jawab dan setia terhadap organisasi. Dengan adanya latihan untuk memupuk komitmen organisasi tersebut setiap anggota diharapkan mampu untuk mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Luthans (2010) dalam Adhan, dkk (2019) definisi komitmen organisasi adalah perwujudan dari totalitas loyalitas individu terhadap identitas organisasi.

Menurut Asbari, dkk. (2020) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan dan memiliki peranan penting dalam mengelola suatu organisasi karena merupakan persepsi yang sama dan utuh tentang makna hakiki kehidupan bersama dalam organisasi.

Budaya organisasi sangat bersifat persuasif hampir pada seluruh aspek kehidupan organisasi termasuk kinerja inovatif anggota. Budaya organisasi juga mampu mengumpulkan atau mengalihkan dampak perubahan organisasi yang sudah direncanakan. Hasil penelitian Wahyunianti Dahri & Aqil (2018) menunjukkan budaya organisasional mempunyai pengaruh terhadap perilaku inovatif. Hasil penelitian yang dilakukan Prayudhayanti (2014) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hasil penelitian Julhanif (2020) menunjukkan hasil bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku inovatif.

Dalam PSHT budaya organisasi tidak hanya pada struktur hierarki proses

internal yang ada tetapi juga mencerminkan nilai kebersamaan, dedikasi, disiplin dan ajaran yang terkandung dalam warisan budaya. Namun, bagaimana PSHT mampu mempengaruhi perilaku inovatif anggota perlu untuk dikaji. Selain itu, komitmen organisasi juga berperan dalam memperkuat hubungan antara budaya dan perilaku inovatif. Anggota yang memiliki komitmen organisasi cenderung lebih berdedikasi untuk meningkatkan kualitas diri dan kontribusi terhadap organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif anggotanya dengan mempertimbangkan komitmen organisasi sebagai mediasinya. Sehingga penelitian tidak hanya memberikan penelitian ini tidak hanya akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif dalam konteks PSHT, tetapi juga akan memberikan wawasan tentang bagaimana komitmen terhadap organisasi dapat menguatkan hubungan antara budaya organisasi dan perilaku inovatif.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian ini : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU INOVATIF DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah berikut ini:

1. Apakah variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja inovatif pada anggota organisasi PSHT di Kabupaten Magelang
2. Apakah variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen pada anggota organisasi PSHT di Kabupaten Magelang?

3. Apakah variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja inovatif pada anggota organisasi PSHT di Kabupaten Magelang?
4. Apakah variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja inovatif melalui komitmen organisasi pada anggota organisasi PSHT di Kabupaten Magelang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja inovatif anggota organisasi PSHT di Kabupaten Magelang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada anggota organisasi PSHT di Kabupaten Magelang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variable komitmen organisasi terhadap kinerja inovatif pada anggota organisasi PSHT di Kabupaten Magelang untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja inovatif melalui komitmen organisasi pada anggota organisasi PSHT di Kabupaten Magelang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu

pengetahuan terutama dalam bidang penelitian yang meneliti sumber daya manusia dan memberikan sumbangan pemikiran, pendapat untuk kemajuan ilmu pengetahuan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai ilmu sumber daya manusia.