

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam kegiatan ekonomi yang didorong oleh perkembangan ilmu pengetahuan saat ini, mengoptimalkan potensi inovatif dalam diri karyawan menjadi sebuah prioritas utama setiap organisasi (Widodo, 2018). Sebuah gagasan dan inisiatif baru yang muncul serta dihasilkan karyawan menandakan adanya keadaan organisasi yang lebih kompetitif serta peningkatan keuntungan melalui perbedaan dan peningkatan produk maupun jasa (Batista & de Francisco, 2018). Dengan perkembangan yang sangat pesat, diperlukan adanya modal intelektual di semua kalangan bisnis, peneliti, akademisi, dan praktisi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), diharapkan dapat memberikan intervensi yang membuat karyawan untuk terlibat lebih inovatif (Anwar & Niode, 2017).

Hal ini juga didukung mengingat bahwa inovasi membutuhkan perubahan budaya disertai dengan kolaborasi dengan beberapa pihak. Sejalan dengan pendapat Mc lean (2005) dalam (Putranto & , 2012) yang menyatakan bahwa HRD memiliki peran penting dalam memfasilitasi sebuah budaya yang mendukung inovasi lebih dari sebelumnya.

Innovative Behavior dipengaruhi oleh sumber daya pribadi yang muncul dalam diri, seperti pemecahan masalah atau motivasi, dan juga faktor organisasi termasuk kepemimpinan serta hubungan yang terjalin dalam suatu kelompok, budaya organisasi yang mempromosikan inovasi dianggap sebagai faktor penting, karena hal ini mampu melebihi keluar dari tingkatannya

sendiri (Riansyah & Sya'roni, 2017). Hal ini didukung oleh penelitian Youth (2012) dalam (Tian & Sanchez, 2017) bahwa keadilan di suatu organisasi dalam melakukan *Innovative Behavior* melalui mekanisme psikologis serta dukurang organisasi yang dirasakan. Dalam penelian (Rukmana & Harini, 2017) menjelaskan bahwa harapan mengenai peran pemimpin organisasi dan pemimpin anggota dapat memengaruhi individu dalam bertindak lebih inovatif. Selain itu kepemimpinan transformasional juga dapat membentuk perilaku inovatif kedepannya, serta ditengahi oleh psikologi pemberdayaan (Khasanah & Himam, 2019). Selain itu kemampuan belajar organisasi dan berbagi pengetahuan lainnya dalam upaya inovatif sudah di eksplorasi sebagai sumber *Innovative Behavior* karyawan karena penyebaran pengetahuan berfungsi sebagai pemikiran awal (Bos-Nehles & Veenendaal, 2019).

Motivasi yang muncul dalam diri sendiri dan juga munculnya emosi positif merupakan suatu komponen yang dalam inovasi, karena mendorong keterlibatan yang lebih dalam dengan proses terjadinya inovasi (Emda, 2018). Menurut Amaabile (1996) dalam (Wang et al., 2016) peran motivasi intrinsik dari diri individu dalam proses inovasi terdapat tiga dimensi kreativitas meliputi: motivasi, pengetahuan, dan keterampilan. Motivasi intrinsik membantu seseorang lebih fleksibel, gigih dan berorientasi pada tujuan awal. Dalam penelitian Muslim (2019) menghubungkan inovasi dengan motivasi, dan menyatakan bahwa orang-orang yang termotivasi secara intrinsik maka akan cenderung lebih berani dalam menghadapi tantangan dan mengambil sikap proaktif terhadap pekerjaan mereka (Muslim, 2019).

Keterlibatan kerja karyawan yang didorong oleh motivasi yang muncul dalam dirinya tanpa paksaan, sangat tertarik untuk melakukan inovasi dalam hal meningkatkan inisiatif pribadi. Dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan karyawan terhadap kemampuan pribadi mereka untuk mencapai tujuan memudahkan kreativitas mereka dengan berusaha melalui peningkatan intensitas dalam bekerja (Guinote, 2017; Tse et al., 2018; Zhang et al., 2018). Dalam (Ariani, 2018) juga menemukan bahwa keterlibatan kerja individu dalam memperkenalkan inisiatif pribadi dan akibatnya akan mempengaruhi inovasi. Dalam penelitian itu mengatakan bahwa dorongan yang muncul dalam diri karyawan akan membawa mereka ke dalam pekerjaan sehingga meningkatkan inovasi organisasi, hal ini memungkinkan mereka dalam bertindak lebih proaktif serta tanggung jawab (Natonis, 2019). Hal ini akan berdampak baik apabila didukung oleh emosi positif yang muncul dan mengarah pada pemikiran serta implementasi ide-ide yang kreatif (Natonis, 2019). Selain itu emosi positif juga mempengaruhi peningkatan sumber daya individu, keterlibatan kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan antara organisasi pembelajaran dan *Innovative Behavior*.

Meskipun hubungan logis antara karyawan yang terlibat dan inovatif merupakan perilaku, akan tetapi hal ini telah beberapa kali. Penelitian tersebut menyebutkan jika karyawan inovatif perilaku harus didorong dan dikembangkan secara sistematis dalam suatu organisasi, kerangka kerja yang selaras dengan kepemimpinan, dan berbagai system pendukung yang dirasa perlu (Mustafa et al., 2018; Newman et al., 2018; Nurmaniah & Damayanti,

2018). Oleh sebab itu tujuan dari penelitian ini ialah untuk melihat pengaruh keterlibatan kerja pada hubungan antara pembelajaran organisasi dan *Innovative Behavior* di tengah keharusan inovasi saat ini. Penelitian ini bermanfaat bagi pemimpin organisasi dengan memberi pemahaman lebih mengenai peningkatan *Innovative Behavior* karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal PT Aseli Dagadu Djokdja kurang memiliki kesadaran untuk selalu memperbaiki kinerja para karyawannya secara terus menerus sehingga karyawan terbatas untuk berinovasi pada pekerjaannya. Hal ini juga terlihat bahwa kurang konsistennya energi atau yang diartikan semangat dalam diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti “**pengaruh *learning organization* terhadap *innovative behavior* melalui *work engagement* sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *learning organization* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative behavior* pada karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja?
2. Apakah *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja?
3. Apakah *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative behavior* pada karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja?
4. Apakah *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative behavior* pada karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja?

innovative behavior melalui *work engagement* sebagai mediasi

?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis *learning organization* terhadap *innovative behavior* padakaryawan PT Aseli Dagadu Djokdja.
2. Menganalisis *learning organization* terhadap *work engagement* pada karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.
3. Menganalisis *work engagement* terhadap *innovative behavior* pada karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.
4. Menganalisis pengaruh *learning organization* terhadap *innovative behavior* yang di mediasi *work engagement*.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diharapkan penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti :

Dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

- b. Bagi Perusahaan :

Dapat memberikan manfaat untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi *Work Engagement*.