

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten melakukan pekerjaan untuk menciptakan karyawan yang mampu berinovasi dalam menghadapi persaingan *global*. Setiap perusahaan bersaing untuk mengembangkan bisnis agar memiliki keunikan tersendiri dari kompetitornya. Pentingnya inovasi yang dibuat dari perusahaan agar dapat menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas sebagai pembeda. Tujuan inovasi diperlukan untuk menciptakan perubahan organisasi secara cepat. Perusahaan dituntut mampu melakukan perubahan dengan segala kondisi agar dapat mengikuti zaman. Menurut Smith, (2017) berpendapat bahwa inovasi mendapatkan perhatian khusus untuk meningkatkan industri dikarenakan kemampuan dalam menciptakan keunggulan sumber daya manusia yang kompetitif untuk melakukan pekerjaannya. Pada dasarnya perusahaan menjadikan *Innovative Work Behavior* sebagai bagian yang penting bagi institusi agar dapat bertahan.

Perusahaan dapat menghasilkan inovasi baru pada organisasi dengan cara memiliki individu yang berperilaku inovatif agar mampu memuaskan *stakeholder*. Dengan perilaku inovatif dari seorang karyawan, perusahaan dapat memaksimalkan pengelolaan aset yang dimiliki. Oleh karena itu, perlu

adanya *Innovative Work Behavior* pada setiap individu guna mencapai tujuan organisasi. *Innovative Work Behavior* juga diharapkan mampu memberikan ide-ide terbaik, memecahkan masalah internal atau eksternal, memberikan warna baru bagi perusahaan, mendapatkan *profitabilitas*, dan mampu bersaing di pasar internasional.

Innovative Work Behavior atau perilaku kerja inovatif dalam pandangan islam telah di singgung di dalam Al-Qur'an. Seperti di dalam surat At- Taubat ayat 105, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُبَيِّنُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah : 105).*

Maksud dalam surat At Taubah ayat 105 yaitu Alloh SWT menciptakan manusia dan memerintahkan supaya bekerja dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Alloh SWT akan melihat pekerjaan dengan memberi penghargaan serta penilaian atas pekerjaan yang kita kerjakan di

dunia. Makna ayat tersebut juga menjelaskan terkait akal dan pikiran manusia yang digunakan dalam bekerja. Melalui akal dan pikiran diharapkan manusia dapat bekerja dengan memberikan inovasi-inovasi baru di dalam pekerjaan yang mereka lakukan dan juga dapat bermanfaat bagi perusahaan.

Perlakuan adil dari organisasi berdampak pada timbulnya *Innovative Work Behavior* dari diri karyawan. Tanpa adanya keadilan organisasi maka akan sulit tercipta perilaku inovatif yang menguntungkan perusahaan. *Organizational Justice* adalah elemen penting yang menjelaskan *Innovative Work Behavior* dapat ada di perusahaan (Pratama *et al.*, 2021). *Organizational Justice* yaitu perspektif dari karyawan yang berkaitan dengan keadilan di organisasi dalam bekerja saat mengalokasikan hasil, proses yang mengarah kepada keputusan dan perlakuan interpersonal dalam pengaturan pekerjaan. *Organizational Justice* mencerminkan sejauh mana seorang karyawan melihat bagaimana mereka diperlakukan secara adil pada tempat dimana mereka bekerja. *Organizational Justice* terdiri dari empat dimensi yaitu *distributive justice*, *procedural justice*, *interactional justice* dan *interpersonal justice* (Colquitt *et al.*, 2001).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *Innovative Work Behavior* pada seorang individu yaitu *Knowledge Sharing*. Pertukaran informasi antar karyawan akan terjalin komunikasi dan tercipta hubungan harmonis. Peningkatan performa kinerja karyawan melalui *Knowledge Sharing*

menghasilkan inovasi baru bagi perusahaan. Artian secara umum *Knowledge Sharing* merupakan suatu budaya interaksi sosial, yang dimana antar karyawan melakukan aktivitas bertukar informasi pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan keaktifan karyawan dalam bekerja (Lin, 2007).

Knowledge Sharing dipandang sebagai rangkaian proses pembelajaran yang kolaboratif dengan cara bertukar pengetahuan antar karyawan dengan melibatkan individu satu dengan lainnya dalam organisasi sebagai sumber berbagi pengetahuan dari diri karyawan. Karyawan dapat menciptakan ide-ide yang menghasilkan inovasi untuk kepentingan *stakeholder* perusahaan baik itu kepentingan organisasi, individu, pemerintah, maupun investor. Peningkatan kinerja dan pelayanan dapat dilakukan dengan mendorong perilaku berbagi pengetahuan atau *Knowledge Sharing* pada setiap karyawan. *Knowledge Sharing* berperan penting untuk meningkatkan kompetensi dari individu (Pandanningrum & Nugraheni, 2021). Dalam praktiknya tidak mudah untuk melakukan *Knowledge Sharing* pada perusahaan karena perlu kesadaran dari masing-masing individu. Sumber *Knowledge Sharing* yaitu dalam diri setiap individu, maka apabila individu tidak berkeinginan berbagi pengetahuan yang mereka miliki tentu tidak akan tercipta *Knowledge Sharing* di perusahaan (Widiyastuti & Nurmaya, 2022).

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi *Innovative Work Behavior* yaitu *Person Job-Fit*. *Person Job-Fit* didefinisikan sebagai kecocokan antara

kepribadian individu, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dari pekerjaan. Kinerja dari seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor individual atau kepribadian yang membentuk perilaku. Apabila terdapat kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaan yang ia dapatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan dapat berinovasi. Karakteristik pekerjaan dengan kepribadian mampu meningkatkan *Innovative Work Behavior* di perusahaan. Seorang karyawan yang tidak memiliki *Person Job- Fit* akan sulit untuk menunjukkan sifat profesionalitas karena merasa tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang diperoleh, sehingga mereka enggan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja (Sudiyani & Sawitri, 2021).

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Yogyakarta. PT. PLN (Persero) merupakan Perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan jumlah dan mutu yang memadai. PT. PLN (Persero) memiliki visi yaitu menjadi perusahaan listrik terkemuka dan menjadi pilihan nomor 1 pelanggan di Indonesia, serta salah satu misinya yaitu berorientasi pada kepuasan pelanggan. *Innovative Work Behavior* pada karyawan dapat menciptakan perubahan, strategi, inovasi, maupun produk- produk baru yang ditawarkan oleh PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Yogyakarta. Perusahaan tentu menginginkan karyawan yang mampu memiliki

kinerja yang baik serta inovatif, hal demikian digunakan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Penelitian ini memiliki *research gap* dari penelitian- penelitian terdahulu yaitu tidak meneliti variabel *Organizational Justice* secara keseluruhan, tetapi berfokus pada Keadilan Distributif atau *Distributive Justice*. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Keadilan Distributif (*Distributive Justice*), Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*), dan Kesesuaian Pekerjaan (*Person Job- Fit*) pada karyawan PT. PLN Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) terhadap Perilaku Inovatif (*Innovative Work Behavior*) dengan judul penelitian “**Pengaruh *Distributive Justice, Knowledge Sharing* dan *Person Job- Fit* Terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Yogyakarta**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *Distributive Justice, Knowledge Sharing*, dan *Person Job- Fit* berpengaruh simultan terhadap *Innovative Work Behavior*

Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Yogyakarta?

2. Apakah *Distributive Justice* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Yogyakarta?
3. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Yogyakarta?
4. Apakah *Person Job-Fit* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diperoleh tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui :

1. Pengaruh *Distributive Justice*, *Knowledge Sharing*, dan *Person Job-Fit* terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Yogyakarta
2. Pengaruh *Distributive Justice* terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Yogyakarta

3. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Yogyakarta
4. Pengaruh *Person Job- Fit* terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Yogyakarta

D. Batasan Masalah

Menurut Colquitt (2001) *Organizational Justice* terdiri dari 4 dimensi yaitu *distributive justice*, *procedural justice*, *interactional justice* dan *interpersonal justice*. Pada penelitian ini, peneliti hanya fokus meneliti menggunakan satu variabel dari *Organizational Justice* yaitu *Distributive Justice*.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan serta dapat sebagai sumber referensi dalam penelitian selanjutnya terkait Pengaruh *Distributive Justice*, *Knowledge Sharing*, dan *Person Job-Fit* terhadap *Innovative Work Behavior*.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian juga dapat digunakan oleh pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Yogyakarta dalam mengelola *Innovative Work Behavior* karyawan dari perspektif *Distributive Justice*, *Knowledge Sharing*, dan *Person Job- Fit*. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pertimbangan pengambilan keputusan untuk membuat strategi dan kebijakan dalam meningkatkan perilaku *Innovative Work Behavior* dari karyawan perusahaan.