

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu perusahaan, Sumber daya manusia adalah salah bagian yang penting, dimana hal tersebut bisa untuk meningkatkan kualitas serta menangani berbagai masalah yang terjadi lingkungan perusahaan, sehingga mampu menunjang pergerakan organisasi dan perusahaan supaya mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Persaingan antar perusahaan di era sekarang mengharuskan perusahaan untuk selalu berinovasi secara *continue* atau terus menerus supaya bisa bertahan dan tetap berdiri dalam jangka waktu yang panjang. Perkembangan inovasi yang cepat merupakan salah satu tantangan bagi perusahaan, sehingga SDM diharuskan untuk bisa terus-menerus mengembangkan diri. Beberapa peneliti terdahulu seperti Janssen (2000), Sharma & Chrisman (1999) dan Scott & Bruce (1994) mengatakan bahwa agar dapat mengetahui sejauh mana suatu perusahaan itu dapat terus berinovasi tergantung dari karyawannya yang berperilaku kerja inovatif.

Purba (2009) mengatakan bahwa perilaku kerja inovatif memfokuskan terhadap sikap kreatif dari seseorang supaya dapat berpindah dari yang sebelumnya hanya tradisional bisa menjadi lebih maju lagi atau moderen. Farr dan Ford (2010) mengemukakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah perilaku seseorang yang bermaksud agar menggapai inisiasi dan mengenalkan secara sengaja, baik itu dari idenya, prosesnya, ataupun dari produk atau prosedur baru yang berguna. Berdasarkan penjelasan di atas, jadi bisa disimpulkan kalau perilaku kerja inovatif itu ialah perilaku seorang

karyawan atau anggota dalam organisasi yang bisa mengenalkan ide baru yang dicetus olehnya kepada atasan, rekan kerja atau ke perusahaan tempat dia bekerja.

Perilaku kerja inovatif adalah salah satu dasar dari kinerja suatu perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa mereka harus berinovasi secara terus menerus dan jika mereka tidak dapat berinovasi, bisa mengakibatkan kemunduran dan bahkan kematian bagi perusahaan tersebut. Perilaku inovasi yang dilaksanakan perusahaan dapat menciptakan efektivitas secara luas dan merupakan hal yang menguntungkan untuk perusahaan. Jika suatu perusahaan dapat terus berinovasi dan memiliki kemampuan dalam hal tersebut baik itu dalam bentuk jasa, produk, teknologi ataupun proses pada saat bekerja, maka itu akan sangat menguntungkan bagi perusahaan sehingga bisa menjadi suatu keunggulan kompetitif baik itu di sektor publik maupun di sektor swasta.

Allah SWT telah berfirman tentang bekerja dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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.

Rendahnya suatu perilaku kerja inovatif bisa disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah *work engagement* (Cañibano, 2013). Salah satu

peneliti terdahulu mengemukakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Ardy, 2018). *Work Engagement* merupakan keadaan dimana karyawan terlibat dan antusias dalam pekerjaan. Permasalahan dalam suatu perusahaan yang dapat dijumpai seperti karyawan yang sering datang terlambat ataupun karyawan yang mampir di suatu tempat terlebih dahulu adalah salah satu bentuk dari kurangnya *engagement* karyawannya dalam pekerjaannya yang dapat berakibat terhadap perilaku kerja inovatif mereka yang rendah (Cañibano, 2013). Pada bisnis sekarang ini, perusahaan diharuskan untuk melakukan inovasi secara berkelanjutan agar dapat bersaing dan bisa bertahan dari pesaing dalam jangka waktu yang panjang. Demi keberlangsungan hidup perusahaan, inovasi individu itu sangatlah penting dan dibutuhkan. Sebuah organisasi itu bergantung terhadap perilaku inovatif karyawannya serta pelaksanaan sistem sosial di dalam perusahaannya (Katz, 1964).

Beberapa faktor yang juga mempengaruhi terhadap perilaku kerja inovatif dapat dilihat dari beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik yang mencakup interaksi antara bawahan dan atasan dan interaksi dengan sesama rekan kerja. Jika karyawan pada suatu perusahaan memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan teman kerja itu lebih memungkinkan untuk melakukan perilaku kerja inovatif dan dapat meyakinkan bahwa perilaku kerja inovatif mereka dapat memberikan keuntungan dalam pekerjaannya. Hubungan yang baik dapat dirasakan dengan saling percaya antar sesama dan saling menghormati. Peneliti terdahulu mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik itu berpengaruh secara positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Nardo, Evanita, Dan Syahrizal, 2018).

Perilaku kerja inovatif sangat berkaitan dengan hal-hal yang memerlukan inovasi di dalam proses pekerjaannya dan perajin adalah salah satu pekerjaan yang sangat berhubungan dengan inovasi supaya bisa bertahan dalam persaingan, untuk itu peneliti memilih perajin Gerabah Kasongan padukuhan KAJEN di Yogyakarta sebagai objek penelitian.

Mendasari latar belakang yang sudah dijelaskan, maka dari itu peneliti berkeinginan untuk meneliti tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Perilaku Kerja Inovatif?
2. Apakah *Work Engagement* berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Perilaku Kerja Inovatif?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Work Engagement* secara simultan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Perilaku Kerja Inovatif
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* terhadap Perilaku Kerja Inovatif
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Work Engagement* terhadap Perilaku Kerja Inovatif

D. Batasan Masalah

Dalam penelitian yang sedang dilakukan ini, agar terhindar dari meluasnya permasalahan maka penulis memberi batasan ruang lingkup dan fokus pada masalah yang diteliti antara lain :

1. Perilaku Kerja Inovatif

Diukur melalui karyawan yang mencoba menyelesaikan masalah dengan berbagai cara, mencari metode, teknik, atau instrumen kerja yang baru, dan bisa menunjukkan perilaku inovatif dan kreatif, serta berani mengambil risiko menjadi inovatif dan kreatif untuk kepentingan kinerja kelompok atau perusahaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik pada Perilaku Kerja Inovatif

Lingkungan kerja non fisik yang dimaksud disini ialah segala sesuatu yang terkait dengan hubungan pada saat bekerja, baik itu ke hubungan ke atasan ataupun ke sesama rekan kerja.

3. *Work Engagement* pada Perilaku Kerja Inovatif

Work Engagement disini berfokus pada komitmen dari seorang karyawan untuk tinggal di perusahaan dan tetap bekerja, karyawan termotivasi untuk bekerja dan merasa bangga dengan perusahaannya, serta karyawan bersedia dan rela melakukan yang terbaik yang dia bisa untuk perusahaan dalam rangka mencapai tujuan dari perusahaan. (Macey & Schneider, 2008).

4. Periode penelitian dilakukan rentan waktu bulan Desember 2022 sampai dengan Januari 2023 dengan menyebarkan kuisioner secara luring dengan mendatangi langsung perajin di Padukuhan Kajen, Kab Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat dijadikan landasan dan juga referensi bagi seseorang kedepannya yang akan meneliti dan berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik dan *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif.

2. Secara Praktis

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan dan gambaran mengenai lingkungan kerja non fisik dan *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif yang ada agar bisa mendapatkan berbagai solusi dari masalah yang terjadi di perusahaan, serta bisa memberikan wawasan tentang lingkungan kerja non fisik, *work engagement*, dan perilaku kerja inovatif.