

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat menentukan eksistensi suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berprestasi, memiliki motivasi tinggi, dan mampu bekerja sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan. Terlebih pada perusahaan industri kreatif, sumber daya manusia merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan mempertahankan eksistensinya dalam inovasi-inovasi keunggulan. Kinerja dari sumber daya manusia akan berdampak pada penilaian konsumen terhadap kualitas perusahaan. Menyikapi permasalahan-permasalahan tersebut maka karyawan membutuhkan adanya disiplin kerja dan *quality of work life*.

Hal ini disebabkan karena disiplin kerja dipilih sebagai salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan, hal ini selaras dengan pernyataan (dalam Prahara, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik adalah apabila karyawan mematuhi peraturan, yakni karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur. Tepat waktu, tertib dan teratur yang dimiliki oleh karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Sedangkan *quality of work life* penting dalam kinerja pada karyawan karena mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. (dalam

Kharis, dkk, 2019) Untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan, maka perlu diperhatikan faktor *quality work life* (QWL). *Quality of work life* (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik. Fokus utama dari Quality Of Work Life sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi.

Meningkatnya persaingan pasar yang didukung oleh kemajuan teknologi memberikan dampak yang besar bagi setiap perusahaan barang maupun jasa. Tidak hanya mengubah pola interaksi antara penjual dan pembeli, kemajuan teknologi juga mengubah lingkungan pasar menjadi lebih dinamis. Tidak dapat dipungkiri, baik perusahaan dari dalam negeri maupun luar negeri berkompetisi secara global untuk melakukan penyesuaian dengan keadaan saat ini. Berbagai upaya untuk memenuhi kebutuhan konsumen telah dilakukan perusahaan guna menarik minat konsumen agar tetap menggunakan barang atau jasa yang ditawarkan. Hal ini tentu menjadi tantangan yang harus dipenuhi perusahaan untuk tetap bertahan. Adapun salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan berinovasi. Tohidi dan Jabbari (dalam Retno & Arum 2017) menyatakan bahwa selain untuk mempertahankan, inovasi juga berperan penting dalam pertumbuhan suatu perusahaan.

Menurut Van de Ven (dalam Retno & Arum 2017) inovasi adalah pengembangan dan penerapan ide baru oleh individu yang terlibat dalam interaksi pada suatu susunan organisasi. Ide baru yang dimaksud dapat berupa sebuah

penggabungan ide-ide sebelumnya, sebuah rencana untuk memenuhi tantangan saat ini, atau sebuah pendekatan khusus yang dipersepsikan baru oleh individu yang terlibat di dalamnya. Menurut West dan Farr (dalam Retno & Arum 2017), inovasi adalah pengenalan dan penerapan ide, proses, produk, atau prosedur baru ke dalam kelompok, organisasi atau masyarakat luas yang dimaksudkan untuk memberi keuntungan kepada kelompok, organisasi atau masyarakat luas tersebut. Inovasi merupakan proses yang terdiri dari lebih dari satu tahapan, dengan masing-masing tahap memerlukan aktivitas yang berbeda (Scott & Bruce, 1994).

Menurut Jong & Hartog (dalam Berliana, 2018), perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mengenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru dan berguna kepada kelompok atau organisasi. Perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas melalui inovasi yang dihasilkan. Hal tersebut sangat bergantung pada setiap individu dalam organisasi untuk merespon berbagai perubahan melalui perilaku inovatif dalam menghasilkan ide-ide kreatif dalam menggunakan metode kerja yang lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian Dorner dan Vegt dan Janssen (dalam Berliana, 2018) menunjukkan perilaku kerja inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, perilaku kerja inovatif dapat mendorong organisasi dalam mencapai sasaran yang ditetapkan.

Proses inovasi yang terjadi pada suatu organisasi atau perusahaan melibatkan seluruh individu yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini tercakup dalam dalam faktor lingkungan kerja yaitu *organizational*

ambidexterity, merupakan eksplorasi dan eksploitasi yang dilakukan perusahaan, sumber daya yang berasal dari lingkup sosial (karakteristik rekan kerja, karakteristik pemimpin, *feedback*, *social network*), desain pekerjaan (karakteristik pekerjaan, tuntutan pekerjaan, lingkungan fisik), dan sumber daya yang berasal dari lingkup organisasi (struktur dan ukuran organisasi, iklim dan budaya organisasi, alokasi sumber daya, insentif dan reward, dan kontrak psikologis). Inovasi adalah bentuk spesifik dari perubahan di organisasi, karena adanya penerapan ide yang dilakukan untuk meningkatkan suatu produk, proses, ataupun suatu pelayanan Robbins & Judge (dalam Retno & Arum 2017). Perubahan yang terjadi pada suatu organisasi dilakukan dengan mengubah struktural organisasi, budaya organisasi, dan sumber daya manusia yang tersedia. Terkait budaya, secara umum, budaya yang terdapat pada organisasi cenderung memiliki karakteristik yang sama seperti memberikan reward bagi karyawan yang sukses menampilkan perilaku inovatif.

Adapun terkait sumber daya manusia, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk melakukan inovasi dengan memberikan pelatihan-pelatihan. Dengan kata lain, perubahan yang terjadi di organisasi dimulai dari perubahan struktural, budaya, kemudian sumber daya manusia, atau dikenal dengan istilah *top down*. Pelaksanaan perubahan di organisasi mengharuskan seluruh individu, baik yang aktif maupun pasif, untuk beradaptasi dan mengikuti perubahan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat menentukan eksistensi dan bonafiditas suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berprestasi, memiliki motivasi tinggi, dan mampu

bekerja sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan. Terlebih pada perusahaan industri kreatif, sumber daya manusia merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan mempertahankan eksistensinya dalam inovasi-inovasi keunggulan. Kinerja dari sumber daya manusia akan berdampak pada penilaian konsumen terhadap kualitas perusahaan tersebut. Oleh karena itu, peningkatan akan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keharusan demi tercapainya tujuan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja maka akan menganggap bahwa setiap pekerjaan yang dimilikinya adalah sebuah tantangan dan tidak akan menjadi beban kerja pada dirinya sehingga nantinya akan membuat karyawan tersebut senang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak mudah merasakan lelah, hal tersebut tentunya membuat karyawan memiliki rasa keterikatan kerja yang tinggi. Begitupun sebaliknya apabila seorang karyawan kurang mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang memadai maka karyawan tersebut akan menganggap pekerjaan yang dimiliki menjadi sebuah beban pada dirinya dan nantinya akan membuat karyawan tersebut tidak merasakan semangat sehingga pada akhirnya membuat karyawan memiliki rasa keterikatan kerja yang rendah (dalam Ilmawan & Farianthi, 2021).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat berharga, untuk itulah perusahaan bertanggung jawab untuk senantiasa mengembangkan dan menjaga kualitas kehidupan kerja serta memotivasi sumber daya manusianya sehingga dapat memberikan kontribusinya dalam kerangka

pencapaian tujuan perusahaan. Lebih lanjut Cascio (dalam achmad 2020) menyatakan bahwa untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja perusahaan harus membuat sebuah kebijakan yang dapat membuat kondisi kerja yang aman, melibatkan karyawan dalam setiap rancangan pekerjaan, kebijakan terkait dengan pengembangan karir, kebijakan tentang pengajian yang adil dan lain sebagainya. Dengan demikian setiap usaha dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan akan dapat memberikan positive feeling yang meluas, sehingga pada akhirnya dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

PT Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan Indonesia Ferry (Persero) (disingkat: ASDP) adalah salah satu BUMN di Indonesia yang bergerak dalam jasa angkutan penyeberangan dan pengelola pelabuhan penyeberangan untuk penumpang, kendaraan dan barang. Fungsi utama perusahaan ini adalah menyediakan akses transportasi publik antar pulau yang bersebelahan serta menyatukan pulau-pulau besar sekaligus menyediakan akses transportasi publik ke wilayah yang belum memiliki penyeberangan guna mempercepat pembangunan (penyeberangan perintis).

Pengaruh Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan menantang dapat meningkatkan Quality of Work Life karyawan. Jika PT. ASDP Ferry Indonesia (Persero) Cabang Padang menyediakan fasilitas dan kondisi kerja yang baik, seperti ruang kerja yang terorganisir, fasilitas kesehatan, dan dukungan teknologi yang memadai, hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk merasa lebih terstimulasi dan termotivasi untuk menghasilkan ide-ide inovatif dalam

pekerjaan mereka. Keadilan dalam Penggajian, Karyawan yang merasa bahwa sistem penggajian di perusahaan adil dan sejalan dengan kontribusi mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berinovasi. Jika PT. ASDP Ferry Indonesia (Persero) Cabang Padang memiliki kebijakan penggajian yang transparan, objektif, dan adil, hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kemampuan perilaku kerja inovatif mereka. Dukungan Manajerial, Kepemimpinan yang mendukung inovasi dan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengemukakan ide-ide baru dapat mempengaruhi *Quality of Work Life* dan kemampuan perilaku kerja inovatif. Jika manajemen di PT. ASDP Ferry Indonesia (Persero) Cabang Padang mendorong partisipasi karyawan, memberikan umpan balik konstruktif, dan memberikan dukungan untuk eksperimen dan pengembangan ide-ide baru, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi dan berkomitmen untuk menghasilkan perilaku kerja inovatif. Peluang Pengembangan Karir, Memberikan peluang pengembangan karir kepada karyawan dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan kemampuan perilaku kerja inovatif. Jika PT. ASDP Ferry Indonesia (Persero) Cabang Padang menawarkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan, kesempatan kenaikan jabatan, atau program pengakuan dan penghargaan yang memotivasi, ini dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berinovasi dan mencapai potensi penuh mereka.

Peneliti melakukan wawancara dengan Manajer Operasional di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Padang pada 29 november 2022, diketahui bahwa masih rendahnya kerja inovatif pada karyawan dan kurangnya kontribusi

karyawan dalam usaha untuk memajukan perusahaan agar lebih maju. Dan pada wawancara yang dilakukan pada 10 orang karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Padang diketahui bahwa individu atau kelompok yang ingin menyampaikan ide-ide baru, tetapi perusahaan sering tidak menerima karena karyawan dituntut untuk mengikuti aturan dari perusahaan saja . Padahal dengan memperkenalkan ide-ide inovatif, karyawan dapat membantu meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kehidupan kerja. Kemudian, kurangnya dukungan dari rekan kerja ataupun dari manajemen dalam melakukan promosi dan implementasi ide-ide, dimana lingkungan kerja disana hanya memikirkan diri sendiri sehingga jarang memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang tidak mau berinteraksi dengan karyawan yang lain menjadi kesulitan ketika melakukan sebuah kerja sama dan saling membantu antar karyawan dalam menyelesaikan permasalahan pada pekerjaan, karyawan disana sering bekerja sendiri-sendiri dalam menyelesaikan tugas sekalipun tugas itu diperuntukkan secara berkelompok. Kemudian, Karyawan perlu mengevaluasi hasil dari ide-ide inovatif yang telah diimplementasikan, baik secara individu maupun sebagai tim. Dalam proses ini, karyawan disana sering tidak dapat mengidentifikasi keberhasilan, kendala, dan peluang pengembangan lebih lanjut. Sehingga karyawan tidak mendapatkan pembelajaran yang berkelanjutan.

Kemudian berdasarkan dari *Quality Of Work Life* diketahui bahwa: Lingkungan kerja yang kurang aman dan kurang sehat dimana karyawan disana sering bersifat individualisme dalam melakukan pekerjaan. Lalu, karyawan tidak diberikan kebebasan bertindak ataupun menyampaikan ide dalam menjalankan

tugas yang diberikan dan juga dalam membuat perencanaan. Kemudian karyawan Di sana kurang mendapatkan hak pribadi, dimana seorang individu kurang dihormati dalam memberi dukungan kebebasan bersuara dan terwujudnya pelayanan yang adil. Lalu, kurangnya tanggung jawab sosial organisasi, karena Organisasi disana sering mengabaikan peranan dan tanggung jawab sosialnya sehingga menyebabkan karyawan kurang menghargai pekerjaan mereka.

Berdasarkan yang dijadikan acuan dari peneliti sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja terhadap perilaku kerja inovatif dengan di Mediasi Komitmen Organisasi pada karyawan” dan terdapat persamaan Pada variable kualitas Kehidupan Kerja dan Perilaku kerja inovatif pada Karyawan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, namun yang menjadi perbedaan pada peneliti sebelumnya ialah skripsi ini lebih menekankan pada Hubungan antar variabel.

Jadi, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul hubungan *quality of work life* dengan kemampuan kerja inovatif pada karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry (persero) cabang Padang.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah Diuraikan, maka masalah yang dikemukakan dalam pokok permasalahan adalah, apakah terdapat hubungan antara *quality work of life* dengan kemampuan perilaku kerja inovatif pada karyawan di PT.ASDP Ferry Indonesia (Persero) cabang Padang.

B. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *quality work of life* dengan kemampuan perilaku kerja inovatif pada karyawan di PT. ASDP Ferry Indonesia (persero) cabang Padang.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kita semua dalam mengetahui bagaimana hubungan antara Pengaruh *Quality work Of Life* dengan kemampuan kerja inovatif pada karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry (persero) Cabang Padang khususnya pada Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi karyawan

Diharapkan hasil ini mampu membuat para karyawan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik akan mampu menimbulkan kemampuan kerja inovatif dimana bisa memudahkan mencapai sebuah tujuan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini perusahaan mampu menjadikan pedoman dan melakukan perubahan pada rendahnya kualitas khidupan kerja dan kemampuan kerja inovatif pada karyawan di PT. ASDP Ferry Indonesia (persero) Cabang padang.

c. Bagi selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dan dapat mengembangkan tentang bagaimana hubungan Quality Of Work Life dengan kemampuan kerja inovatif pada karyawan.