

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bergeraknya era perekonomian ke arah industri kreatif menuntut terjadinya dinamika perubahan terus menerus agar kompetisi antar organisasi dalam pasar nasional maupun internasional tetap mengalami perkembangan dan pertumbuhan. Menurut Keeh, dkk (dalam Amin et al., 2020) Perubahan teknologi dan pasar yang sangat cepat, siklus hidup produk yang semakin pendek dan tuntutan konsumen yang semakin cerdas menjadikan inovasi merupakan kata kunci untuk mampu bersaing dalam merebut konsumen. Kebutuhan ekonomi dan bergesernya gaya pasar sekarang ini perlu difasilitasi dengan pengembangan produk industri kreatif memusatkan sumber daya pada daya cipta dan karsa sumber manusianya dengan melakukan perilaku inovatif, dengan mengemukakan ide – ide agar segala produk-produk inovatif yang berkembang merupakan hasil atas pemikiran bergantung pada kualitas kreativitas dan inovasi sumber daya manusianya Menurut Dreu (dalam Khasanah dan Himam 2018). Hal ini dikarenakan perilaku inovatif tidak sekedar kreatifitas yang dimiliki oleh individu sejak lahir, tetapi perilaku inovatif perlu digali dan dikembangkan untuk mencapai keberhasilan dari ide-ide yang dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan perlu memberi dukungan kepada karyawan agar dapat meningkatkan perilaku inovatif dan mempromosikan ide – ide dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan tersebut Menurut Farr & Ford (dalam Gulo, 2017) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah bentuk perilaku yang bertujuan mencapai inisiasi dan pengenalan suatu ide, proses,

prosedur maupun produk baru yang berguna bagi organisasi. Hal tersebut juga nantinya akan berdampak kepada terwujudnya ide yang diperoleh dari pemikiran para karyawan untuk selalu terlibat dalam inovasi yang merupakan kebutuhan mendasar untuk menjadi unggul dan kompetitif.

Bidang usaha saat ini semakin dihadapkan pada situasi yang kian menuntut adanya perubahan untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan kelangsungan usaha, kondisi atau iklim didalam sebuah organisasi menjadi penunjang dalam hal ini. Saat ini isu perubahan yang dihadapi semakin rumit karena menyentuh berbagai sektor usaha. Isu globalisasi ekonomi mengakibatkan perubahan dalam kebijakan pemerintahan, pola kepemimpinan, pola perdagangan antar negara, yang merupakan suatu ancaman sekaligus sebagai peluang dalam mengembangkan usaha menjadi lebih mampu bersaing. Menurut Wahono dan Abdullah (dalam Aditya dan Ardanaet al., 2014) berpendapat bahwa inovasi merupakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing karena tujuan utama dari inovasi yaitu untuk memenuhi permintaan sehingga produk-produk inovasi adalah salah satu yang bisa digunakan sebagai keunggulan dalam bersaing bagi perusahaan

Inovasi adalah suatu hal yang bisa mendorong kemajuan dan menolak kemunduran pada saat sekarang ini dikarenakan ada perubahan kebutuhan dari kelompok masyarakat yang tidak ingin berjalan di tempat. Menurut Janssen (dalam El-manurwan & Sawitri, 2017) menjelaskan bahwa dalam berinovasi, ada tiga tahap proses, tahap pertama yaitu *idea generation*, yakni tahap dimana individu menggunakan kreativitasnya untuk menciptakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi kemajuan organisasi atau perusahaan. Tahap kedua adalah *idea promotion*,

yakni tahap menemukan dan mengumpulkan partner, sponsor, atau pendukung ide yang telah dihasilkan. Menurut Hammond (dalam Widiastuti dan Kusmaryani et al., 2020) Perilaku inovatif kerja ini penting untuk menjaga daya saing organisasi. Perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) didefinisikan sebagai upaya terencana individu dalam perilaku inovatif, yang mencakup pembangkitan ide, promosi gagasan dan realisasi gagasan, dengan tujuan menghasilkan inovasi Kanther (dalam Maitri & Purba, 2018). Menurut De Jong (dalam Riani et al., 2017) menyatakan perilaku inovatif bekerja di tiga tingkat yaitu "tingkat individu, kerja kelompok tingkat, tingkat organisasi" dan kategori faktor lingkungan (iklim). Namun, untuk mencapai perilaku yang inovatif tentu tidak mudah. Hal ini dikarenakan perilaku inovatif tidak sekedar kreatifitas yang dimiliki oleh individu sejak lahir, tetapi perilaku inovatif perlu digali dan dikembangkan untuk mencapai keberhasilan dari ide-ide yang dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan perlu memberi dukungan kepada karyawan agar dapat meningkatkan perilaku inovatif dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Hal tersebut juga nantinya akan berdampak bagi perusahaan untuk selalu terlibat dalam inovasi yang merupakan kebutuhan mendasar untuk menjadi unggul dan kompetitif.

Para peneliti meyakini saat ini para pekerja di sebuah organisasi harus mengetahui bagaimana keadaan dalam sebuah organisasi yang di masukinya karena hal itu akan memberikan dampak psikologis bagi para pekerja di dalam sebuah organisasi. Menurut Holloway (dalam El-manurwan & Sawitri, 2017) meneliti mengenai leadership behavior dengan iklim organisasi yang menghasilkan adanya

hubungan yang positif dan signifikan antara keduanya. Lingkungan dimana pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka ini disebut iklim organisasi seperti udara dalam ruangan, ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi Davis dan Newstrom (dalam Rahmawati dan Prasetyo et al., 2017) Iklim organisasi sendiri dipandang sebagai suatu hal yang *primer* didalam sebuah organisasi karena memiliki peran dalam proses pembentukan *behavior* pada anggota suatu organisasi. Menurut Wirawan (dalam Pahlevi dan Listiara 2017) mendefinisikan iklim dalam organisasi secara luas, bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku organisasi dan kinerja anggota. Menurut Taguiri dan Litwin (dalam Saputra dan Nurtjahjanti et al 2018) iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas internal organisasi yang secara relatif masih berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi anggota organisasi tersebut serta dapat memberikan karakteristik pada organisasi tersebut

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 3 November 2021 dengan HRD di CV. Bimaramadhan Food mengatakan bahwa kurangnya dukungan untuk mengemukakan ide dari masing – masing karyawan, dan hal ini mengakibatkan para karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk mengeksplorasi temuan baru yang mereka temui kurangnya kesadaran karyawan untuk saling berkoalisi atau mencari dukungan dalam mencari suatu solusi sementara itu ketika ide sudah didapatkan tidak adanya pengevaluasian agar suatu ide tersebut bisa terealisasikan dengan baik. Pada hari yang sama peneliti juga

melakukan wawancara kepada beberapa karyawan yang menyatakan bahwa tidak adanya kesempatan walaupun sudah mendapatkan suatu ide untuk mengemukakan ide – ide yang sudah ada.

Wawancara selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 5 November 2021 pada karyawan CV. Bimaramadhan Food. Menurut beberapa orang karyawan, Dikarenakan perusahaan ini bergerak di bidang distributor dan *supplier frozen food* yang berfokus pada horeka (hotel, restoran dan kafe) atau juga swalayan dengan barang berupa kentang, sosis, daging *import* dll. Ketatnya persaingan dan kondisi iklim organisasi yang kurang baik karena adanya ketidakadilan dalam pemberian penghargaan kepada karyawan karena merasa sudah bekerja dengan maksimal tetapi tidak mendapatkan apa – apa, dan serta perusahaan yang tidak memperhitungkan resiko – resiko bagi karyawan dalam menjalankan bisnis sehingga hal tersebut memberatkan karyawan, kurangnya rasa persahabatan atau kearamahan dalam kelompok kerja. Pernyataan dari beberapa karyawan lainnya juga mengatakan bahwa para karyawan enggan untuk membantu karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam penyelesaian masalah perusahaan, para karyawan dan pimpinan tidak mempunyai wadah untuk berkomunikasi dalam menyelesaikan masalah serta para karyawan tidak memiliki rasa bangga karena minimnya apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Perilaku inovatif dari karyawan bagian pemasaran juga masih minim dalam mengevaluasi masalah kurangnya membidik konsumen perorangan yang juga bisa memberikan profit kepada perusahaan. Adapun faktor lain yang menjadi ancaman CV. Bimaramadhan Food adalah munculnya pesaing yang akan memberikan fasilitas yang sama dan akan memberikan harga yang lebih rendah dari yang diberikan oleh perusahaan. Di kota Padang, pesaing yang bergerak di jasa supplier makanan yang bisa dikatakan cukup banyak, hal ini menjadikan semakin ketat persaingan antar perusahaan di bidang yang sama dengan perusahaan ini sehingga kesulitan untuk mencari target pasar karena sudah terisi oleh perusahaan lain yang sudah terlebih dahulu melakukan inovasi khususnya dalam mempromosikan produk mereka.

Penelitian tentang iklim organisasi dan perilaku inovatif karyawan juga pernah dilakukan oleh Muhammad El-Manurwan dan Dian Ratna Sawitri, 2018 dengan judul “Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor” Peneliti dapat menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor. Semakin positif iklim organisasi maka akan semakin tinggi perilaku inovatif. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah perilaku inovatif.

Peneliti lain juga pernah melakukan dengan judul penelitian yang sama, yaitu penelitian yang diteliti oleh Riani dkk, 2017 dengan judul “Pengaruh Ability Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Dan Organizational Citizenship

Behavior (Studi pada Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) di Politeknik Negeri Malang) dengan hasil penelitian ini menunjukkan variabel ability berpengaruh secara signifikan terhadap inovasi

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu masing - masing memiliki satu variabel bebas yang berbeda pada penelitiannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan CV. Bimaramadhan Food”

A. Rumusan Masalah

Dari masalah yang diuraikan pada latar belakang maka rumusan masalah pada penelitian ini apakah terdapat Hubungan antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan CV. BIMARAMADHAN FOOD.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Hubungan antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan CV. BIMARAMADHAN FOOD.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, manfaat tersebut yaitu:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan untuk pengembangan kajian ilmu psikologi khususnya dibidang psikologi industri organisasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan Iklim Organisasi dan Perilaku Inovatif untuk karyawan.

b. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan bagi perusahaan mengenai Iklim organisasi dengan Perilaku Inovatif Karyawan .

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lain yang berminat untuk meneliti ada hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif Karyawan. Maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan bahan perbandingan dalam melakukan kajian dan penelitian dikemudian hari.