

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman yang semakin pesat, telah mempengaruhi sektor perusahaan atau industri mengalami persaingan bisnis yang semakin ketat dan kompetitif. Hal itu mengindikasikan bahwa suatu perusahaan harus menciptakan inovasi untuk kemajuan bisnisnya, agar perusahaan terus dapat bertahan dan memiliki keunikan yang berbeda dari para kompetitor. Salah satu faktor penggerak yang dapat menciptakan inovasi dan membantu mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dimunculkan dari perilaku kerja inovatif. Li & Zheng (2014) menyebutkan ada dua jenis dari faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan yaitu pada tingkat individu dan tingkat organisasi. Pada tingkat individu terdiri dari komitmen organisasional dan modal psikologis. Pada tingkat organisasi terdiri atas kepemimpinan, modal sosial, karakteristik kerja, dan suasana inovasi organisasi.

Salwa & Diatmika (2024) menyebutkan bahwa perilaku inovatif karyawan dipengaruhi oleh kondisi iklim organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (individu dan kelompok) mengenai apa yang ada dan terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin (Gusmayanti et al., 2023). Kondisi

iklim organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Seseorang yang menunjukkan perilaku inovatif dapat dikenali dari pandangan kritisnya terhadap kehidupan, upaya konstan untuk membawa perubahan dalam lingkungannya dan munculnya ide-ide baru baik dalam kehidupan tradisional maupun modern, atau dengan tekadnya tentang sikap mana yang harus ditinggalkan menuju pola pikir yang lebih progresif dan membuat upaya perubahan bermanfaat dan berharga ( Dewi et al., 2023).

Seseorang yang menunjukkan perilaku kreatif akan berusaha mengatasi masalah dengan menggunakan metode yang berbeda dari orang biasa tetapi akan lebih efektif dan efisien (Gusmayanti et al., 2023). Faktor lain yang juga menjadi pendorong perilaku kerja inovatif yaitu *learning orientation* (Putri & Wibawa, 2018) . *Learning orientation* dapat meningkatkan *innovative work behavior* melalui pengembangan keterampilan utama yang dimiliki dan keterampilan yang relevan dengan kreativitas, hal ini berarti bahwa perilaku kerja inovatif karyawan merupakan aset khusus untuk keberhasilan perusahaan dalam lingkungan bisnis yang bersifat dinamis. *Learning orientation* merupakan pemicu timbulnya perilaku kerja inovatif (Wiranto et al., 2020). *Learning orientation* termasuk ke dalam faktor dari tingkat organisasi tentang suasana inovasi organisasi dan modal sosial. Orientasi pembelajaran dianggap sebagai strategi utama pengembangan potensi karyawan secara penuh, pada Ros – In Hotel Yogyakarta tidak semua karyawan memiliki lingkungan atau latar belakang pengalaman kerja , sehingga adanya hambatan dalam bekerja yang mengakibatkan kesalahan dalam

menghasilkan output yang dihasilkan, maka *learning orientation* sebagai salah satu kunci perbaikan dalam pekerjaan yang dilakukan Ros – In Hotel Yogyakarta Yogyakarta menyelenggarakan program mentoring atau pelatihan dalam organisasi untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, dengan adanya *learning* Ros – In Hotel Yogyakarta dapat membentuk budaya belajar dalam organisasi, terdiri dari komitmen untuk pembelajaran, terbuka terhadap pemikiran baru, dan visi bersama.

Selain itu, kinerja inovatif juga memerlukan *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan individu sendiri untuk berhasil melakukan tugasnya dalam rangka mendapatkan hasil yang diinginkan (Berliana & Arsanti, 2018). Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi dapat membantunya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain, semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan. *Self-efficacy* mempengaruhi kinerja inovatif karyawan karena meningkatkan kemauan mengambil risiko, kegigihan, kreativitas, motivasi, dan kepercayaan diri terhadap tugas yang diberikan .

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Salwa & Diatmika (2024); Aditya & Ardana (2016) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Namun pada penelitian Berliana & Arsanti (2018) menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Selain faktor iklim organisasi, perilaku kerja inovatif juga dapat dipengaruhi oleh faktor *learning orientation*. Penelitian Anshori (2010); Swasti dkk. (2022);

menunjukkan *learning orientation* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh Noerchoidah dkk. (2022) juga memberikan hasil yang sama, bahwa *learning orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Namun penelitian yang dilakukan oleh Wardhani & Gulo (2017) menunjukkan bahwa *learning orientation* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Lebih lanjut kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan didorong oleh adanya *self efficacy* (Berliana & Arsanti, 2018). Penelitian Salwa & Diatmika (2024); Aditya & Ardana (2016) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardhani dkk (2017), yaitu *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Salwa & Diatmika, 2024; Gusmayanti et al., 2023; Berliana & Arsanti, 2018; Ansori, 2010; Swasti dkk., 2022; Noerchoidah dkk., 2022; Wardhani dkk., 2017; Aditya & Ardana, 2016), faktor-faktor mengenai kerja inovatif karyawan merupakan hal yang penting untuk dikaji. Adanya hasil temuan yang tidak konsisten menunjukkan perlunya studi lebih lanjut. Demikian dilakukan kajian yang lebih mendalam mengenai hal tersebut di Ros – In Hotel Yogyakarta.

Ros – In Hotel Yogyakarta merupakan hotel bintang empat yang mewah di kawasan Yogyakarta Selatan dengan layanan yang ramah dengan mengusung tema tradisonal. Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk melatih dan

mengembangkan kemampuan karyawan yang nantinya dapat berguna bagi perusahaan, diantaranya yaitu memberikan fasilitas yang memadai, memperlakukan karyawan dengan baik serta mengadakan inovasi-inovasi baru

Fenomena yang terjadi pada Ros – In Hotel Yogyakarta adalah tidak semua karyawan memiliki lingkungan atau latar belakang pengalaman kerja di perhotelan. Didunia kerja, setiap karyawan tentunya harus bisa beradaptasi dalam mencari pengalaman dan pengetahuan. Demikian para karyawan perlu meningkatkan kompetensi diri, keterampilan dan belajar akan hal yang baru. Peran perusahaan dalam menyediakan media pembelajaran tentu sangat dibutuhkan. Rasa percaya diri karyawan terhadap kemampuannya dalam bekerja kadang kala naik turun terutama ketika dituntut untuk menunjukkan hasil kerja sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan dengan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam menghadapi kesulitan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta?
2. Apakah *learning orientation* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta?

3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta?

### **C. Batasan Masalah**

1. Variabel dalam penelitian ini adalah iklim organisasi, *learning orientation*, *self efficacy*, dan perilaku kerja inovatif.
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta
3. Penelitian ini dilakukan di Ros-In Hotel Yogyakarta pada tahun 2024

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Learning Orientation* terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta.

### **E. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan kesempatan kepada peneliti untuk dapat mengaplikasikan dan menerapkan ilmu yang dipelajari tentang

manajemen SDM.

2. Bagi STIM YKPN Yogyakarta

Penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi hasil penelitian tentang pengaruh iklim organisasi, *learning orientation*, dan *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta

3. Bagi Ros-In Hotel Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan untuk merumuskan strategi peningkatan perilaku kerja inovatif pada karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta.

4. Bagi Pihak Lainnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan bahan acuan untuk pengembangan penelitian selanjutnya di bidang manajemen SDM.