

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bangsa Indonesia adalah bangsa yang demokratis dan mengakui hak asasi manusia, akan tetapi untuk beberapa elemen khususnya yang berhubungan dengan sumber daya dikuasai oleh negara. Pernyataan ini disampaikan dengan jelas dalam UUD 45 Pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa tanah, air dan kandungan yang terdapat didalamnya adalah milik negara dan dimanfaatkan sebesar besarnya untuk kepentingan masyarakat banyak. Oleh sebab itu salah satu perpanjangan tangan pemerintah adalah PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang pelayanan air. Kebutuhan akan sumber daya air terus meningkat diikuti oleh pertumbuhan penduduk setiap tahunnya, otomatis perusahaan harus meningkatkan layanan secara berkala sebagai bentuk tantangan zaman.

Salah satu bentuk tantangan zaman adalah teknologi, khususnya informasi. Perusahaan dapat melayani pelanggan dan masyarakat secara tidak langsung dengan pemanfaatan teknologi, salah satunya website yang dikelola oleh pegawai secara berkala. Untuk memanfaatkan teknologi, pegawai memerlukan adaptasi.

Kanter (1988) dan West & Farr (1990) mengungkapkan bahwa tindakan yang berorientasi untuk adaptasi dengan situasi kerja yang tidak terduga, menggapai keuntungan dari peluang baru di lingkungan kerja adalah pusat untuk mencapai efektivitas (Kanter, 1988; West & Farr, 1990). Dalam situasi ini,

perilaku kerja yang inovatif, yang mengacu pada satu set kompleks tindakan berorientasi pada membangkitkan, mempromosikan, dan menyadari ide-ide baru ditempat kerja (Janssen, 2000; Kanter, 1988; Scott & Bruce, 1994), telah banyak diklaim memperoleh manfaat untuk fungsi organisasi (Yuan & Woodman, 2010).

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang jelas sebagai pedoman bagi seluruh karyawan/pegawai dalam menjalani rutinas kerja. Kemudian diikuti dengan peraturan resmi tentang struktur organisasi dan tata kerja seperti yang ada di PDAM Kota Padang. Visi, misi dan aturan ini dibentuk agar perusahaan mencapai keberhasilan di masa depan. Namun aturan dan prosedur yang sudah ditentukan belum bisa dipastikan mendukung keberhasilan perusahaan seutuhnya karena perkembangan zaman begitu pesat termasuk dalam hal teknologi dan informasi. Manusia yang dulunya homogen saat ini semakin heterogen. Hal ini mempengaruhi lingkungan, tidak menutup kemungkinan ada dampaknya bagi perusahaan.

Sejalan dengan pernyataan Crossan & Apaydin (2010) bahwa saat ini organisasi harus selalu menghadapi kompleksitas yang lebih tinggi di lingkungan mereka, digambarkan oleh pasar yang dinamis dan tuntutan menantang dari pelanggan dan stakeholder. Oleh karena itu, organisasi tidak bisa mengandalkan hanya pada aturan dan prosedur standar untuk memastikan keberhasilan mereka (Janssen, 2000).

Tabel 1.1**Data Survey Awal Responden Pada Pegawai Kantor Pusat PDAM Kota Padang Menggunakan Item Pertanyaan Innovative Work Behavior**

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
		1	2	3	4	5
1	Menciptakan ide-ide baru untuk masalah yang sulit	1	4	4	15	6
2	Mencari metode kerja, teknik, atau instrumen baru	2	-	3	18	7
3	Menghasilkan solusi asli untuk masalah	1	2	4	19	4
4	Memobilisasi dukungan untuk ide-ide inovatif	3	1	4	20	2
5	Mendapatkan persetujuan untuk ide-ide inovatif	-	2	8	20	-
6	Membuat anggota organisasi penting antusias untuk ide-ide inovatif	1	4	6	16	3
7	Mengubah ide-ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna	-	1	1	20	8
8	Memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam lingkungan kerja secara sistematis	2	-	4	18	6
9	Mengevaluasi utilitas ide-ide inovatif	2	-	6	12	10
Rata-rata (%)		4.44	5.19	14.8	58.51	17.04

Sumber: Janssen (2000).

Peneliti telah melakukan survey awal pada tiga puluh orang pegawai Kantor Pusat PDAM Kota Padang. Pada tabel 1.1 dapat dilihat hasilnya, pilihan tertinggi ialah S(Setuju) sebesar 58,51% atas item-item pertanyaan terkait perilaku kerja inovatif. Namun dapat di lihat pada kolom S(Setuju), angka terendah berada pada baris pertanyaan no.9 yaitu mengevaluasi utilitas ide-ide inovatif. Kemungkinan

hal ini perlu diperhatikan oleh pegawai kantor pusat PDAM Kota Padang untuk keberhasilan perusahaan dalam pelayanan di era teknologi dan informasi sekarang.

Sebagai pelengkap informasi, peneliti juga melakukan observasi awal di lingkungan kantor pusat PDAM Kota Padang namun dampak dari perilaku kerja inovatif terhadap perkembangan teknologi dan informasi terkini belum terlihat salah satunya lemahnya ketersediaan informasi. Pada era teknologi dan informasi saat ini setiap orang sudah memiliki perangkat ponsel pintar yang mengakses berita di internet. PDAM Kota Padang memiliki media resmi untuk memuat segala informasi yang layak untuk publik dan dibutuhkan oleh masyarakat, organisasi, terutama pelanggan. Namun saat peneliti telusuri, data yang tersedia pada website resmi PDAM Kota Padang hanya sampai tahun 2017 padahal saat ini sudah tahun 2019.

Aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan eksternal mencakup pelanggan, pemerintah, investor, dan sebagainya. Sedangkan lingkungan internal meliputi pemegang saham, direksi, dan karyawan/pegawai. Kegiatan internal perusahaan digerakkan oleh para pegawai. Sikap dan perilaku pegawai menentukan keberhasilan perusahaan terutama dalam melayani pelanggan.

Perilaku kerja yang inovatif telah terbukti relevan untuk mengembangkan produk baru, jasa, dan prosedur kerja, efektivitas individu dan organisasi, kesesuaian yang memadai antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya karyawan,

komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja (Janssen, 2000; Janssen, van de Vliert & West, 2004).

Selama beberapa tahun terakhir pengaruh yang dialami di tempat kerja telah menjadi topik studi yang menonjol dimana menunjukkan keterlibatan dengan upaya *innovative-related* secara substansial berhubungan dengan suasana hati dalam pekerjaan (Hennessey & Amabile, 2010). Namun temuan-temuan dari penelitian ini masih jauh dari lengkap karena studi-studi telah banyak memusatkan perhatian pada bagaimana pengaruh berkaitan dengan kreativitas di tempat kerja berupa generasi ide-ide baru, memberikan sedikit perhatian sampai-sampai suasana hati dapat mendorong perilaku kerja yang inovatif sebagai serangkaian perilaku kompleks yang melibatkan tidak hanya menciptakan tetapi juga mempromosikan dan menerapkan ide-ide baru (Rank & Frese, 2008).

Mengalami efek positif dan berenergi ketika bekerja berimplikasi penting dalam mendorong orang untuk menjadi inovatif. Sejalan dengan pernyataan George dan Brief (1992) bahwa suasana hati positif memfasilitasi spontanitas organisasi, yang meliputi perilaku sukarela yang relevan dengan inisiatif dan inovasi seperti membuat saran yang membangun, mengembangkan diri, dan membantu rekan kerja. Dalam penelitian Totterdell dan Niven (2012), suasana hati positif dengan kuatnya mempengaruhi perilaku inovatif. Kemudian Kaur & Gupta (2016) meneliti bahwa suasana hati yang positif berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Suasana hati merupakan kondisi afektif yang mewakili apa yang dirasakan individu saat bekerja, satu yang telah terbukti berharga dalam memahami kognisi dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti kepuasan kerja dan komitmen, keinginan berpindah, kreativitas, dan kinerja tugas (George & Zhou, 2002, 2007; Madjar, et.al., 2002; Tsai, et.al., 2007; Vandenberghe, et.al., 2011).

Big Five model kepribadian (McCrae & Costa, 1991) dan teori penilaian kognitif (Lazarus & Folkman dalam jurnal Madrid, et.al., 2014) memberikan gambaran bahwa keterbukaan terhadap pengalaman digambarkan sebagai disposisi individu yang meningkatkan proses mediasi antara dukungan untuk inovasi, perilaku kerja yang tinggi yang diaktifkan oleh suasana hati positif, dan inovatif. Hal ini melibatkan proses tidak langsung tergantung dimana suasana hati positif yang tinggi menjelaskan bagaimana sumber daya individu dan kontekstual mempengaruhi perilaku inovatif.

Berdasarkan uraian ringkas latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang membahas variabel-variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif pegawai kantor pusat PDAM Kota Padang dengan judul penelitian yaitu : **“pengaruh *high-activated positive mood* terhadap *innovative work behavior* dengan *openness to experience* sebagai variabel pemoderasi studi kasus pada pegawai kantor pusat PDAM Kota Padang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh suasana hati yang baik terhadap perilaku kerja inovatif dimoderasi oleh keterbukaan pada pengalaman sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *high-activated positive mood* berpengaruh terhadap *innovative work behavior*?
2. Apakah *openness to experience* memoderasi hubungan *high-activated positive mood* terhadap *innovative work behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh *high-activated positive mood* terhadap *innovative work behavior* pegawai kantor pusat PDAM Kota Padang.
2. Menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh *openness to experience* memoderasi hubungan *high-activated positive mood* terhadap *innovative work behavior* pegawai kantor pusat PDAM Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai perumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Organisasi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi tentang pengaruh suasana hati positif yang tinggi, perilaku kerja inovatif, dan keterbukaan pada pengalaman untuk mendapatkan solusi dari masalah yang ada di organisasi. Penelitian ini juga diharapkan memberikan pemahaman bagi pegawai PDAM Kota Padang untuk keberhasilan perusahaan secara menyeluruh di masa depan.

2. Akademis

Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi untuk dijadikan landasan dalam penelitian yang berhubungan dengan pengaruh suasana hati positif yang tinggi, perilaku kerja inovatif, dan keterbukaan pada pengalaman maupun penelitian yang sejenis.