

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah penting demi kemajuan suatu organisasi, salah satu bentuk peranan penting dari sumber daya manusia adalah dapat memberi manfaat atas perkembangan dan kemajuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia adalah hal yang utama perlu diperhatikan demi menunjang keberhasilan suatu organisasi. Dengan ketatnya persaingan organisasi yang fokus pada kemajuan dan perkembangan dari masing-masing organisasi harus mampu mendorong pertumbuhan perekonomian ditengah-tengah masyarakat, kemajuan organisasi tidak lepas dari peranan penting individu seseorang yang memiliki perilaku kerja inovatif di organisasi, dengan memiliki perilaku kerja yang inovatif tentu akan berdampak kepada capaian kerja yang efektif.

Salah satu organisasi yang menyadari dan menganggap penting perilaku kerja yang inovatif adalah PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan. PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan adalah salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Solok Selatan yang memberikan pelayanan penyediaan dalam bidang air minum kepada masyarakat di wilayah Kabupaten Solok Selatan. Perusahaan ini didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Solok Selatan nomor 7 tahun 2005, sehingga PDAM Tirta Saribu Sungai adalah sebuah badan hukum dan berkedudukan secara tetap di Kabupaten Solok Selatan.

Maksud dan tujuan PDAM Tirta Saribu Sungai didirikan adalah untuk:

1. Menyelenggarakan usaha pengelolaan air minum bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta usaha lainnya di bidang air minum ;
2. Mendapatkan keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah Daerah di bidang air minum dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip perusahaan.

PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan dipimpin oleh seorang Direktur yang diangkat dan diberhentikan oleh Bupati atas usulan Dewan Pengawas. Dalam menjalankan Perusahaan Daerah Air minum, Direktur mempunyai tugas diantaranya membina karyawan PDAM Tirta Saribu Sungai serta mengurus dan mengelola kekayaan PDAM Tirta Saribu Sungai. Direktur dalam melaksanakan tugas juga mempunyai wewenang, diantaranya mengangkat dan memberhentikan karyawan PDAM Tirta Saribu Sungai berdasarkan Peraturan Bupati serta berhak menetapkan susunan organisasi dan tata kerja PDAM Tirta Saribu Sungai dengan persetujuan Dewan Pengawas. Untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan pelayanan sesuai visi dan misi perusahaan, ditetapkan berdasarkan Peraturan Direktur PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan nomor 2 tahun 2021.

Untuk dapat menyadari dan mengetahui fenomena yang terjadi dilapangan khususnya pada PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan maka dilakukan pra survey dalam bentuk menyebarkan kusioner kepada beberapa karyawan PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan sebanyak 15 kusioner yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Pra Survey Perilaku Kerja Inovatif

No	Pertanyaan	Jumlah %	
		Ya	Tidak
1	Saya sering memperhatikan hal-hal yang tidak menjadi bagian dari pekerjaan sehari-hari	66,7	33,3
2	Saya sering bertanya-tanya bagaimana untuk masalah bisa diperbaiki	26,7	73,3
3	Saya sering mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru	33,3	66,7
4	Saya sering menghasilkan solusi dari pada masalah	53,3	46,7
5	Saya sering menemukan pendekatan baru untuk menjalankan tugas	13,3	86,7
6	Saya sering membuat Karyawan PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan penting, antusias untuk ide-ide inovatif	46,7	53,3
7	Saya sering berusaha meyakinkan karyawan PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan untuk mendukung ide inovatif	80	20
8	Saya sering secara sistematis memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam praktik kerja	26,7	73,3
9	Saya sering berkontribusi pada implementasi ide-ide baru	13,3	86,7
10	Saya sering berusaha mengembangkan hal-hal baru	26,7	73,3
Jumlah		39,3	60,7

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan data tabel 1.1 pra survey dari 15 jawaban responden ditemukan bahwa fenomena yang terjadi pada PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan, Saya sering memperhatikan hal-hal yang tidak menjadi bagian dari pekerjaan sehari-hari yang menjawab tidak dengan nilai 33.3%, Saya sering bertanya-tanya bagaimana untuk masalah bisa diperbaiki jawaban tidak dengan nilai 73.3%, selanjutnya Saya sering mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru menjawab tidak dengan nilai 66.7%, Saya sering menghasilkan solusi dari pada masalah

menjawab tidak 46.7%, kemudian Saya sering menemukan pendekatan baru untuk menjalankan tugas yang menjawab tidak dengan nilai 86.7%, Saya sering membuat karyawan PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan penting, antusias untuk ide-ide inovatif yang menjawab tidak dengan nilai 53.3%, kemudian Saya sering berusaha meyakinkan karyawan PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan untuk mendukung ide inovatif dengan jawaban tidak dengan nilai 20%, selanjutnya Saya sering secara sistematis memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam praktik kerja dengan jawaban tidak memiliki nilai 73.3%, Saya sering berkontribusi pada implementasi ide-ide baru menjawab tidak memiliki nilai 86.7% dan Saya sering berusaha mengembangkan hal-hal baru menjawab tidak 73.3%.

Berdasarkan uraian diatas masih banyak responden yang menjawab tidak dengan nilai 60.7% sedangkan yang menjawab iya dengan nilai 39.3%, maka dapat dikemukakan bahwa masih rendahnya tingkat perilaku kerja inovatif yang ada di PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan.

Menurut Momeni dkk, (2014) Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pengembangan yang disengaja, pengenalan dan penerapan ide-ide baru didalam peran pekerjaan, kelompok atau peran organisasi kelompok atau kinerja organisasi yang sesuai. Alge dkk, (2006) pemberdayaan psikologis adalah seorang karyawan yang diberdayakan mengembangkan keinginan untuk berinovasi dan membawa perubahan positif dalam organisasi dan sebagai balasan untuk pemberdayaan yang dialami individu dari organisasi. Berbagi pengetahuan adalah metode yang paling penting untuk memperoleh dan menciptakan pengetahuan ditempat kerja (Xinyan dan Xin, 2006). Kesesuaian orang dengan organisasi didefenisikan sebagai kecocokan umum

dari nilai, pengetahuan, keterampilan, kemampuan individu dan kepribadian dengan keseluruhan organisasi (Cable dan Judge, 1996), keadilan organisasi adalah ditentukan sebagai persepsi karyawan tentang derajat keadilan dengan yang mana mereka diperlakukan oleh otoritas organisasi (Whitman dkk, 2012).

Hasil penelitian terdahulu yang dapat mempengaruhi variabel perilaku kerja inovatif adalah kesesuaian orang dengan organisasi (Afsar dan Badir, 2017) keadilan organisasi (Salman dkk, 2016) pemberdayaan psikologis (Nasir dkk, 2018) dan berbagi pengetahuan (Munir dan Beh, 2019). Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu (Afsar & Badir, 2016; Akram dkk, 2019). Dalam penelitian Afsar & Badir (2016) yang dijadikan variabel bebas adalah kesesuaian orang dengan organisasi (*Person-organisation fit*), variabel mediasinya adalah pemberdayaan psikologis dan variabel terikat adalah perilaku kerja inovatif. Sedangkan penelitian Akram dkk (2019) memiliki perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat dan variabel bebasnya adalah keadilan organisasi serta berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yakni kesesuaian orang dengan organisasi dan keadilan organisasi. Sementara variabel mediasi dalam penelitian ini adalah pemberdayaan psikologis dan berbagi pengetahuan serta variabel terikat adalah perilaku kerja inovatif.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah kebanyakan penelitian terdahulu menggunakan organisasi sektor swasta sebagai objek penelitiannya. Masih terbatasnya penelitian pada organisasi sektor publik khususnya pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan yang menjadi fokus penelitian.

Berdasarkan penjelasan dan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kesesuaian Orang Dengan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Pemberdayaan Psikologis Dan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kesesuaian orang dengan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif di PDAM Tirta Sariibu Sungai Kabupaten Solok Selatan?
2. Bagaimana kesesuaian orang dengan organisasi berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis di PDAM Tirta Sariibu Sungai Kabupaten Solok Selatan?
3. Bagaimana pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif di PDAM Tirta Sariibu Sungai Kabupaten Solok Selatan?
4. Bagaimana keadilan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif di PDAM Tirta Sariibu Sungai Kabupaten Solok Selatan?
5. Bagaimana keadilan organisasi berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan di PDAM Tirta Sariibu Sungai Kabupaten Solok Selatan?
6. Bagaimana berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif di PDAM Tirta Sariibu Sungai Kabupaten Solok Selatan?
7. Bagaimana pemberdayaan psikologis memediasi hubungan antara kesesuaian orang dengan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif di PDAM Tirta Sariibu Sungai Kabupaten Solok Selatan?

8. Bagaimana berbagi pengetahuan memediasi hubungan antara keadilan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif di PDAM Tirta Sariibu Sungai Kabupaten Solok Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan pada penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh kesesuaian orang dengan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif di PDAM Tirta Sariibu Sungai Kabupaten Solok Selatan
2. Menguji pengaruh kesesuaian orang dengan organisasi terhadap pemberdayaan psikologis di PDAM Tirta Sariibu Sungai Kabupaten Solok Selatan
3. Menguji pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif di PDAM Tirta Sariibu Sungai Kabupaten Solok Selatan
4. Menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku kerja innovatif di PDAM Tirta Sariibu Sungai Kabupaten Solok Selatan
5. Menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap berbagi pengetahuan di PDAM Tirta Sariibu Sungai Kabupaten Solok Selatan
6. Menguji pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif di PDAM Tirta Sariibu Sungai Kabupaten Solok Selatan
7. Menguji pengaruh pemberdayaan psikologis memediasi hubungan antara kesesuaian orang dengan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif di PDAM Tirta Sariibu Sungai Kabupaten Solok Selatan

8. Menguji pengaruh berbagi pengetahuan memediasi hubungan antara keadilan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif di PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian adapun manfaat yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menguji secara empiris pengaruh kesesuaian orang dengan organisasi dan keadilan terhadap perilaku kerja inovatif dengan pemberdayaan psikologis dan berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan dan pengembangan literasi terhadap peneliti selanjutnya untuk temuan pengaruh pemberdayaan psikologis dan berbagi pengetahuan memediasi hubungan antara kesesuaian orang dengan organisasi dan keadilan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai bahan masukan terhadap tempat peneliti dalam melakukan perubahan dan pengambilan keputusan.
 - b. Sebagai sumbangan ilmiah dan pengembangan dari ilmu pengetahuan berkaitan dengan sumber daya manusia pada umumnya dan pada khususnya terhadap masalah perilaku kerja inovatif.