

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk meningkatkan persaingan antar sesamanya. Oleh karena itu cara perusahaan dapat bersaing di pasar global adalah dengan mencapai hasil yang inovatif dan signifikan baik produk dan jasa yang ditawarkan pada pasar (Chowhan *et al.*, 2017; Fallah dan Lechler, 2008). Untuk mengatasi berbagai tantangan yang beragam yang akan dihadapi oleh tenaga kerja dalam sebuah organisasi, studi ini akan berfokus kepada tenaga kerja yang mampu untuk meningkatkan identitas pribadi mereka pengembangan ide-ide baru untuk meningkatkan produk, layanan dan sebuah proses (Scoott dan Bruce, 1994). Disamping itu dunia kerja yang kompetitif saat sekarang ini, organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang inovatif, fleksibel dan berdaya saing yang akan mendorong kinerja inovatif di dalamnya (Afsar dan Badir, 2016;16). Organisasi dituntut memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas tinggi sehingga mampu mencapai tujuan utama yang telah ditetapkan (Sudarma, 2012:77).

Salah satu tujuan utama sebuah organisasi adalah memenangkan persaingan, dalam mencapai hal tersebut organisasi membutuhkan SDM yang bisa menciptakan hal-hal baru yang inovatif dan dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi itu sendiri. Berdasarkan West dan Farr (1989) dan West (1989), perilaku kerja inovatif dapat didefinisikan sebagai pembentukan ide baru yang disengaja,

yang disajikan sebagai alat untuk membawa manfaat bagi efektifitas kerja dalam sebuah tim atau perusahaan. Definisi ini memberikan hasil yang berguna mengenai perilaku kerja inovatif, termasuk keuntungan untuk organisasi itu sendiri dan juga keuntungan psikososial bagi karyawan, seperti kesesuaian yang baik antara kebutuhan yang dirasakan pada sebuah pekerjaan dan sumber daya manusia, peningkatan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) dan efektivitas berkomunikasi.

*Job satisfaction* adalah tingkat dimana karyawan menyukai pekerjaannya (Spector, 1997). Selain itu kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan salah satu variabel yang banyak dipelajari dalam perilaku organisasi dikarenakan hal tersebut menentukan hasil dari sebuah organisasi.

Disisi lainnya fakta yang dapat disampaikan bahwasanya inovasi adalah usaha yang berisiko (Yuan dan Woodman, 2010), nantinya pekerja juga akan banyak menghadapi banyak risiko dalam praktik inovasi. Seseorang membutuhkan optimisme dan modal intelektual untuk menangani keraguan dan kekecewaan dalam proses inovasi. Sias (2005) memberikan perumpamaan dua hubungan sosial yang utama dalam tempat kerja, yaitu: hubungan antara pemimpin dan karyawan, dan hubungan sesama rekan kerja. Maka penelitian ini meneliti dampak perilaku rekan kerja dan pemimpin untuk mengintensifkan hasil dari kerja karyawan.

Dalam menunjang hal tersebut sifat pemimpin dan karyawan untuk saling berbagi pengetahuan dalam bekerja akan memainkan peran penting dalam sebuah manajemen pengetahuan agar berjalan lebih efektif (Park *et al.* , 2004), yang dapat memotivasi mereka untuk berpikir lebih kritis dan kreatif (Aulawi *et al.* , 2009), dan membuat mereka merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Dalati

dan Alchach, 2018). Berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing Behaviour*) sebagai inti dari aktivitas manajemen pengetahuan, adalah cara utama bagaimana seorang pekerja dapat berkontribusi untuk mengaplikasikan pengetahuan dan inovasi mereka dan akhirnya mendapatkan keunggulan yang kompetitif untuk organisasi (Jackson *et al.* , 2006). Namun komunikasi antar pekerja di lingkungan budaya yang beragam selalu menjadi tantangan tersendiri dan efek berbagi pengetahuan kepada rekan kerja pun tidak akan selalu sama.

Itu bergantung kepada banyak faktor yang dapat memberikan efek moderasi pada hubungan antara berbagi pengetahuan dan inovasi (Mura *et al.* , 2013); Li-Ying *et al.* , 2016). Oleh karena itu, untuk memperjelas masalah tersebut, penelitian ini menerapkan batas yang dapat membantu perilaku berbagi pengetahuan didalam meningkatkan perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja pada tingkat yang maksimal.

Gaya interaksi verbal seorang pemimpin sebagai bahasa motivasi (*Motivating Language*) yang memiliki nilai tersendiri akan menghubungkan komunikasi yang bersifat strategis dengan berefek sangat penting dalam kepuasan kerja karyawan (Rowley Mayfield *et al.* , 1998). Dalam mendefinisikan *Motivating Language*, Sullivan (1988) menyusun tiga jenis pidato seperti: memberikan bimbingan, empati dan menciptakan makna yang kemungkinan akan memotivasi pengikut untuk berperilaku dengan cara tertentu ditempat kerja. Mayfield dan Mayfield (2004) menunjukkan bukti yang kuat dan hubungan yang erat antara komunikasi supervisor dengan inovasi karyawan.

Oleh karena itu penelitian ini akan meneliti *Motivating Language* sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi dampak perilaku berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing Behaviour*) dan perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behaviour*) serta dampak dari perilaku berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing Behaviour*) dan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*)

Seperti halnya *Job Satisfaction* atau Kepuasan Kerja yang merupakan tingkat dimana karyawan menyukai pekerjaannya (Spector, 1997). Berdasarkan observasi dan diskusi dengan atasan dan karyawan PT. Serumpun Indah Perkasa ditemukan indikasi, gejala atau fenomena mengenai kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut: 1). Dari segi gaji atau tunjangan yang diberikan oleh perusahaan ditemukan bahwa keterlambatan pemberian gaji karyawan sampai hampir 2 bulan lamanya untuk pemberian gaji tersebut, 2). Didalam perusahaan tersebut relatif sedikitnya jenis gaji atau tunjangan yang berikan oleh perusahaan ini, sehingga kepuasan kerja di perusahaan ini relatif kurang diakibatkan oleh sistem penggajian yang terus mengalami keterlambatan di perusahaan ini.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuatu dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan (Edy Sutrisno, 76).

Ukuran yang mendukung adanya perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behaviour*) adalah penilaian karyawan dan peringkat karyawan, sebagaimana yang disebutkan oleh Jeroen P.J. De Jong & Deanne N. Den Hartog (2008) yang diukur dari beberapa pernyataan, fenomena yang dilihat oleh peneliti setelah melakukan observasi ke lapangan serta diskusi dengan atasan dan karyawan ditemukan indikasi, gejala atau fenomena berkaitan dengan perilaku kerja inovatif diantaranya sebagai berikut: 1). Masih relatif rendahnya cara berpikir atasan tentang pentingnya perubahan, 2). Masih relatif rendahnya kerja karyawan didalam pengembangan produk dan layanan baru, 3). Masih relatif rendahnya pengoptimalisasi pengelolaan kerja bagi karyawan secara optimal, 4). Dan masih relatif sedikit pula karyawan memberikan saran tentang produk atau layanan baru kepada organisasi, hal ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kurangnya perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) dan perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behaviour*) dipengaruhi oleh perilaku berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing Behaviour*) dan jika perilaku berbagi pengetahuan dikolaborasikan dengan *motivating language* sebagai penghubung antara perilaku berbagi pengetahuan dengan dua variabel dependen lainnya yaitu kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, peneliti termotivasi melakukan penelitian empiris tentang **“Dampak Perilaku Berbagi Pengetahuan Terhadap Kepuasan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif Yang Dimoderasi oleh *Motivating Language* di PT. Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan kepada latar belakang masalah yang telah dijelaskan, terdapat beberapa rumusan masalah yang ditimbul yaitu :

1. Apakah Perilaku Berbagi Pengetahuan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT.Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman ?
2. Apakah Perilaku Berbagi Pengetahuan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif di PT.Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman ?
3. Apakah *Motivating Language* memoderasi hubungan antara Perilaku Berbagi Pengetahuan dengan Kepuasan Kerja di PT.Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman ?
4. Apakah *Motivating Language* memoderasi hubungan antara Perilaku Berbagi Pengetahuan dengan Perilaku Kerja Inovatif di PT.Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini difokuskan pada hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh perilaku berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja di PT.Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif di PT.Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman.

3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *Motivating Language* yang memoderasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dengan kepuasan kerja di PT. Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *Motivating Language* yang memoderasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dengan perilaku kerja inovatif di PT. Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat positif bagi :

1. PT. Serumpun Indah Perkasa/ Perusahaan, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat dipertimbangkan didalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan perilaku kerja yang inovatif sehingga dapat menjadikan perusahaan tersebut lebih baik kedepannya.