

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era global masa kini membuat teknologi informasi berkembang pesat, tantangan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) semakin kompleks. Sumber daya manusia ialah elemen krusial pada keberhasilan serta perkembangan dalam organisasi. Organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penggabungan visi dan misi dan memiliki arah yang sama dalam mewujudkan eksistensi kelompok individu di tengah masyarakat.

Secara umum, menurut Darmadi (2022), SDM merupakan seseorang yang berperan sebagai motor atau penggerak, baik itu perusahaan atau institusi, dan memiliki fungsi selayaknya aset yang harus dikembangkan kemampuannya. Manajemen SDM merupakan metode untuk memaksimalkan penggunaan individu secara efisien guna mencapai suatu tujuan bersama antara karyawan, perusahaan, maupun masyarakat. Konsep SDM didasari pada pemahaman bahwa setiap individu karyawan adalah manusia, bukan hanya sekadar mesin ataupun hanya sumber daya bisnis semata.

Untuk bisa bersaing, organisasi ataupun perusahaan perlu memiliki pondasi sumber daya yang kuat. Pondasi tersebut diperlukan dalam menjalankan perusahaan dan tidak bisa dianggap sebagai elemen yang terpisah, melainkan bisa dipandang sebagai sebuah kesatuan yang bekerja secara sinergis. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia menjadi sangat krusial.

Meningkatnya tekanan persaingan memaksa individu dalam organisasi meningkatkan kapabilitas supaya tetap relevan serta mampu bertahan terhadap sistem lingkungan yang cepat berubah (Ruth Silaen et al., 2021). Ini menekankan bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting terhadap keberhasilan sebuah organisasi. Oleh sebab itu, manajemen SDM perlu dioptimalkan supaya dapat dimanfaatkan sepenuhnya dalam kepentingan suatu organisasi (Suryani et al., 2023).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) akan sangat penting di era ini karena pada hakikatnya sumber daya bisa dikategorikan dua jenis, yaitu sumber daya manusia dan alam. Dalam setiap organisasi publik ataupun bisnis, SDM merupakan yang paling penting. Hal ini disebabkan oleh peran manusia sebagai penggerak utama dalam sumber daya. Oleh sebab itu, kualitasnya menjadi krusial terhadap pengelolaan berbagai sumber daya tersebut. Meskipun sumber daya tersedia dengan melimpah, tanpa kompetensi SDM yang memadai, semuanya akan sia-sia apabila tidak dapat dikelola secara optimal.

Manajemen SDM yang efektif dapat memberikan dampak besar pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam bisnis modern, SDM tidak lagi hanya dilihat sebagai aset yang menjalankan tugas-tugas operasional, tetapi juga sebagai elemen strategis yang dapat mendorong inovasi, meningkatkan efisiensi, dan membentuk budaya organisasi yang positif. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kreativitas. Karena itu, kemajuan perusahaan sangat bergantung pada dukungan seluruh anggotanya. Partisipasi karyawan juga dapat menjadi

pertimbangan dalam keputusan direksi, yang pada akhirnya membawa dampak positif bagi perusahaan.

Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM yang efektif, diharapkan organisasi dapat memaksimalkan potensi tenaga kerja mereka dan mencapai keunggulan kompetitif di pasar global. SDM berperan penting dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan karyawan. Karyawan yang menerima umpan balik positif dan merasa dihargai atas kontribusi mereka cenderung lebih bahagia dan termotivasi, oleh sebab itu SDM berperan dalam merancang dan mengimplementasikan sistem manajemen kinerja yang efektif.

Terciptanya lingkungan kerja yang positif, termasuk relasi kerja yang baik antar karyawan dan manajemen sangat penting untuk kebahagiaan karyawan, dengan begitu karyawan yang bahagia cenderung lebih produktif, kreatif, dan loyal terhadap organisasi atau perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan keuntungan perusahaan. Oleh sebab itu, investasi dalam manajemen SDM yang efektif adalah langkah strategis untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang dapat mendukung dan menciptakan kebahagiaan serta kesejahteraan karyawannya demi mensukseskan tujuan perusahaan.

Karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja biasanya memiliki motivasi yang lebih besar, lebih terlibat, dan menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi. Kebahagiaan tersebut dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa bebas dan aman untuk

berbagi ide serta mencoba hal-hal baru tanpa merasa takut akan kegagalan. Karyawan yang bahagia cenderung lebih kreatif dan terbuka terhadap perubahan, yang merupakan elemen penting dalam *Innovative Work Behaviour* (IWB). Mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam generasi ide, promosi ide, dan realisasi ide baru. Selain itu, kebahagiaan di tempat kerja meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antar karyawan, yang penting untuk mendukung inovasi. Dengan adanya situasi tersebut, karyawan akan saling bantu membantu rekan kerja tanpa diminta atau lebih proaktif dalam menyelesaikan masalah. *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) dapat memediasi korelasi antara kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja inovatif karyawan. Para karyawan yang bahagia cenderung lebih termotivasi untuk menunjukkan perilaku *Organization Citizenship Behaviour* (OCB), yang pada gilirannya dapat meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi. Ini mencakup nilai, norma, dan praktik yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, berbagi ide, dan bereksperimen tanpa takut akan kegagalan. *Organisational Innovative Culture* (OIC) dapat memoderasi hubungan antara *Organization Citizenship Behaviour* (OCB), dan kinerja inovatif karyawan. Dalam lingkungan yang mendukung inovasi, karyawan yang menunjukkan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB), lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behaviour* atau IWB), yang mencakup generasi ide, promosi ide, dan realisasi ide baru.

Dalam dunia kerja, tentunya ada *pressure* atau tekanan kerja, tekanan kerja yang meningkat dapat mempengaruhi kesejahteraan emosional

karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada motivasi, produktivitas, dan loyalitas mereka. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam inovasi mungkin terbatas akibat kurangnya budaya kerja yang mendorong eksperimen dan pembagian ide secara bebas. Perilaku *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) yang belum maksimal juga menjadi kendala, di mana karyawan mungkin belum sepenuhnya terlibat dalam kerja sama proaktif untuk mendukung inovasi. Meskipun perusahaan telah menerapkan teknologi terintegrasi, budaya inovasi yang memungkinkan karyawan merasa aman untuk bereksperimen tanpa takut gagal tampaknya perlu ditingkatkan agar inovasi dapat berjalan secara konsisten. Dengan tekanan untuk terus meningkatkan produktivitas dan inovasi di tengah pertumbuhan perusahaan yang pesat, sangat penting bagi PT Alia Digital Printex untuk mengelola kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan agar dapat mencapai kinerja yang optimal dan daya saing yang berkelanjutan.

Dalam konteks ini, PT. Alia Digital Printex menghadapi sejumlah tantangan yang berkaitan dengan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan karyawan, terutama dalam konteks penerapan teknologi yang terus berlanjut. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang beroperasi di bidang tekstil percetakan digital, selain itu Perusahaan ini merupakan salah satu produsen ternama di Indonesia. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2019 di Jalan Lenteng Agung Raya, Jakarta Selatan sebagai perusahaan manufaktur yang memproduksi hijab dan apparel. Seiring berjalan dan berkembangnya Perusahaan yang cukup

pesat, PT. Alia Digital Printex ini telah mengembangkan tenaga kerja terampil, dan memperluas kapasitas, serta menggunakan teknologi terintegrasi untuk mengikuti perkembangan zaman.

Ada beberapa permasalahan yang terjadi di perusahaan ini, antara lain :

- Masalah Kontrak kerja dan gaji karyawan

Karyawan baru sejumlah 25 orang mendapat status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dengan nominal gaji UMR Rp 5.067.381, karyawan lama masih dalam status Pekerja Harian/*Daily Workers* sejumlah 104 orang dengan nominal gaji Rp 3.950.000, sedangkan untuk status karyawan tetap sejumlah 21 orang dengan Nominal gaji UMR + Bonus bulanan + kehadiran. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak adanya sistem yang jelas untuk menilai kontribusi karyawan terhadap perusahaan, menciptakan ketidakadilan dalam pengambilan keputusan terkait status kontrak dan penggajian.

- Kesenjangan kenaikan jabatan

Kenaikan jabatan Penilaian kinerja tidak objektif karena tidak dinilai berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*). dan kenaikan jabatan lebih dipengaruhi oleh kedekatan personal dari pada performa nyata.

- Kurangnya Dukungan dan perhatian dari atasan

Atasan hanya memberikan perintah untuk berinovasi tanpa dukungan nyata serta tidak mau menerima kritik dan saran dari

karyawan. Contohnya saat karyawan memberikan ide untuk pergantian vendor atau supplier bahan baku atau kain yang sering reject atau barang rusak, atasan tersebut mengabaikan saran tersebut. Tidak adanya toleransi terhadap karyawan yang sedang sakit atau berhalangan hadir, karena perusahaan hanya memberi izin maksimal 1 hari dan apabila lebih dari itu, maka karyawan akan mendapatkan surat peringatan dan pemotongan gaji.

Dalam konteks perusahaan modern yang terus berkembang, pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi semakin nyata. Perusahaan ini merupakan contoh yang relevan dalam menggambarkan bagaimana penerapan manajemen SDM yang baik dapat berdampak signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Sebagai perusahaan manufaktur dan telah mengalami perkembangan pesat sejak didirikan pada tahun 2019, PT Alia Digital Printex menunjukkan komitmen yang kuat dalam meningkatkan perkembangan tenaga kerja terampil dan teknologi yang terintegrasi untuk tetap kompetitif di pasar yang terus berubah.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut, dengan judul *"Hubungan antara Happiness at Workplace (HAW) dengan Innovative Work Behaviour (IWB) melalui Efek Mediasi dari Organization Citizenship Behaviour (OCB) dan Efek Moderasi dari Organisational Innovative Culture (OIC) di Perusahaan XYZ"*

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat penulis ambil dari latar belakang masalah di atas sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan positif antara *Happiness at Workplace* (HAW) dan *Innovative Work Behaviour* (IWB) karyawan?
2. Apakah terdapat hubungan positif antara *Happiness at Workplace* (HAW) dan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB)?
3. Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) dengan *Innovative Work Behaviour* (IWB) karyawan?
4. Apakah terdapat hubungan antara *Happiness at Workplace* (HAW) dan *Innovative Work Behaviour* (IWB) yang dimediasi oleh *Organization Citizenship Behaviour* (OCB)?
5. Apakah *Organisational Innovative Culture* (OIC) memoderasi hubungan antara *Happiness at Workplace* (HAW) dan *Innovative Work Behaviour* (IWB)?
6. Apakah *Organisational Innovative Culture* (OIC) memoderasi hubungan antara *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) dan *Innovative Work Behaviour* (IWB)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis tujuan dari penelitian yang dilakukan penulis antara lain:

1. Untuk mengetahui adanya hubungan positif antara *Happiness at Workplace* (HAW) dan *Innovative Work Behaviour* (IWB) karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya hubungan positif antara *Happiness at Workplace* (HAW) dan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB).
3. Untuk mengetahui adanya hubungan positif dan signifikan antara *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) dengan *Innovative Work Behaviour* (IWB) karyawan.
4. Untuk mengetahui adanya hubungan antara *Happiness at Workplace* (HAW) dan *Innovative Work Behaviour* (IWB) yang dimediasi oleh *Organization Citizenship Behaviour* (OCB).
5. Untuk mengetahui bahwa OIC memoderasi hubungan antara *Happiness at Workplace* (HAW) dan *Innovative Work Behaviour* (IWB).
6. Untuk mengetahui bahwa OIC memoderasi hubungan antara *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) dan *Innovative Work Behaviour* (IWB)

1.4 Ruang Lingkup Masalah

Berdasarkan waktu dan ruang lingkup populasi yang sangat luas, oleh karena itu penulis harus membatasi penelitian dalam topik ini, yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus tentang bagaimana korelasi kesejahteraan karyawan yang disalurkan melalui emosi positif seperti kebahagiaan dalam sebuah Perusahaan dapat mempengaruhi kinerja inovatif karyawan.
2. Peneliti dalam penelitian ini menganalisa mengenai beberapa poin utama yang ingin dicapai dalam penelitian. Fokus utama dari ruang lingkup masalah ini adalah membahas tentang bagaimana kesejahteraan karyawan

dalam sebuah perusahaan yang disalurkan melalui emosi positif seperti kebahagiaan di tempat kerja / *Happiness at Work* (HAW) dapat mempengaruhi *Innovative Work Behavior* (IWB) dan dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta dimoderasi oleh *Organisational Innovative Culture* (OIC).

3. Rentang usia responden dalam penelitian ini berjarak dari usia 20 sampai dengan usia 35 tahun ke atas. Partisipan untuk pengisian responden merupakan seorang karyawan yang dimana target sasaran kuisioner yang digunakan pada penelitian adalah para karyawan yang masih bekerja di sebuah Perusahaan.

1.5 Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini akan memberikan implikasi berupa hasil, penelitian ini dapat mengetahui bagaimana korelasi antara kesejahteraan karyawan dengan perilaku kinerja inovatif, adanya hasil penelitian ini juga akan memberikan referensi sebagai penelitian selanjutnya ataupun dapat menjadi bahan bacaan.

2. Kontribusi praktis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan khususnya yang akan menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Perusahaan dapat mengembangkan program-program kesejahteraan karyawan, pelatihan dan pengembangan, serta sistem penilaian kinerja yang mencerminkan temuan tentang pentingnya

kebahagiaan dan perilaku inovatif

1.6 Garis Besar Penelitian

Tidak berebeda dari penelitian penelitian yang lainnya dimana penelitian ini akan terdiri dari beberapa bab didalamnya, pada setiap bab akan menguraikan garis besarnya masing-masing. Berikut ini adalah penjelasan singkat tentang isi dari setiap babnya yaitu:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini memuat informasi mengenai latar belakang penelitian, rumusan pertanyaan, tujuan yang ingin dicapai, ruang lingkup masalah yang akan diteliti, serta kontribusi dari penelitian ini. Bab ini juga menyajikan gambaran umum mengenai topik yang akan dikaji. Pada sub-bab latar belakang, disajikan data-data yang secara spesifik menggambarkan kondisi masyarakat Indonesia saat ini.

BAB 2: TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisi uraian teoritis dan definisi dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait variabel-variabel tersebut. Selanjutnya, bab ini juga menjelaskan pengembangan hipotesis serta hubungan dan pengaruh antarvariabel yang digunakan dalam penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode penelitian yang akan digunakan, meliputi jenis metode, desain penelitian, dan prosedur pengumpulan data selama pelaksanaan penelitian.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil dari data yang dikumpulkan dari responden serta analisis yang dilakukan terhadap setiap variabel beserta indikator-indikatornya.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan berdasarkan pembahasan dalam bab-bab sebelumnya. Di samping itu, bab ini juga memberikan saran atau rekomendasi bagi peneliti di masa mendatang.

