

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis yang semakin ketat dan kompetitif membawa perusahaan menuju perubahan yang dinamis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menghadapi persaingan ini, banyak hal yang harus dicapai, sebagai faktor pendukung, antara lain perilaku kerja inovatif yang dapat dimiliki setiap karyawan, agar dapat memiliki ide-ide yang dapat mendorong perkembangan perusahaan, inovasi juga telah menjadi sumber utama yang berkelanjutan sebagai upaya untuk kelangsungan hidup organisasi, hal ini yang dapat menyebabkan organisasi sangat tertarik untuk menyelidiki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif.

Sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan menjadi pelaku utama dalam menggerakkan tata laksana perusahaan dan merupakan faktor kunci memegang peranan untuk mencapai tujuan bersama (Sari, 2016). Pengelolaan sumber daya manusia harus dapat berjalan dengan baik agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya (Hutagalung dan Wibawa, 2017) persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat sehingga perusahaan harus memiliki keunggulan dan kemampuan daya saing, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut Smith, (2018) Dalam lingkungan bisnis yang cukup dinamis saat ini, inovasi menjadi perhatian dari kalangan akademis dan industri karena pengaruhnya untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Peran penting perilaku kerja yang inovatif terhadap pembangunan yang berkelanjutan organisasi juga diakui secara luas (M. Singh dan Sarkar, 2019). Sejak perilaku

kerja yang inovatif menjadi faktor utama bagi organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif (Jada, et al., 2019). Perilaku kerja yang inovatif sebagai perilaku yang dapat mengarahkan pada inisiasi dan aplikasi (dalam suatu peran kerja, kelompok atau organisasi) baru dan memanfaatkan ide, proses atau prosedur. Perilaku kerja yang inovatif individu di tempat kerja mengacu pada penciptaan yang disengaja, pengenalan dan penerapan ide-ide baru untuk mendapatkan keuntungan kinerja peran, kelompok, atau organisasional (Bos Nehles et al., 2017). Organisasi selalu menumbuhkan dan mengembangkan perilaku kerja inovatif karyawan demi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Afsar dan Badir, 2017). Organisasi harus memiliki inovasi agar mampu bersaing dan dapat mencapai tujuan organisasional (Afrianty dan Veenendaal, 2017).

Pengukuran perilaku kerja inovatif harus terlebih dahulu memahami visi dan misi, serta strategi organisasi yang melibatkan alur kerja organisasi dari mana berbagai faktor keberhasilan dapat ditentukan, kemudian manajemen merencanakan, menetapkan target, dan menyesuaikan tujuan perusahaan. Untuk kebutuhan mereka yang akan terus meningkat di masa depan. Keberhasilan perilaku kerja inovatif yang inovatif dipengaruhi oleh banyak faktor, yang tentunya erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mampu menggerakkan faktor-faktor pendukung agar tujuan perusahaan tercapai. Diantaranya faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif adalah keadilan organisasi yang menempati posisi penting (Buech et al., 2010).

Menurut Moorhead (2018) menyatakan bahwa keadilan organisasi adalah sebuah ukuran dari tingkat kewajaran yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengambilan keputusan. Keadilan organisasi mengindikasikan anggapan positif yang dipegang oleh karyawan terhadap keadilan organisasi dalam berbagai praktik dan proses

organisasi (Pashkina dan Plakhotnik, 2018). Teori ini berisi tentang keadilan dalam perusahaan mendorong karyawan untuk berperilaku yang inovatif di tempat kerja (Bani-Melhem et al., 2018). Hubungan yang setara antara keadilan organisasi dan perilaku kerja yang inovatif (Khaola dan Coldwell, 2019).

Menurut Salsadaha, Supartha, dan Riana, (2019) Keadilan organisasi merupakan sejauh mana karyawan organisasi merasakan tentang keseluruhan prosedur organisasi, aturan, dan kebijakan yang terhubung ke pekerjaan mereka. Keadilan organisasi adalah hasil persepsi subjektif individu atas perlakuan yang diterimanya di tempat kerja (Ihsan dkk, 2019). Keadilan organisasi adalah hasil persepsi Para karyawan mengharapkan diperlakukan sama dan adil oleh manajemen (Mada et al., 2017). Keadilan organisasional dalam penelitian ini merupakan persepsi seorang karyawan yang dirasakan terkait organisasi yang mampu memberikan perlakuan yang adil kepada karyawan (Suardani dan Supartha, 2018). Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi merupakan sebuah persepsi yang dimiliki seseorang tentang kebijakan, perlakuan organisasi terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan, Keadilan organisasi juga menjadi tolak ukur sikap karyawan baik positif dan negatif melalui rasa keadilan rasa ada pada suatu perusahaan dan organisasi Keadilan organisasi suatu hal yang semakin utama didalam perusahaan. Keadilan organisasi menjadi tolak ukur sikap karyawan baik positif dan negatif melalui rasa keadilan rasa ada pada suatu perusahaan dan organisasi.

Budaya organisasi mendukung inovasi dalam pertumbuhan perilaku kerja yang inovatif karyawan (Eskiler et al., 2016). Menurut Wibowo (2016) Budaya organisasi adalah budaya yang diterapkan pada lingkup suatu organisasi tertentu yang mencerminkan persepsi umum dari seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, karna

dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota organisasi tersebut (Armawan dan Suana, 2019). Budaya organisasi memberikan pemahaman tentang perilaku manusia serta penggunaan sumber daya manusia yang tepat. Budaya organisasi menjadi kepercayaan setiap orang sebagai pembeda dengan individu dan kelompok lain.

Kemudian selanjutnya faktor yang mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif adalah kepercayaan organisasi. Kepercayaan organisasi adalah faktor kunci dalam hubungan sosial ekonomi oleh salah satu faktor yang paling menentukan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi (Mackenzie, 2010). Menurut Setyawan (2018) Kepercayaan karyawan kepada perusahaan dapat membantu perusahaan meraih profit yang diinginkan karena produktivitas organisasi ditentukan oleh usaha dan keterikan karyawan pada pekerjaan. Selain itu menurut Mu'iz dan Muchsinati (2017) menemukan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia (selektif staf, promosi praktis, kemanan kerja, keadilan reward, pelatihan berkesinambungan, keikutsertaan dalam membuat keputusan, komunikasi dan penilaian perkembangan dan gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh terhadap kepercayaan. Jafri, (2012) menyatakan kepercayaan organisasi mempengaruhi perilaku kerja inovatif terhadap karyawan secara signifikan.

Dalam hal ini kepercayaan organisasi dijadikan sebagai variabel moderasi yang artinya sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah antara keadilan organisasi dan budaya organisasi dengan perilaku kerja yang inovatif.

Pada saat ini Hotel sebagai salah satu industri jasa yang menyediakan jasa penginapan yang mengalami perkembangan yang sangat pesat dari tahun ke tahun sehingga persaingan yang timbul dalam industri ini tidak dapat dihindari. Banyak pihak menyadari bahwa untuk tetap unggul dalam bersaing setiap industri dituntut untuk memiliki kemampuan dalam

membuat rencana yang dapat mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui adanya perilaku kerja yang inovatif dan keadilan organisasi.

Tabel 1.
Turn Over karyawan Hotel Imelda 1

No.	Departemen	Masuk	Keluar
1.	HRD	2	1
2.	Accounting	4	2
3.	FBS	3	1
4.	Front Office	2	1
5.	HK	10	4
6.	FB	5	4
7.	Marketing	6	5
8.	WP	5	3
9.	Enggining	3	1
10.	FO	2	1
11.	Security	2	2

Sumber: Human Resources Hotel Imelda Padang, (2022)

Kota Padang merupakan salah satu destinasi wisata yang paling banyak dikunjungi wisatawan. Kegiatan pariwisata tersebut didukung oleh berbagai fasilitas, salah satunya adalah tempat tinggal sementara. Setiap hotel memiliki inovasi uniknya sendiri untuk mengembangkan citra positif dan kepercayaan pengunjung terhadap kualitas hotel. Kualitas menjadi hal utama yang diperhatikan oleh pengunjung, karena menyangkut kenyamanan tamu selama berada di sebuah hotel. Oleh karena itu, banyak hotel terus meningkatkan perilaku inovatif karyawannya dalam rangka meningkatkan kualitas sehingga hotel memiliki nilai tambah dan citra yang baik. Penelitian ini mengambil objek pada sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan penginapan, hiburan, dan lainnya (perhotelan) di Kota Padang yaitu Imelda Hotel Padang ini merupakan hotel berbintang 4 (empat) di kota Padang. Hotel Imelda Padang merupakan hotel dengan rating tertinggi pada Traveloka.

Memiliki bentuk bangunan modern dengan desain minimalis yang beralamat di Jl. Intan No. 12 Komplek Lik Ulu Gadut, Kecamatan Pauh, Kota Padang, Sumatera Barat.

Hotel Imelda *Waterpark Convention* Padang mudah diakses atau hanya berjarak 31 kilo meter dan berdekatan dengan Universitas Andalas serta berdekatan dengan Pabrik Semen Padang Indarung Kota Padang. Memiliki beberapa fasilitas rekreasi seperti seluncur air (*waterpark*), kolam renang (*swimming pool*), kebun binatang mini (*mini zoo*), taman buah, dan arena berkuda. Selain itu juga terdapat tempat olahraga seperti *health club* yang didalamnya menyediakan pusat kebugaran (*fitness center*), perpustakaan (*library*), permainan biliar (*pool game*), tenis meja (*table tennis*), dan area berlari (*running area*). Lokasi ini menjadikan Hotel Imelda Padang sebagai hotel pilihan bagi para wisatawan yang berkunjung ke kota Padang dan juga dengan desain minimalis serta modern membuat hotel ini memiliki citra yang positif, hal tersebut merupakan bentuk inovasi yang telah ditunjukkan oleh Hotel Imelda Padang pada Pengunjung.

Tabel 1. 1

Data Pengunjung Hotel Imelda Padang dan Hotel Pangeran Beach Tahun 2019 - 2021

No .	Tahun	Pengunjung Hotel Imelda	Persentase Kenaikan	Pengunjung Hotel Pangeran	Persentasi Kenaikan
1.	2019	28.879	-	49.126	
2.	2020	14.820	48	32.546	34
3.	2021	17.888	20	43.981	35

Sumber : *Human Resources Hotel Imelda Padang, (2022)*

Pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa pada tahun 2019 pengunjung pada hotel Imelda yaitu sebanyak 28,879 pengunjung, ditahun 2020 adanya pengunjung pada hotel

Imelda yaitu sebanyak 14,820 dengan persentase pengunjung 48% sedangkan pada hotel Pangeran pada tahun 2020 sebanyak 32.546 dengan persentase 34% dan ditahun 2021 data pengunjung pada hotel Imelda yaitu sebanyak 17,888 pengunjung dengan persentase 20%, sedangkan pada hotel Pangeran data pengunjung hotel sebanyak 43.981 pengunjung dengan persentase 35%. Pada tahun 2021 data pengunjung tahun 2020 dari bulan Mei-Juni tidak adanya pengunjung dikarenakan Hotel tutup akibat covid-19. Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa adanya penurunan pengunjung dari tahun ke tahun pada Hotel Imelda Padang.

Dari kondisi yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih jelas mengenai pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja yang inovatif dimoderasi oleh kepercayaan organisasi pada Hotel Imelda Padang. Bertitik tolak dari hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Yang Inovatif Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Pada Hotel Imelda Padang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diatas, maka diambil perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif Hotel Imelda Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif Hotel Imelda Padang?

3. Bagaimanakah Budaya organisasi memoderasi pengaruh keadilan organisasi terhadap Perilaku kerja inovatif Hotel Imelda Padang?
4. Bagaimanakah Budaya organisasi memoderasi pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif Hotel Imelda Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif hotel imelda padang
2. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif Hotel Imelda Padang
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif Hotel Imelda Padang
4. Untuk mengetahui Apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif Hotel Imelda Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti bagi penulis dalam menerapkan wawasan dan pengetahuan yang diperoleh

dibangku perkuliahan terutama pengetahuan dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam bentuk sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini diwilayah Kota Padang khususnya dibidang perhotelan, penelitian ini memilih Hotel Imelda Padang sebagai studi yang ada pada Hotel Imelda Padang yang mempunyai karyawan sebanyak 89 orang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Dari Keadilan Organisasi Dan kepercayaan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pemahaman penelitian ini maka penulis menyajikan gambar secara garis besar masing masing bab yang terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang kerangka penelitian yang berhubungan dengan konsep Keadilan Organisasi, Kepercayaan Organisasi, Perilaku Kerja Inovatif Dan Budaya Organisasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri atas rancangan penelitian, tempat penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional serta instrumen penelitian dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini terdiri dari uraian mengenai gambaran umum perusahaan, hasil yang diteliti dan analisis.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi penelitian dan saran yang dianggap perlu.

