

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

PT. X adalah kontraktor pertambangan dan konstruksi umum yang terpercaya dan dapat diandalkan di Indonesia. Perusahaan ini bergerak di industri pertambangan batubara dan mineral yang berlokasi di Kalimantan. PT. X dikelola dan didukung oleh para ahli dengan pengalaman yang signifikan di industri pertambangan batubara dan mineral di Indonesia dan di seluruh dunia. Karenanya, perusahaan X mampu mendukung penuh PT. X untuk menjadi salah satu perusahaan konstruksi umum dan kontraktor pertambangan paling handal di Indonesia. PT. X bertekad mengantarkan kesuksesan untuk menjadi perusahaan kontraktor pertambangan kelas satu bagi semua klien-nya di seluruh Indonesia.

PT. X merupakan perusahaan pertambangan batubara memiliki situasi pekerjaan yang cukup memiliki resiko yang besar, pekerjaan dalam di pertambangan batubara yang cukup banyak memperkerjakan karyawan serta berhubungan langsung dengan alam. Sebagai karyawan tambang batubara betul-betul harus memiliki fisik serta mental yang kuat karena di lingkungan tambang memiliki tantangan sendiri bagi setiap karyawan. Dimana lingkungan tambang yang memiliki geografis lingkungan yang berbahaya bagi kesehatan. Sebagai karyawan tambang batubara harus patuh

terhadap setiap peraturan K3, setiap karyawan harus mampu bekerja sesuai dengan peraturan tata kerja perusahaan, dan penggunaan alat pelindung diri untuk bekerja untuk melindungi keselamatan diri sendiri. Hal seperti ini membuat perusahaan mampu berinovatif dalam memberikan kenyamanan yang efisien untuk mengurangi pengaruh lingkungan secara langsung, serta memberikan kenyamanan kepada setiap karyawan agar mampu bekerja dalam jangka yang panjang dan terus berinovatif.

Perusahaan pertambangan batubara PT. X Kalimantan di bagi ke dalam beberapa bagian bidang besar setiap departemen yaitu Departemen Engineering, Departemen Produksi, Departemen Plant, Departemen Purchasing/Logistic, departemen SHE (*Safety Health and Environment*) dan Departemen Admin/HRGA dan jumlah karyawan pada PT. X sekitar 500 karyawan. Setiap karyawan di bagian departemen memiliki kewajiban dan tanggungan yang berbeda dalam setiap bidangnya. Khususnya di bagian departemen produksi membutuhkan banyak pihak dan memiliki peran dan kewajiban yang sama untuk melaksanakan setiap harapan dari perusahaan tersebut. Dimana sistem kerja yang dikembangkan bagian departemen produksi yaitu merencanakan, mengkoordinir, mengevaluasi dan mengontrol aktifitas produksi atau operasi pertambangan yang mencakup seluruh sumber daya manusia, alat, dana dan infrastruktur serta melakukan koordinasi lain untuk mencapai tujuan produksi yang telah dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

PT. X terus berusaha dan memotivasi untuk terus meningkatkan perilaku inovatif yang baik sehingga dapat memotivasi setiap karyawan khususnya bagian produksi. Sesuai dengan visi dan misi dari PT. X adalah mampu memberikan kinerja

terbaik dan terus menciptakan inovasi berkelanjutan berdasarkan riset dalam pengelolaan operasional pertambangan. PT. X sebagai perusahaan pertambangan batubara terus dituntut untuk meningkatkan inovasi yang baik dalam bekerja.

PT. X merupakan perusahaan pertambangan batubara memiliki sifat dan karakteristik industry yang sangat berbeda dengan industry pada umumnya. Sektor pertambangan batubara PT. X memiliki sumber daya manusia yang besar yang penting karena memiliki inovasi dan selalu memberikan performa unggul bagi setiap karyawan dengan terus menjadi organisasi yang bisa dipercaya untuk perindustrian pertambangan batubara di Indonesia. Inovasi sebagai landasan organisasi pertambangan batubara PT. X ini untuk terus tumbuh maju dan meningkatkan perusahaan untuk lebih baik. Sebagai perusahaan pertambangan batubara PT. X memiliki nilai inovatif yang tinggi sehingga mencapai tujuan dari perusahaan. Dimana perusahaan pertambangan batubara PT. X yang memberikan dukungan langsung kepada setiap karyawan tentunya dibagian produksi sehingga perilaku inovatif menjadi yang utama yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja setiap karyawan. Seperti pendapat dari Gunawan dan Surya (2015) mengatakan bahwa karyawan merupakan penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan yang sangat penting untuk tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Artinya dimana diperlukannya karyawan yang bukan hanya bertindak atau bekerja seperti yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut tapi bagaimana karyawan yang mampu mengembangkan sesuatu yang baru agar dapat mencapai hasil yang diinginkan dan terus mengembangkan setiap ide-ide baru.

Menurut West dan Farr (dalam Janssen, 2004) perilaku inovatif adalah niat untuk menciptakan memperkenalkan dan menerapkan ide pengoptimalan baru kinerja kelompok dan organisasi. Selanjutnya menurut Janssen (2000) perilaku inovatif ada 3 aspek yaitu: *idea generation* yang dimana karyawan yang berpengalaman menyelesaikan problem dalam lingkup perusahaan dan membuat konsep baru dan inovasi. *Idea promotion* individu yang menghasilkan ide dan inovasi baru dan diterapkan langsung dalam organisasi sehingga ide atau inovasi tersebut dapat diterima. *Idea realization* karyawan yang memiliki ide yang baik dengan membuat hasil dalam sebuah prototype dan mengimplementasikan langsung dalam pekerjaan.

Sebagai fenomena saat ini banyak perusahaan yang ingin meningkatkan kualitas kerja pada karyawannya untuk terus meningkatkan perilaku inovatif, hanya saja perilaku inovatif masih sangat sulit untuk dilakukan. Hal ini dibuktikan dengan salah satu penelitian memaparkan tentang kurangnya perilaku inovatif pada karyawan yang dilakukan oleh Rismawati (2021) pada karyawan PT. Haleyora Power area Yogyakarta. Dimana perilaku inovatif menunjukkan kategori tinggi sebesar 2,8% sebanyak 1 orang, kategori sedang sebesar 97,2% sebanyak 35 orang sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku inovatif dalam penelitian ini memiliki perilaku inovatif yang rendah. Sama halnya juga dengan penelitian dari (Dewi, Yuniasanti, dan Prahara, 2017) pada karyawan PT. A Yogyakarta bagian penjualan memiliki perilaku inovatif tingkat rendah 30 orang (85,714%), tingkat sedang 5 orang (14,286%) dan tingkat tinggi 0 orang (0%) yang artinya bahwa subjek belum bisa menemukan ide dan melihat kenyataan dilapangan.

Sebuah perusahaan dituntut dapat mengerti dan memahami apa yang terjadi di perusahaan, bagaimana inovasi yang seharusnya dilakukan oleh seorang karyawan serta bagaimana perubahan yang terjadi dilingkungan kerja serta situasi kondisi karyawan. Yuan dan Woodman (2010) menjelaskan bahwa karyawan yang dapat berperilaku inovatif dan dapat mengaplikasikan menjadi faktor penting bagi keberhasilan organisasi. Namun, untuk mencapai perilaku inovatif tentu tidak mudah. Hal ini dikarenakan perilaku inovatif bukan sekedar kreatifitas yang dimiliki individu sejak lahir, tetapi perilaku inovatif perlu digali dan dikembangkan untuk mendapatkan ide-ide demi keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan dukungan kepada setiap karyawan agar dapat meningkatkan perilaku inovatif dalam bekerja.

Salah satu contoh fenomena yang memaparkan tentang tidak adanya perilaku inovatif pada karyawan produksi di perusahaan pertambangan batubara PT.X. Hal ini peneliti menemukan sendiri dengan melakukan wawancara kepada narasumber yang merupakan kepala bagian produksi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 25 april 2022, dimana laporan ditemukan bahwa sebagian karyawan yang menempati bagian produksi memiliki perilaku inovatif yang masih kurang karena sebagian dari karyawan bagian produksi masih belum terlalu paham mengenai pentingnya perilaku inovatif, perilaku inovatif dijalankan ketika diperlukan saja atau disesuaikan dengan kebutuhan kelompok kerja. Sebagian karyawan malas untuk melakukan perubahan untuk meningkatkan inovasi dan karyawan belum mampu

bekerja dengan serius sesuai dengan aturan, seperti membagi waktu kapan waktunya bekerja dan istirahat karena kurangnya inovatif dari diri sendiri dalam bekerja.

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan produksi yang berjumlah 6 orang yang ada di perusahaan pertambangan batubara PT. X yang ada di Kalimantan pada tanggal 26 april 2022, yang dimana perilaku inovatif masih tergolong rendah, berdasarkan aspek *idea generation* dan *ide promotion* dimana dalam bekerja karyawan bagian produksi hanya bekerja sesuai dengan prosedur saja sudah cukup karena sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selama ini bagian produksi belum ada inovasi yang muncul dari karyawan. Sebagian dari karyawan beranggapan bekerja sesuai prosedur itu sudah cukup dan memang sudah kewajiban tidak perlu perilaku inovatif. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi belum munculnya perilaku inovatif pada karyawan produksi dikarenakan terlalu banyaknya tuntutan pekerjaan serta aturan yang diberikan. Beban tugas yang banyak juga dapat mempengaruhi untuk berperilaku inovatif. Kelelahan dalam bekerja juga mempengaruhi karyawan untuk berinovasi dalam memberikan kepuasan kerja kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan aspek *idea generalization* karyawan belum dapat menyelesaikan permasalahan yang ada dan belum mampu menemukan ide-ide baru atau inovasi tersebut karena belum terlalu paham mengenai pentingnya sebuah perilaku inovatif dalam bekerja. Selain itu faktor tuntutan pekerjaan serta beban kerja yang banyak mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan. Karyawan produksi juga belum mampu atau tidak memiliki ide-ide inovasi yang baru dan peluang baru untuk diterapkan dalam

kemajuan perusahaan. Karyawan juga mengatakan bahwa masih jarang atau akhir-akhir ini belum bisa memberikan ide/inovasi baru untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang ada. Selain itu karyawan juga mengatakan mampu menemukan ide-ide baru tetapi ide-ide baru atau inovasi tersebut belum mampu untuk diterapkan untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang ada karena belum terlalu paham mengenai pentingnya sebuah perilaku inovatif dalam bekerja. Kenyataan saat ini perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki ide-ide baru untuk dikembangkan langsung dalam bekerja, serta memberikan kemajuan dalam perusahaan.

Hasil wawancara sesuai dengan aspek perilaku inovatif sesuai dengan Janssen (2000) yaitu: aspek *idea generation* dimana karyawan belum mampu menyelesaikan setiap problem dan tidak mampu mengembangkan konsep baru. Aspek *idea promotion* karyawan belum mampu mengembangkan inovasi langsung dalam bekerja. Aspek *idea realization* karyawan belum mampu mengembangkan hasil dan belum paham mengenai pentingnya perilaku inovatif untuk dikembangkan langsung dalam bekerja.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa sebuah perusahaan memerlukan karyawan yang bermutu agar dapat tercapai target dan tujuannya. Karyawan produksi harus mampu mengembangkan perilaku inovatif sehingga inovasi terus berkembang dan meningkatkan setiap kinerja bagian produksi. Berdasarkan aspek perilaku inovatif *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea generalization* pada sebagian karyawan produksi perusahaan pertambangan batubara, perilaku inovatif belum mampu untuk dikembangkan dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang

ada khususnya untuk mencapai target yang di tentukan oleh perusahaan. Selain itu karyawan produksi mampu menemukan ide-ide baru tetapi ide-ide baru tersebut belum mampu untuk dikembangkan langsung dalam pekerjaan.

Perilaku inovatif yang masih kurang pada karyawan produksi dapat ditimbulkan beberapa faktor. (Li dan Zheng, 2014) mengatakan perilaku inovatif dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat individu (komitmen organisasi, modal psikologis), tingkat organisasi (Iklim Inovatif Organisasi, kepemimpinan, modal sosial dan karakter pekerjaan).

Poter dalam Tansky & Cohen (2001) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang relatif stabil seperti keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan dalam suatu perusahaan dan berkemauan dalam berusaha serta berkeinginan kuat menjadi anggota organisasi itu sendiri. Komitmen organisasi mendefinisikan bahwa seberapa mampu seorang karyawan melibatkan dirinya dalam suatu perusahaan/organisasinya untuk tetap tinggal dalam organisasi tempat dirinya bekerja (GreenBerg dan Baron, 1997). Porter, Mowday, Steers (dalam Miner,1992) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan dalam sebuah organisasi. Yang ditandai dengan tiga hal, yang pertama sebuah keyakinan yang besar terhadap misi dalam organisasi, kedua yaitu kemauan dalam berjuang dengan yakin atas organisasi tersebut, dan yang terakhir adalah harapan dan kompeten yang kuat dalam mempertahankan anggotanya dalam organisasi.

Stephen P. Robbins (dalam Sjabadhyni, 2001) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap kerja. Baron dan Greenberg (1990) juga berpendapat bahwa komitmen memiliki tujuan yaitu dimana seorang individu akan berusaha bekerja, berkarya dan pendapatan yang besar pada misi dan nilai-nilai dari perusahaan yang memiliki kemauan yang besar untuk mau tetap bersiteguh pada organisasi tersebut. Wibawa dan Astika (2018) juga mengatakan bahwa keinginan organisasi untuk berkinerja baik dimana secara langsung dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang ada pada karyawan dalam perusahaan. Artinya karyawan yang memiliki komitmen organisasi terhadap perusahaannya akan terus bertahan sebagai bagian dari organisasinya yang dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki komitmen kepada organisasinya, yang dengan kata lain ketika seorang karyawan menyukai organisasi tempat dia bekerja maka dia akan memberikan kemampuannya yang terbaik serta loyal untuk organisasi/perusahaan tersebut.

Penelitian mengenai hubungan komitmen organisasi dengan perilaku inovatif sangat penting untuk ditingkatkan dalam mengetahui pentingnya komitmen organisasi dan perilaku inovatif. Menurut penelitian Setiawan (2018), (Prayudhayanti, 2014), dan (Vermeulen, 2004) terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif karyawan, dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga perilaku inovatif karyawan.

Kusmara (2021) melakukan penelitian yang dimanana jalur pengaruh langsung dari komitmen organisasi dengan perilaku inovatif sebesar 0,410 yang artinya komitmen organisasi sangat positif terhadap perilaku inovatif dan berpengaruh secara

langsung. Adapun penelitian yang dengan judul Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Di SMK Musda Perbaungan yang dilakukan oleh Ramadhani (2021). Berdasarkan hasil koefisien korelasi variabel sebesar 0,891 menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 89,1% terhadap perilaku inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif sangat kuat. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien $r_{xy} = 0,944$ untuk $p = 0,000 < 0,050$. Artinya, hipotesis menetapkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif.

Badjuri dalam (Arifah dan Romadhon, 2015), berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan dimana karyawan memiliki nilai-nilai dan misi yang sama dalam organisasi, selalu ikut serta untuk mencapai tujuan perusahaan dan memiliki niat memperjuangkan anggota didalam organisasi. Individu yang berkomitmen bagi organisasi akan terus melaksanakan segala cara dalam meningkatkan kinerja serta melancarkan ekspansi dalam pencapaian tujuan organisasi yang dimana meningkatkan inovasi dalam kemajuan organisasi tersebut. Dimana setiap perusahaan harus mampu membentuk komitmen organisasi untuk mendukung setiap karyawan agar mampu mengembangkan setiap ide-ide dalam meningkatkan setiap kinerjanya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adaalah apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan di perusahaan Pertambangan Batubara PT. X.

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan perilaku Inovatif pada Karyawan di Perusahaan Pertambangan Batubara PT. X.

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya wawasan dalam konsentrasi ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya pada hubungan antara komitmen krganisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan di perusahaan pertambangan batu bara PT. X

b. Manfaat Praktis

Sedangkan secara praktis dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan yang bekerja agar mampu mengembangkan dan mengetahui perilaku inovatif pada karyawan produksi diperusahaan pertambangan batubara PT. X.

