

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku kerja inovatif karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Hal ini terutama terjadi di lingkungan organisasi yang berubah dengan cepat, dimana karyawan memikirkan dan menerapkan ide-ide yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan kerja tersebut (Pieterse, Van Knippenberg, Schippers, & Stam, 2010). Dalam konteks ini, karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi dengan menggunakan kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide yang inovatif dan menggunakannya sebagai *building block* untuk meningkatkan produk, layanan dan proses kerja yang lebih baik (J. P. De Jong & Den Hartog, 2007). Dalam 3 dekade terakhir, para konsultan dan praktisi organisasi sangat konsen terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini diyakini dapat menunjang keberhasilan organisasi (J. De Jong & Den Hartog, 2010). Oleh sebab itu, organisasi selalu berusaha untuk menumbuhkan dan mengembangkan perilaku kerja inovatif karyawan demi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Afsar & Badir, 2017).

Inovasi kerja yang kompleks membutuhkan berbagai upaya kognitif dan afektif dari karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru yang menarik dan menerapkannya dalam pekerjaan mereka (Janssen, Van de Vliert, & West, 2004). Untuk mencapai hal tersebut, maka karyawan perlu meluangkan waktu, pikiran dan tenaga mereka melampaui pekerjaan formal dan juga memiliki *person-job fit* dan *person-organization fit* (Afsar & Badir, 2016). Hal ini diduga mampu menghasilkan tingkat perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi.

Berdasarkan PM 36 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan, Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan

(KSOP) adalah unit pelayanan teknis dibawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang bertugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Perilaku kerja inovatif pegawai sangat diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi, beberapa masalah yang terjadi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan di wilayah pulau jawa pada umumnya sama yaitu angka *dwelling time* atau waktu tunggu peti kemas yang masih tinggi yang mencapai 5 hari, pelayanan yang masih manual, birokrasi yang masih tumpang tindih antar instansi di pelabuhan dan masih banyak masalah lainnya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk dapat meningkatkan inovasinya dan harus kerja ekstra keras untuk mengatasi semua masalah diatas. Selama ini upaya bagian kepegawaian meningkatkan kualitas ASN Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan sudah sering dilakukan dengan meningkatkan *person job fit* pegawai yaitu mengirim pegawai untuk diklat teknis bidang-bidang tertentu yang memerlukan keahlian teknis dan diklat manajerial untuk struktural, semua itu dilakukan bertujuan untuk meningkatkan keahlian pegawai agar menunjang pekerjaannya/ tupoksinya. Selain itu bagian kepegawaian juga melakukan kegiatan-kegiatan *outbond*, *family gathering* dan kegiatan lainnya yang dapat membuat pegawai kompak, solid, mencintai merasa memiliki organisasi (*person organization fit*). Upaya yang telah dilakukan tersebut, tidak serta merta meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai, hal ini erat kaitannya dengan perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behavior*) antar pegawai masih sangat rendah, sehingga ilmu yang didapat saat pegawai pulang diklat tidak dapat tersebar kepada pegawai lainnya dan rendahnya interaksi antar pegawai tersebut.

Knowledge sharing behavior atau perilaku berbagi pengetahuan memang sangat penting untuk proses inovasi kerja. Untuk menampilkan perilaku kerja yang inovatif, karyawan perlu saling berinteraksi untuk memperoleh dan menyebarkan pengetahuan mereka. Karyawan yang berbagi pengetahuan dalam organisasi, mereka cenderung terlibat dalam perilaku kerja yang inovatif karena adanya kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi sehingga menciptakan hubungan interpersonal dan ikatan sosial yang lebih kuat, dimana karyawan dapat mengakses dan memanfaatkan sumber daya yang tertanam dalam organisasi untuk menghasilkan ide-ide baru dan menerapkannya untuk mendorong kinerja yang inovatif (Li, 2010).

Dengan uraian diatas dapat diamati bahwa dengan *person-organization fit* dan *person-job fit* saja tidak cukup untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai. Dibutuhkan mediasi yang dapat merangsang perilaku kerja inovatif pegawai. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh *person-organization fit* dan *person-job fit* terhadap perilaku kerja inovatif dengan *knowledge sharing behavior* sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian Bilal Afsar (2016) dengan perbedaan pada variabel penelitian, dimana Bilal Afsar (2016) menggunakan tiga variabel yaitu *person-organization fit* sebagai variabel independen, *knowledge sharing behavior* sebagai variabel mediasi dan *innovative work behavior* sebagai variabel dependen. Sementara penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu *person-organization fit* sebagai variabel independen 1, *person-job fit* sebagai variabel independen 2, *knowledge sharing behavior* sebagai variabel mediasi dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel dependen.

1.2 Rumusan Masalah

Beberapa masalah yang terjadi di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut khususnya Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan di wilayah pulau Jawa pada umumnya sama yaitu angka *dwelling time* atau waktu tunggu peti kemas yang masih tinggi yang mencapai 5 hari, pelayanan yang masih manual, birokrasi yang masih tumpang tindih antar instansi di pelabuhan dan masih banyak masalah lainnya. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk dapat meningkatkan inovasinya dan harus kerja ekstra keras untuk mengatasi semua masalah diatas. Selama ini upaya bagian kepegawaian peningkatan kualitas ASN Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan sudah sering dilakukan dengan meningkatkan *person job fit* pegawai yaitu mengirim pegawai untuk diklat teknis bidang-bidang tertentu yang memerlukan keahlian teknis dan diklat manajerial untuk struktural, semua itu dilakukan bertujuan untuk meningkatkan keahlian pegawai agar menunjang pekerjaannya/ tupoksinya. Selain itu bagian kepegawaian juga melakukan kegiatan-kegiatan *outbond*, *family gathering* dan kegiatan lainnya yang dapat membuat pegawai kompak, solid, mencintai merasa memiliki organisasi (*person organization fit*). Upaya yang telah dilakukan tersebut, tidak serta merta meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai, hal ini erat kaitannya dengan perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behavior*) antar pegawai masih sangat rendah, sehingga ilmu yang didapat saat pegawai pulang diklat tidak dapat tersebar kepada pegawai lainnya dan rendahnya interaksi antar pegawai tersebut.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka sangat menarik dan mendorong peneliti untuk melakukan studi lanjutan untuk mengkonfirmasi dan menguraikan hubungan antara *person-organization fit*, *person-job fit*, *knowledge sharing behavior* dan perilaku kerja inovatif. Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana Upaya Meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif melalui Person-Organization Fit, Person-Job Fit, dan membangun Knowledge Sharing Behavior?". Kemudian pertanyaan penelitian (*research question*) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif?
2. Apakah *person-job fit* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif?
3. Apakah *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing behavior*?
4. Apakah *person-job fit* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing behavior*?
5. Apakah *knowledge sharing behavior* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji model penelitian yang menunjukkan pengaruh *person-organization fit*, *person-job fit*, dan *knowledge sharing behavior* terhadap perilaku kerja inovatif. Dari penelitian ini diharapkan pula dilakukan hal-hal berikut:

1. Menguji dan menganalisis secara empirik pengaruh *person-organization fit* terhadap perilaku kerja inovatif.
2. Menguji dan menganalisis secara empirik pengaruh *person-job fit* terhadap perilaku kerja inovatif.
3. Menguji dan menganalisis secara empirik pengaruh *person-organization fit* terhadap *knowledge sharing behavior*.
4. Menguji dan menganalisis secara empirik pengaruh *person-job fit* terhadap *knowledge sharing behavior*.
5. Menguji dan menganalisis secara empirik pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap perilaku kerja inovatif.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

penelitian ini diharapkan dapat menutupi kesenjangan gap hubungan antara *person-organization fit* terhadap perilaku kerja inovatif, dan dapat dijadikan sebagai model alternatif dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif sekaligus dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi penelitian lain yang relevan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Secara Praktis

penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang berguna bagi pihak-pihak terkait supaya lebih memahami efektivitas perilaku kerja inovatif di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut khususnya Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan di wilayah pulau jawa dan variabel-variabel pendorong yang turut mempengaruhinya, dan sekaligus dapat digunakan oleh praktisi untuk membuat kebijakan-kebijakan stratejik dalam pengelolaan sumber daya manusia.