

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi menjadikan persaingan bisnis semakin ketat, para karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan potensi dalam pekerjaan. Dalam mewujudkan hal tersebut karyawan harus mampu mempertahankan eksistensi perusahaan dengan cara menjadi karyawan yang profesional dalam artian selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, memiliki loyalitas tinggi, berdedikasi tinggi demi keberhasilan pekerjaannya serta tujuan perusahaan serta memberikan inovasi-inovasi baru di perusahaan (Zuhro, 2021).

Inovasi merupakan elemen kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Perusahaan yang mampu berinovasi secara konsisten memiliki keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh pesaing. Inovasi tidak hanya tergantung pada teknologi atau sistem, tetapi juga pada kemampuan karyawan untuk berpikir kreatif, berkolaborasi, dan menerapkan ide-ide baru (Astuti, Sitawati and Tukijan, 2019). Dalam hal ini, sumber daya manusia menjadi faktor strategis dalam mendukung inovasi di organisasi. Namun, kemampuan inovasi karyawan seringkali menghadapi berbagai tantangan. Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi inovasi adalah keterlibatan karyawan dalam tim. Dalam sebuah tim, keterlibatan karyawan dapat diwujudkan melalui partisipasi aktif, komunikasi yang efektif, dan kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Sayangnya, di banyak organisasi, tingkat keterlibatan karyawan dalam tim masih tergolong rendah (Rusdy, Rimbano and Hendrik, 2023).

Rendahnya tingkat keterlibatan karyawan dalam kerja tim dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kurangnya komunikasi yang efektif, kurangnya komunikasi diartikan banyak tim yang menghadapi kendala dalam menyampaikan ide atau informasi dengan jelas, sehingga kolaborasi menjadi

tidak optimal (Septiadi, Sintaasih and Wibawa, 2017). Kemudian memiliki rasa (*sense of belonging*) yaitu karyawan yang merasa kontribusinya tidak dihargai atau kurang mendapat perhatian dari pimpinan cenderung tidak memiliki motivasi untuk aktif berpartisipasi dalam tim. Ketidaksesuaian peran dalam tim, dalam artian ketika tugas-tugas dalam tim tidak terdistribusi secara adil atau tidak sesuai dengan keahlian masing-masing anggota, keterlibatan karyawan dapat menurun. Selain keterlibatan dalam tim, faktor lain yang memengaruhi inovasi karyawan adalah *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi). Tekanan kerja yang tinggi, jam kerja yang berlebihan, atau budaya kerja yang menuntut hasil tanpa memperhatikan keseimbangan hidup karyawan dapat menurunkan motivasi, produktivitas, dan kreativitas karyawan. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki waktu untuk mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, mereka cenderung lebih fokus, memiliki energi yang cukup, dan mampu berpikir lebih kreatif (Riansyah and Sya'roni, 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kurangnya perusahaan dalam memberikan fasilitas kerja tim atau kolaborasi antar karyawan dalam menciptakan suatu inovasi baru. Perusahaan cenderung hanya menjadikan karyawan sebagai objek penghasil laba perusahaan. Sehingga menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan memiliki rasa tidak puas terhadap apa yang telah dikerjakan.

Karyawan akan merasa puas terhadap apa yang dihasilkan dalam melaksanakan tanggung jawab, apabila ada sebuah penilaian kinerja dari pimpinan. Pimpinan perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang terampil, berprestasi dan profesional yang akan selalu tanggap dalam kebutuhan perusahaan. Maka dari itu prestasi yang diraih oleh karyawan tidak lepas dari adanya manajemen dalam menciptakan sebuah kepuasan karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi akan mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka dalam mengambil bagian aktivitas tugas (Faisol, Chamariyah and Subijanto, 2022). Karyawan dengan kepuasan kerja rendah akan mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka dan mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Kebanyakan survey di tempat kerja mengindikasikan bahwa pekerjaan yang puas cenderung semakin jarang karena perusahaan memberikan bantuan tuntunan serta tekanan pekerjaan tanpa memperhatikan kepuasan kerja karyawannya hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Dwihana Parta Yuda dan I Komang Ardana 2017 dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hotel Holiday INN Express” memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap terhadap turnover intention sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Perusahaan diharapkan memperhatikan kepuasan karyawan dan memperhatikan waktu kerja karyawan agar mereka tidak merasa stres dan dapat menurunkan tingkat turnover intention Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta(Yuda and Ardana, 2024).

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Falah, 2020) Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu organisasi. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini semakin baik motivasi maka akan semakin baik kinerja dari seorang pegawai. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai kinerja yang baik atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari

pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi puas dan semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja (Hidayat and Agustina, 2020).

Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan ketika telah terciptanya keseimbangan kehidupan kerja. Banyak faktor pemicu dari kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan salah satunya yaitu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang diartikan dimana keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Kebanyakan orang yang sudah mempunyai pekerjaan menjadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin tinggi mereka mencapai puncak karirnya dalam cakupan bisnis dan pekerjaan di perusahaan, maka semakin tinggi dan sulit mereka akan menikmati hidup yang mengakibatkan tidak biasanya mengontrol emosi, kesehatan dan kehidupan pribadi (Rondonuwu, Rumawas and Asaloe, 2018). Dalam praktiknya, banyak organisasi yang masih mengabaikan pentingnya *work-life balance*. Sebagian besar perusahaan hanya berfokus pada target dan hasil jangka pendek tanpa memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Akibatnya, karyawan sering mengalami kelelahan fisik dan mental (*burnout*), yang pada gilirannya menghambat kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide inovatif (Ramdhani and Rasto, 2021a).

Meskipun penelitian mengenai keterlibatan karyawan dan *work-life balance* sudah banyak dilakukan, masih terdapat kesenjangan dalam memahami bagaimana kedua faktor ini secara simultan memengaruhi inovasi karyawan. Organisasi sering kali mengelola kedua aspek ini secara terpisah tanpa menyadari bahwa keterlibatan tim yang rendah dan *work-life balance* yang buruk saling memengaruhi dalam menurunkan potensi inovasi karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Sri Wahyuni Harahap 2023 dengan judul “Pengaruh *work-life balance* terhadap profesionalisme melalui mediasi kepuasan kerja pada aparatur sipil negara (asn) di lingkungan pemerintah kabupaten tapanuli selatan” hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa mediasi yang diperoleh dari penelitian bersifat parsial

(sebagian), maknanya work-life balance dapat mempengaruhi profesionalisme tanpa melalui/ melibatkan kepuasan kerja (harahap, 2023).

PT Petrokimia Gresik, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di sektor industri pupuk dan Petrokimia, juga menghadapi tantangan yang sama. Inovasi karyawan tidak hanya sekadar mendorong efisiensi dan produktivitas, tetapi juga menjadi katalisator bagi pengembangan produk dan layanan baru yang relevan dengan kebutuhan pasar. Namun, inovasi tidak dapat terjadi begitu saja tanpa adanya keterlibatan aktif dari karyawan, motivasi kerja yang tinggi, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Keterlibatan tim yang kuat menciptakan sinergi dalam pengembangan ide-ide kreatif. Motivasi kerja menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk terus memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Sementara itu, *work-life balance* memastikan karyawan dapat bekerja dengan kondisi mental dan fisik yang optimal. Permasalahan muncul ketika inovasi di tempat kerja tidak berjalan dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan stagnasi dalam pengembangan produk, inefisiensi operasional, dan penurunan daya saing perusahaan. Bagi PT Petrokimia Gresik, kegagalan untuk mendorong inovasi karyawan dapat berujung pada kerugian besar, baik dari segi finansial maupun reputasi perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana keterlibatan tim, motivasi kerja, dan *work-life balance* memengaruhi inovasi karyawan di perusahaan ini.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana keterlibatan karyawan dalam tim dan *work-life balance* memengaruhi inovasi karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi melalui pendekatan holistik terhadap sumber daya manusia.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dibuat perumusan masalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Apakah keterlibatan karyawan dalam tim mempunyai pengaruh parsial terhadap inovasi karyawan?
- 1.2.2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh parsial terhadap inovasi karyawan?
- 1.2.3. Apakah *work-life* balance mempunyai pengaruh parsial terhadap inovasi karyawan?
- 1.2.4. Apakah terdapat hubungan simultan antara keterlibatan karyawan, Motivasi kerja *and* *work-life* balance terhadap inovasi karyawan?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas agar mendapatkan hasil penelitian yang fokus dan mendalami permasalahan yang diteliti, serta adanya keterbatasan dari peneliti maka berikut ini adalah batasan penelitian yang diterapkan:

- 1.3.1 Variabel yang dikaji dalam penelitian ini terbatas pada keterlibatan karyawan dalam tim, *work-life balance* dan inovasi karyawan.
- 1.3.2 Inovasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah inovasi dalam pekerjaan sehari-hari bukan tentang inovasi produk atau jasa pada tingkat organisasi.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1.4.1 Menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan dalam tim terhadap inovasi karyawan.
- 1.4.2 Menganalisis motivasi kerja karyawan terhadap inovasi karyawan.
- 1.4.3 Menganalisis pengaruh *work-life* balance terhadap inovasi karyawan.
- 1.4.4 Mengidentifikasi hubungan simulat antara keterlibatan karyawan dalam tim dan *work-life balance* terhadap inovasi karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori keterlibatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, dan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia.
- b. Menjadi referensi untuk penelitian-penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan inovasi karyawan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan tentang pengaruh kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Dapat menjadi dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang permasalahan yang terkait.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Memberikan gambaran tentang pentingnya meningkatkan keterlibatan waktu dan keseimbangan kehidupan kerja untuk mendorong inovasi karyawan. Serta memberikan wawasan tentang pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam meningkatkan produktivitas dan kreativitas karyawan.

b. Bagi Program Studi Manajemen

Penelitian ini diharapkan menambah referensi dan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan oleh kepala program studi akuntansi dalam proses pembelajaran.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.