

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era sekarang ini sangat penting untuk beradaptasi dengan perubahan ekonomi yang cepat dan mendapatkan keunggulan kompetitif dengan melakukan inovasi. Dalam menciptakan inovasi tersebut maka diperlukan adanya *innovative behavior* karyawan (Anderson, et al., 2014). Kemampuan karyawan menjadi inovatif sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk memperoleh keunggulan kompetitif. *Innovative behavior* karyawan pada perusahaan untuk menciptakan kinerja efektif dengan mengembangkan ide-ide yang ada dalam proses kerja, sehingga dengan berkembangnya kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat bersaing dipasar. Sebaliknya, kegagalan dalam *innovative behavior* dapat menyebabkan kerugian untuk organisasi maupun karyawannya (Tian et al., 2020).

Disamping *innovative behavior* terdapat juga *work engagement* yang melekat pada sebuah organisasi. Penelitian Ariyani dan Hidayati (2018) menyatakan bahwa *work engagement* karyawan yang mendapat dukungan, inspirasi, dan bimbingan dari pimpinannya, akan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih baik, hal ini akan berdampak pada tingginya *work engagement* (Tims et al., 2011). Indikasi *work engagement* dapat dilihat dari seberapa besar komitmen karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan, seberapa besar karyawan merasa bangga terhadap perusahaan dan termotivasi untuk bekerja di perusahaan, serta seberapa jauh karyawan bersedia memberikan upaya terbaiknya dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan *work engagement* akan memberikan kontribusi lebih terutama dalam memunculkan ide-ide baru untuk perkembangan perusahaan yang lebih baik dan menghasilkan inisiatif yang akan berdampak pada inovasi.

Selain itu, *learning agility* juga muncul dalam organisasi yang terkait erat dengan ketekunan dalam menghadapi ambiguitas, preferensi risiko, dan pemikiran

yang fleksibel (Farr dan Ford, 1990). Individu dengan *learning agility* yang tinggi mempelajari pengetahuan hal baru dari pengalaman dan menerapkan pengetahuan tersebut ke situasi baru. *Learning agility* yaitu kemauan dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman, dan selanjutnya menerapkan pembelajaran tersebut agar dapat menyelesaikan suatu masalah dengan pengetahuan baru yang didapatkan dari pengalaman (Lombardo & Eichinger, 2000). Pembelajaran berhubungan dengan menghadapi kesulitan dengan memiliki fleksibilitas, kelincahan untuk melihat solusi-solusi yang ada. Orang-orang dengan pembelajaran yang tinggi mengambil pelajaran yang tepat dari pengalaman mereka dan menerapkan pelajaran tersebut di situasi-situasi baru, mereka cenderung akan mencari tantangan-tantangan baru terus menerus, aktif mencari *feedback* dari orang lain dengan tujuan untuk bertumbuh dan berkembang, cenderung merefleksi diri, dan mengevaluasi pengalaman dan menarik kesimpulan (De Meuse, et al., 2010). Individu dengan *learning agility* atau kemampuan untuk belajar dari pengalaman dan selanjutnya menerapkan pembelajaran tersebut untuk menghadapi kesulitan dengan inovasi baru (solusi baru) yang telah dipelajari dari pengalaman sebelumnya.

Organisasi perlu mendorong karyawannya untuk memiliki *learning agility*. Hal ini dapat dilakukan melalui beberapa cara, antara lain dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan budaya kerja yang inovatif (Putri dan Suharti, 2021). Dalam penelitian ini, terlihat pada karyawan PT Kencana Graha Permai Kabupaten Ketapang perlu meningkatkan *work engagement*, *learning agility* dan *innovative behavior*. Hal ini dikarenakan di masa depan, PT Kencana Graha Permai Kabupaten Ketapang akan menghadapi perubahan lingkungan internal yang semakin bergejolak, sehingga penerapan *work engagement*, *learning agility* dan *innovative behavior* menjadi suatu keharusan. Organisasi harus mampu menjadi wadah bagi karyawannya yang memiliki *learning agility* yang tinggi di lingkungan organisasi melalui fasilitas dan hubungan manajerial yang baik.

Learning agility, *innovative behavior* dan *work engagement* yang akan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi melalui kompetensi khas yang dimiliki karyawan (Putri dan Suharti, 2021). Karyawan perlu memiliki *learning*

agility, work engagement dan *innovative behavior* untuk terus memperoleh keterampilan baru dan mempelajari cara baru dalam melakukan pekerjaan (Milani et al., 2021). Hal ini dapat mengembangkan keterampilan baru, tidak hanya meningkatkan kemampuan yang sudah dimiliki.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut maka judul pada penelitian ini terkait “**Analisis Deskriptif *Work Engagement, Innovative Behavior* dan *Learning Agility* Karyawan PT Kencana Graha Permai Kabupaten Ketapang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang , maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *work engagement* pada karyawan PT Kencana Graha Permai Kabupaten Ketapang?
2. Bagaimana tingkat *learning agility* pada karyawan PT Kencana Graha Permai Kabupaten Ketapang?
3. Bagaimana tingkat *Innovative behavior* pada karyawan PT Kencana Graha Permai Kabupaten Ketapang?

1.3 Tujuan penelitian

1. Menganalisis tingkat *work engagement* pada karyawan PT Kencana Graha Permai Kabupaten Ketapang.
2. Menganalisis tingkat *learning agility* pada karyawan tetap PT Kencana Graha Permai Kabupaten Ketapang.
3. Menganalisis tingkat *Innovative behavior* pada karyawan PT Kencana Graha Permai Kabupaten Ketapang.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dengan tema sejenis dan dapat diharapkan memberikan tambahan informasi berupa pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan masalah *innovative behavior*, khususnya

berkaitan dengan ketangkasan pembelajaran dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk mengembangkan karyawan yang dimiliki oleh perusahaan sehingga dapat mengembangkan dan memberikan yang terbaik bagi karyawan, sedangkan untuk karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan *innovative behavior* dalam bekerja sehingga karier karyawan dapat berkembang serta dapat mengembangkan perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penyusunan skripsi terdiri dari 5 bab. Penyusunan sistematika penulisan supaya peneliti mampu menyusun skripsi secara sistematis. Berikut ini sistematika penulisan skripsi, yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, dan analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, deskripsi variable, hasil analisis data, dan pembahasan.

BAB 5 KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.