

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ketika masa globalisasi dan daya saing yang begitu tinggi, inovasi dan keadilan organisasi menjadi hal yang begitu utama untuk menjamin keberlangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi. Inovasi adalah salah satu aspek penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif di pasar yang semakin kompleks dan dinamis (Farhana & Mochamad Nasito, 2022; Rochmawati et al., 2023; Rusdianto et al., 2022). Di sisi lain, keadilan organisasi juga merupakan hal yang krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan juga mendorong mereka guna memberi kontribusi yang cukup besar atas organisasi (Sutono et al., 2022; Zulikhwan, 2020). Oleh karena itu, penelitian tentang perilaku inovasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan.

Sikap inovatif ialah kemampuan individu guna memunculkan ide-ide terbaru, mengubah ide-ide tersebut menjadi tindakan nyata, dan menghasilkan produk, proses, atau layanan baru yang memberikan manfaat bagi perusahaan (Naningsih et al., 2022; Nasution & Aslami, 2022; Rama et al., 2022; Ramli, 2023). Pendapat lain juga menyatakan bahwa perilaku inovatif dapat dilihat dari bentuk perilaku proaktif yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menciptakan ide-ide baru dan mengimplementasikannya dalam lingkungan kerja (Budiharseno et al., 2020).

Ekuitas otoritatif telah difokuskan secara luas di lingkungan yang berbeda, termasuk faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pekerja (Cropanzano et al; Masterson dalam Widya et al., 2021) dan terbukti bahwa ketika pengangkutan diberikan secara tidak adil seperti yang ditunjukkan oleh perwakilan, mereka akan mengurangi tekanan kinerja pekerja namun secara bergantian ketika sirkulasi diberikan secara adil maka tingkat kinerja perwakilan akan tinggi (Adams dan Freedman; Greenberg dalam Widya et al., 2021). Cohen-Charash dan Spector

dalam Widya et al., (Dalam meta-analisis keadilan organisasi dan kinerja karyawan, 2021) menemukan bahwa keadilan prosedural mengungguli keadilan distributif sebagai prediktor kinerja karyawan. Keadilan otoritatif lainnya adalah keadilan relasional, keadilan ini melihat dimana pekerja diperlakukan dengan hormat dan mulia oleh atasan begitu juga sebaliknya. Pemerataan yang mencerahkan adalah kewajaran dalam menyampaikan data tentang mengapa teknik digunakan dengan tujuan tertentu atau mengapa hasil disampaikan dengan tujuan tertentu dalam pikiran (Widya et al., 2021).

Kinerja perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan, sebagaimana pegawai merupakan aset perusahaan serta penggerak perusahaan (Annalia, 2020; Takdir & Ali, 2020). Kinerja karyawan yang baik serta dapat berinovasi dapat memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk bertahan. Sementara itu, keadilan organisasi juga harus diberikan demi menjaga hubungan saling keterbukaan antara karyawan dengan perusahaan atau sebaliknya. Karyawan yang memiliki perilaku inovasi dapat mempengaruhi positif terhadap kinerja karyawan (Elny, 2021). Kepuasan atau perasaan positif seorang representatif dalam bekerja dapat bekerja pada pamerannya. Menurut Hewett dalam Yasa et al. 2021, karyawan yang mengalami emosi positif lebih mungkin untuk melakukan pekerjaannya tanpa merasa tertekan untuk melakukannya. Seseorang yang memiliki cara berperilaku imajinatif adalah seseorang yang pada umumnya berpikir secara mendasar secara konsisten, dan berusaha untuk terus menerus membuat perubahan dalam suasana umum (Alviani dan Nuvriasari, 2022). Selain itu, manajemen sumber daya manusia dibedakan dari manajemen personalia dengan adanya keadilan organisasi (Rakib et al., 2022). Perwakilan dan atasan mereka saling mendukung dan memperdagangkan aset dengan cara yang terhormat. Premis hubungan perdagangan yang bersahabat antara atasan dan bawahan, ini menyiratkan bahwa semakin bernilai kerjasama antara pekerja dan atasannya, semakin menonjol hubungan normal tersebut akan semakin membumi. Ketika pekerja melihat kepala mereka bertindak untuk keuntungan terbesar mereka dengan menjadi penuh perhatian, kuat dan bersemangat, mereka melihat pemimpin itu terfokus pada mereka. Pionir dapat menjadi area kekuatan yang serius untuk asosiasi

manufaktur dengan perwakilan mereka yang melewati perdagangan keuangan (Widya et al., 2021).

Hasil penelitian yang dilaksanakan penelitian terdahulu (Hadi et al., 2020; Irawati & Nurfadilah, 2021) mengungkapkan bahwasanya perilaku inovatif memberi efek atas kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan memediasi antara pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai (Astuti et al., 2019; Irawati & Nurfadilah, 2021). Dapat diinterpretasikan bahwa perilaku inovatif di mediasi oleh kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasa puas saat berinovatif dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian sebelumnya (Herawati et al., 2022; Sutono et al., 2021; Victor et al., 2022; Widya et al., 2021; Zulikhwan, 2020) juga memberikan hasil bahwa otoritatif ekuitas dapat mempengaruhi representative execution. Pelopor dan individu mengambil keuntungan terkait dengan hubungan ini, terutama dalam penyampaian data yang jelas dari administrasi, otoritas memberikan klarifikasi tentang siklus dinamis dan penyampaian metode kerja yang baik (Widya et al., 2021).

Ada penelitian sudah dilaksanakan pada berbagai negara, meliputi Indonesia, untuk menyelidiki korelasi diantara pelaksanaan pembangunan dan pemerataan hierarki dalam pelaksanaan perwakilan. Namun, masih banyak perdebatan mengenai apakah perilaku inovasi atau keadilan organisasi yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan, atau keduanya sama-sama penting. Selain itu, penelitian yang dilakukan sebelumnya cenderung hanya fokus pada satu aspek dari perilaku inovasi atau keadilan organisasi, dan belum menggabungkan keduanya sebagai variabel yang saling terkait. Oleh karena itu, penelitian yang lebih komprehensif dan terintegrasi perlu dilakukan untuk memahami lebih lanjut bagaimana perilaku inovasi dan keadilan organisasi berkontribusi pada kinerja karyawan di Indonesia.

Penelitian ini dilaksanakan guna memahami pengaruh perilaku inovatif pada kinerja pegawai BNI Cabang Fatmawati karena inovasi merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif dalam industry apapun, dengan melakukan penelitian tentang perilaku inovatif karyawan BNI Cabang Fatmawati dapat membantu dalam memahami sejauh mana karyawan BNI

Cabang Fatmawati terlibat dalam praktik inovatif yang menciptakan nilai tambah bagi organisasi.

Keberhasilan organisasi tidak cukup tergantung atas kinerja individual karyawan namun pula di tingkat keadilan yang dirasakan oleh karyawan dalam organisasi keadilan organisasi mencakup aspek-aspek seperti distribusi sumber daya, prosedur pengambilan keputusan, penghargaan dan hubungan antara atasan dan bawahan penelitian tentang keadilan organisasi di BNI Cabang Fatmawati dapat membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong keadilan yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Setiap cabang memiliki karakteristik dan konteks yang unik dalam hal ini BNI Cabang Fatmawati dalam menghadapi tantangan, kebutuhan atau kondisi tertentu yang memerlukan penelitian yang lebih khusus untuk memahami sikap inovatif juga keadilan organisasi dengan kinerja pegawai, penelitian ini dapat membantu manajemen cabang dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki ataupun ditingkatkan guna mewujudkan kinerja yang semakin baik.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian atas penelitian ini dapat diungkapkan yakni ialah:

1. Apakah perilaku inovatif berpengaruh atas kinerja pegawai PT BNI (Persero) tbk Cabang Fatmawati?
2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh atas kinerja pegawai PT BNI (Persero) tbk Cabang Fatmawati?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan atas penelitian ini dapat diungkapkan yakni ialah berikut:

1. Memahami efek perilaku inovatif atas kinerja pegawai PT BNI (Persero) tbk Cabang Fatmawati.
2. Mengetahui pengaruh keadilan organisasi dengan kinerja pegawai PT BNI (Persero) tbk Cabang Fatmawati.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini bisa ditulis pada 2 komponen teoritis serta praktis, masing-masing manfaat bisa nampak pada berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan teori mengenai perilaku inovatif dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang sudah dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran tambahan mengenai kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Dengan pemahaman mendalam tentang bagaimana perilaku inovatif dan keadilan organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan, perusahaan dapat mengambil tindakan yang lebih terarah dan efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Melalui pengoptimalan perilaku inovatif dan menciptakan lingkungan kerja yang adil, perusahaan dapat memperkuat motivasi dan kinerja karyawan, menciptakan tim yang lebih berkinerja tinggi dan kompetitif. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk merumuskan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam manajemen sumber daya manusia, membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara lebih efisien dan berdaya saing.