

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi terjadi kemajuan teknologi yang pesat dan turut serta berdampak dalam perkembangan dunia bisnis. Perkembangan ini salah satunya juga berpengaruh pada pekerjaan akuntan, dimana dahulu pembuatan laporan keuangan masih menggunakan media kertas namun seiring perkembangan teknologi terdapat inovasi yang dihasilkan untuk membuat pencatatan dan pembuatan laporan keuangan lebih efisien dengan berbasis pada sistem. Bursa Efek Indonesia (BEI) dan perusahaan Nike bahkan telah menerapkan sistem pelaporan menggunakan *Exstensible Business Reporting Language* (XBRL) untuk meningkatkan kualitas informasi yang dihasilkan agar dapat diterima secara global (*Accounting Binus University, 2017*). Hal tersebut menunjukkan adanya perilaku inovatif yang dihasilkan yaitu inovasi proses dan produk, inovasi proses disini berupa efisiensi waktu pencatatan sedangkan inovasi produk berupa sistem baru.

Selain perkembangan pada pekerjaan akuntan, melihat lebih jauh pada perkembangan dunia bisnis yang terjadi dimana tiap tahunnya perusahaan rintisan atau *startup* di Indonesia terus mengalami peningkatan. Berdasarkan *Indonesia Digital Creative Indusrty Society* diketahui jumlah perusahaan *startup* di Indonesia pada 2018 sebanyak 992 perusahaan, sedangkan pada 2019 jumlah perusahaan *startup* meningkat pesat menjadi 2079 perusahaan dan Indonesia menempati posisi

ke 5 dunia. Hal ini berarti seiring meningkatnya jumlah perusahaan *startup* secara otomatis meningkatkan persaingan dagang antar perusahaan sehingga diperlukan adanya inovasi agar mampu memenangkan pasar.

Presiden Joko Widodo bahkan sangat berfokus dan menekankan perilaku kerja inovatif bagi generasi muda saat ini serta membekali mereka dengan edukasi ekonomi kreatif melalui implementasi pada kurikulum pendidikan dengan maksud dan tujuan yaitu generasi muda mampu menjadi tonggak untuk memajukan perekonomian bangsa. Hal ini berarti perilaku inovatif menjadi fokus pemerintah serta *urgensi* atau permasalahan di era sekarang untuk mampu menghadapi ketatnya persaingan. Penelitian terbaru yang dilakukan Sari dan Ulfa (2013) menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan dalam perusahaan masih tergolong rendah. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti mengenai perilaku kerja inovatif pada generasi muda saat ini.

Melihat adanya persaingan yang semakin ketat tersebut maka membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang berkompeten untuk mampu memberikan inovasi agar perusahaan tersebut dapat bersaing atau bahkan memenangkan pasar dalam satu sektor industri yang sama (Kasali, 2017). Perilaku kerja inovatif sendiri merupakan tindakan dari individu yang mampu menerapkan ide yang dihasilkan dan berdampak positif untuk memajukan kinerja perusahaan. West dan Farr (dalam De Jong & Kemp, 2003) menjelaskan bahwa perusahaan yang terus melakukan inovasi dan berhasil mengeksploitasi ide barulah

yang mampu mengungguli pasar dalam perkembangan dunia yang berubah dengan cepat ini sedangkan perusahaan yang tidak terampil akan ketinggalan.

Mengambil contoh pada kasus Eastman Kodak Corporation atau dikenal Kodak dimana perusahaan tersebut telah berdiri sejak 1888 dan selama lebih dari 1 abad mampu memonopoli pasar penjualan kamera. Namun seiring berkembangnya teknologi memicu inovasi baru diterapkan seperti halnya yang dilakukan perusahaan kamera Canon, dimana perusahaan tersebut berhasil menciptakan kamera digital dan berdampak pada meningkatnya persaingan baru di sektor yang sama dengan Kodak. Kodak yang tetap memfokuskan penjualan dengan kamera sederhananya dan tidak berinovasi sesuai perkembangan jaman akhirnya kalah saing dengan perusahaan Canon yang telah menciptakan kamera digital. Akibat keterlambatan inovasi yang dilakukan oleh manajemen perusahaan mengakibatkan perusahaan Kodak ini menyatakan kebangkrutannya di tahun 2012 lalu (DetikFinance, 2012).

Berdasarkan kasus diatas maka penting untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Menurut Etikariena dan Muluk (2014) terdapat faktor eksternal dan internal yang berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Faktor eksternal yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompleksitas pekerjaan. Seiring pesatnya kemajuan teknologi maka kompleksitas pekerjaan pun akan semakin meningkat karena diperlukan penyesuaian atas perkembangan teknologi tersebut. Kompleksitas pekerjaan menyangkut tentang

tingkat tuntutan yang merangsang atau menantang secara mental yang terkait dengan pekerjaan (Morgeson dan Humphrey 2006).

Pekerjaan yang kompleks mampu menimbulkan keadaan psikologis yang berlawanan, seperti beban kognitif terkait tugas yang diberikan perusahaan (Taylor et al., 2007). Hasil tersebut dikaitkan dengan sumber daya mental individu yang terbatas, sehingga pekerjaan yang kompleks menjadi tuntutan secara psikologis dan berdampak pada munculnya tekanan beban kerja dan stres yang berfungsi sebagai *stresor* (Byron et al., 2010). *Stresor* tersebut dapat mendorong karyawan untuk menemukan cara mengurangi beban kerja mereka melalui pencarian ide – ide atau melihat sudut pandang baru dalam menyelesaikan permasalahan yang ada (Byron et al., 2010).

Setelah membahas faktor eksternal mengenai kompleksitas pekerjaan diatas, selanjutnya terdapat faktor internal yang juga berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan penelitian Hammond & Schwall (2011) perilaku kerja inovatif dapat dipengaruhi oleh faktor internal, salah satunya adalah kepribadian. Kepribadian individu adalah hal yang penting karena turut mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja seseorang di tempat kerja (Yesil & Sozbilir, 2013). *Conscientiousness* merupakan salah satu dari lima besar kepribadian individu yang mengambil peran penting dalam menilai kinerja individu tersebut, karena karakteristik dari kepribadian ini yaitu memiliki tingkat kesadaran serta tanggung jawab yang tinggi sehingga akan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang

diberikan oleh atasan dengan baik dan tujuan akhirnya adalah mendapatkan prestasi dari perusahaan dan diri sendiri (Feist & Feist, 2008).

Individu dengan *conscientiousness* yang tinggi memiliki karakteristik yang lebih terorganisir, bertanggung jawab, disiplin dan fokus pada target yang ada (Feist & Feist, 2009). Sedangkan individu dengan *conscientiousness* rendah memiliki karakteristik yang ceroboh, kurang bertanggung jawab dan tidak mampu diandalkan (Friedman, 2009). Berdasarkan penelitian terdahulu terkait pengaruh *big five personality* (*extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism* dan *openness*) terhadap perilaku kerja inovatif menunjukkan bahwa variabel kepribadian *openness* dan *conscientiousness* merupakan prediktor yang paling konsisten (Yesil & Sozbilir, 2013).

Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepribadian *conscientiousness* berhubungan positif terhadap perilaku kerja inovatif (Wang et al., 2012). Namun penelitian Patterson dan Zibarras (2017) menunjukkan *conscientiousness* berpengaruh negative terhadap perilaku kerja inovatif. Oleh sebab itu dikarenakan adanya inkonsistensi hasil maka dapat dikatakan bahwa kepribadian *conscientiousness* belum tentu mempengaruhi perilaku kerja inovatif, sehingga peneliti termotivasi untuk menguji kembali pengaruh dari variabel *conscientiousness* terhadap perilaku kerja inovatif pada penelitian ini.

Penelitian ini melakukan pengembangan dari penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Anjani dan Gatari (2019) yang meneliti pengaruh kepribadian

openness dan *conscientiousness* terhadap perilaku kerja inovatif dengan masa kerja pada perusahaan *startup* sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *conscientiousness* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, tetapi variabel moderasi yaitu masa kerja tidak memiliki pengaruh interaksi yang signifikan untuk mendorong *conscientiousness* dalam menumbuhkan perilaku kerja inovatif.

Oleh sebab itu, variabel penghargaan intrinsik dipilih untuk menggantikan variabel masa kerja sekaligus sebagai pengembangan pada penelitian sebelumnya karena variabel masa kerja tidak memiliki pengaruh interaksi yang signifikan antara *conscientiousness* terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian Honig hafiell dan Martin (1993) menjelaskan bahwa penghargaan intrinsik mampu meningkatkan perasaan harga diri dan prestasi. Penghargaan intrinsik mampu dihasilkan langsung dari pekerjaan itu sendiri dan biasanya mewakili perasaan senang, prestasi, tantangan, dan pertumbuhan pribadi serta profesional (Aletraris, 2010). Selain itu penghargaan intrinsik mampu memuaskan diri mereka mereka sendiri dan memberikan kepuasan langsung atas kebutuhan psikologis dasar (Deci et al., 2001).

Dengan demikian, penghargaan intrinsik cenderung memiliki dampak yang berkelanjutan sebagai motivasi dalam individu bekerja dan mendorong untuk menghasilkan upaya yang terus-menerus (Aletraris, 2010). Ketika karyawan menerima penghargaan intrinsik mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih

keras dan menghasilkan kinerja yang berkualitas karena untuk mencapai penghargaan intrinsik memerlukan pemrosesan tugas yang mendalam dan membutuhkan ketekunan termasuk hal nya dalam menciptakan perilaku inovatif (Vansteenkiste et al., 2006).

Alasan peneliti memfokuskan pada penghargaan intrinsik dibandingkan penghargaan ekstrinsik karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gohari, et al., (2013) menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik memiliki pengaruh lebih besar dan positif terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan penghargaan ekstrinsik. Selain itu pada penelitian Kanter (1998) menunjukkan bahwa perilaku inovatif mampu dipacu dengan adanya pengakuan atas peluang baru jadi ketika peluang tersebut dihargai maka individu akan mengerahkan tenaga untuk menghasilkan ide tersebut. Pengakuan atas peluang tersebut merupakan bentuk dari penghargaan intrinsik yang artinya penghargaan intrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Namun, terdapat beberapa kontradiktif terkait pengaruh pemberian penghargaan terhadap perilaku inovatif dari beberapa penelitian terdahulu. Pertama, pada penelitian yang dilakukan Friedman (2009) menemukan hubungan positif antara penghargaan dan perilaku inovatif, tetapi penelitian lain menunjukkan hasil berbeda dimana penghargaan berhubungan negative terhadap perilaku inovatif (Deci et al., 2001). Kedua, penelitian Chen et al., (2012) menemukan bahwa efek pemberian penghargaan cenderung meningkat ketika individu

diberitahu dengan jelas pekerjaan nya yang mampu menghasilkan penghargaan. Oleh sebab itu, penghargaan yang diberikan karena mampu menciptakan inovasi akan menunjukkan hasil yang berbeda dibandingkan dengan penghargaan yang diberikan atas pekerjaan yang kurang spesifik (Byron & Khazanchi, 2012).

Melihat kontradiktif dari beberapa penelitian diatas diketahui bahwa terdapat inkonsistensi hasil dan perbedaan motivasi dari individu dalam menanggapi penghargaan yang diberikan atas perilaku kerja inovatif. Pada riset ini, peneliti mendasarkan penelitian untuk fokus pada penghargaan yang diberikan atas perilaku inovatif yang dihasilkan untuk mengurangi ambiguitas yang disebabkan akibat pemberian penghargaan yang kurang spesifik.

Berdasarkan konsep akuntansi keperilakuan juga menjelaskan bahwa terdapat efek dari perilaku manusia yang mampu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Perilaku manusia dalam penelitian ini ditunjukkan pada perilaku kerja inovatif dimana perilaku inovatif dipengaruhi juga oleh kepribadian dari individu tersebut. Individu yang memiliki kepribadian *conscientiousness* cenderung berusaha keras agar mampu meraih prestasi (Goldberg et al.,1990). Salah satu bentuk prestasi adalah mampu menghasilkan ide atau inovasi baru dan berdampak positif bagi perusahaan.

Inovasi mampu tercipta saat individu dihadapkan pada suatu permasalahan atau kompleksitas pekerjaan sehingga individu tersebut dituntut untuk mencari jalan keluar atau mencari pemikiran baru untuk menyelesaikan permasalahan atas

tugas yang diberikan. Tentunya dalam terciptanya perilaku inovatif diperlukan juga dorongan motivasi dari perusahaan melalui pemberian penghargaan dan salah satu bentuk penghargaan yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif adalah penghargaan intrinsik. Inovasi yang dihasilkan nantinya mampu berpengaruh terhadap pengambilan keputusan perencanaan kedepan. Maka berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Pengaruh Kompleksitas Pekerjaan dan *Conscientiousness* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Penghargaan Intrinsik Sebagai Variabel Moderasi”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah individu yang dihadapkan kompleksitas pekerjaan yang tinggi dan diberi penghargaan intrinsik akan menghasilkan perilaku kerja inovatif lebih tinggi dibandingkan yang tidak diberi penghargaan intrinsik?
2. Apakah individu yang dihadapkan kompleksitas pekerjaan yang rendah dan diberi penghargaan intrinsik akan menghasilkan perilaku kerja inovatif lebih tinggi dibandingkan yang tidak diberi penghargaan intrinsik?
3. Apakah pengaruh *conscientiousness* terhadap perilaku kerja inovatif akan berbeda antara yang diberi penghargaan intrinsik dan tidak diberi penghargaan intrinsik?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah individu yang dihadapkan kompleksitas pekerjaan yang tinggi dan diberi penghargaan intrinsik akan menghasilkan perilaku kerja inovatif lebih tinggi dibandingkan yang tidak diberi penghargaan.
2. Mengetahui apakah individu yang dihadapkan kompleksitas pekerjaan yang rendah dan diberi penghargaan intrinsik akan menghasilkan perilaku kerja inovatif lebih tinggi dibandingkan yang tidak diberi penghargaan.
3. Mengetahui apakah pengaruh *conscientiousness* terhadap perilaku kerja inovatif akan berbeda antara yang diberi penghargaan intrinsik dan tidak diberi penghargaan intrinsik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini berkontribusi untuk memperkuat studi empiris yang sebelumnya telah dilakukan (George, 2001; Hammond et al., 2011; Woods et al., 2018, Yesil & Sozbilir, 2013) yang berpendapat bahwa *conscientiousness* merupakan kepribadian *big five personality* yang konsisten dalam memprediksi perilaku kerja inovatif.

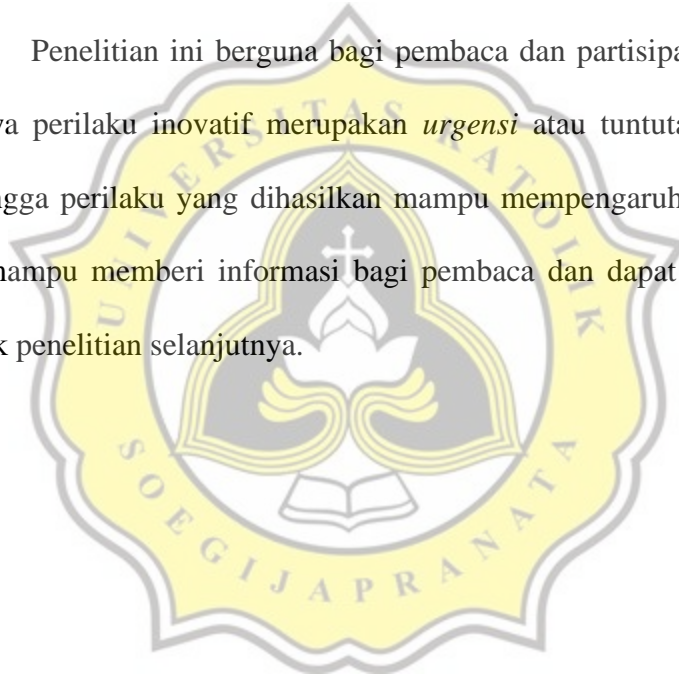
2. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pimpinan perusahaan untuk mempertimbangkan faktor yang mampu mempengaruhi

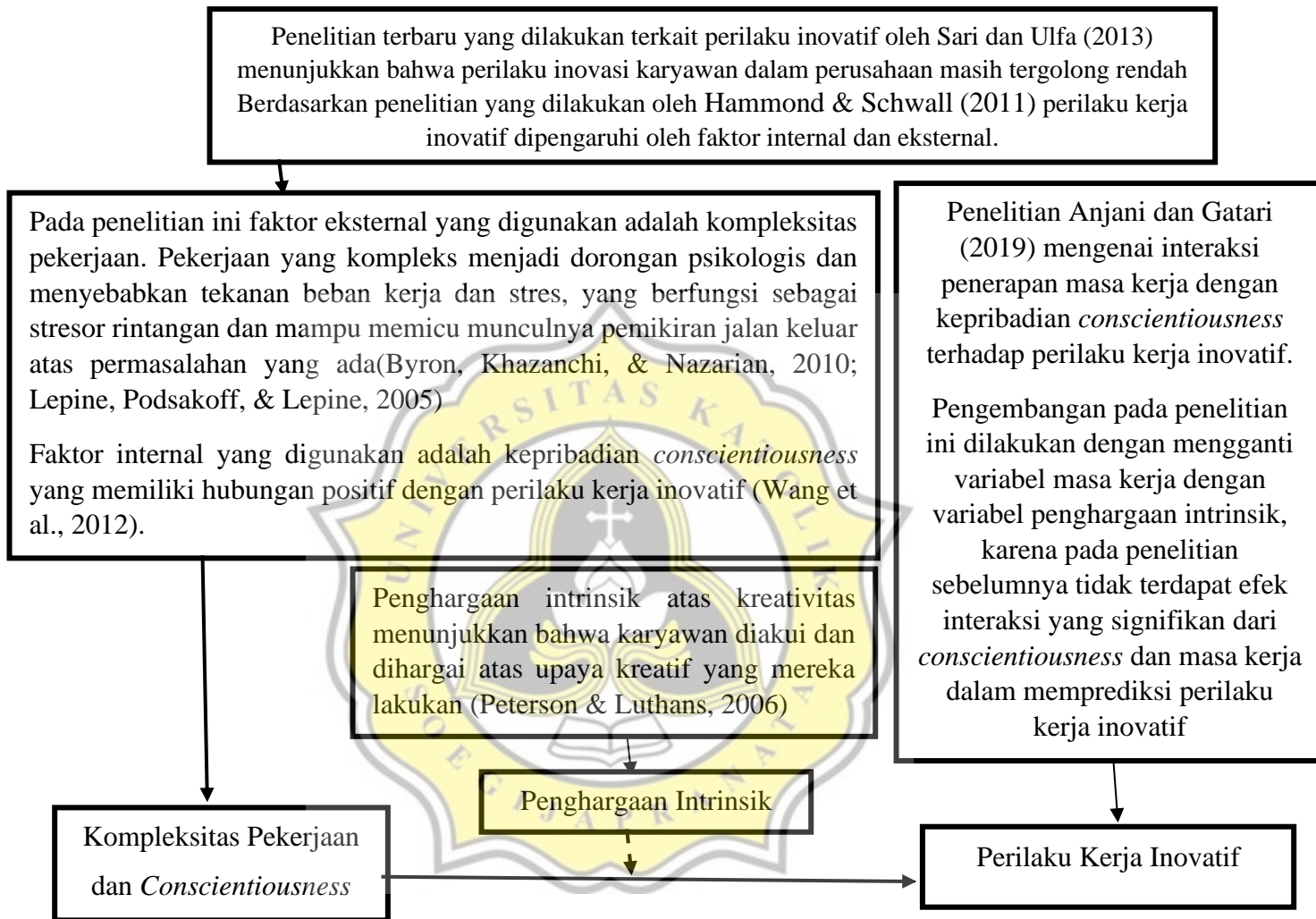
perilaku inovatif serta pentingnya pihak perusahaan memberikan dorongan kepada karyawan karena di era globalisasi dengan pesatnya kemajuan teknologi saat ini diperlukan adanya perilaku kinerja inovatif untuk mendukung kinerja operasi perusahaan agar tidak kalah saing dengan perusahaan lain dalam industri sejenis.

3. Manfaat Bagi Responden dan Pembaca

Penelitian ini berguna bagi pembaca dan partisipan untuk menyadari bahwa perilaku inovatif merupakan *urgensi* atau tuntutan di era sekarang, sehingga perilaku yang dihasilkan mampu mempengaruhi keputusan. Selain itu mampu memberi informasi bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.



1.5 Kerangka Pikir



Gambar 1.1. Kerangka Pikir

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terbagi dalam lima bab, diantaranya:

BAB I Pendahuluan

Bagian ini berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir, serta sistematika penelitian.

BAB II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Menguraikan tentang teori yang digunakan dalam penelitian ini, konsep, dan penelitian terdahulu yang relevan hingga hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini menjabarkan objek dan lokasi penelitian serta jenis data yang digunakan, sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, desain eksperimen dan alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV Hasil Analisis

Bab ini menjabarkan hasil, perhitungan dan analisis data yang diperlukan dalam menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Merupakan bab terakhir pada penelitian ini yang berisikan kesimpulan, saran dan keterbatasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya

