

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis yang kian ketat dan didorong oleh transformasi digital, inovasi telah menjadi faktor penentu utama dalam menjaga kelangsungan hidup organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan strategis dalam menumbuhkan perilaku kerja inovatif karyawan melalui pengelolaan budaya kerja yang kondusif, pengembangan kecerdasan emosional, dan pembentukan sistem berbagi pengetahuan yang efektif. Inovasi tidak lagi dipandang semata-mata sebagai produk dari kemajuan teknologi, melainkan juga sebagai hasil dari pola perilaku dan kualitas interaksi antar individu dalam organisasi (Asbari et al., 2019). Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai tindakan aktif individu dalam menghasilkan, mengembangkan, dan mengimplementasikan gagasan baru yang memberikan nilai tambah bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (de Jong & Hartog, 2008). Dalam konteks bisnis lokal seperti Warunk WOW KWB Ponorogo yang bergerak di industri kuliner, kemampuan untuk terus berinovasi menjadi kunci fundamental dalam mempertahankan daya saing, terutama menghadapi dinamika perubahan selera konsumen dan berbagai tantangan ekonomi yang dihadapi pelaku usaha di tingkat daerah.

Budaya organisasi telah terbukti menjadi faktor krusial dalam membentuk dan mengembangkan perilaku kerja inovatif di lingkungan kerja. Budaya kerja yang bersifat adaptif, menekankan kolaborasi, dan dibangun atas

dasar nilai-nilai kepercayaan mampu mendorong munculnya kreativitas serta keberanian karyawan dalam mengambil risiko yang terukur dalam aktivitas kerja mereka (Ma'arif et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh (Zhang et al., 2023) mempertegas bahwa berbagai dimensi budaya organisasi seperti rasa aman secara psikologis (*psychological safety*), semangat kolektivitas (*collectivism*), dan jarak kekuasaan yang rendah (*low power distance*) terbukti meningkatkan kinerja inovasi organisasi melalui terciptanya konteks sosial dan manajerial yang positif. Di sisi lain, budaya organisasi yang bersifat kaku, birokratis, dan hierarkis justru cenderung menghambat partisipasi karyawan dalam menyumbangkan ide-ide kreatif mereka. Oleh karena itu, dalam konteks organisasi jasa seperti Warunk WOW KWB, pengembangan budaya yang terbuka terhadap gagasan baru, mendorong komunikasi dua arah yang efektif, dan menghargai kontribusi setiap individu menjadi modal dasar yang sangat penting untuk membentuk perilaku kerja inovatif yang berkelanjutan dan berdampak jangka panjang.

Kecerdasan emosional (*Emotional intelligence*) merupakan kapasitas individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi diri sendiri maupun emosi orang lain secara efektif dalam berbagai situasi, dan telah terbukti memiliki korelasi positif yang kuat dengan perilaku kerja inovatif (Binsaeed et al., 2023) (Juliana Purada Tobing & Zenita Ratnaningsih, 2021). Individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan lingkungan kerja, menunjukkan empati yang tinggi terhadap rekan kerja, serta mampu menciptakan dan memelihara kolaborasi yang produktif di lingkungan kerja.

Studi yang dilakukan oleh (Andriani et al., 2024) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru Sekolah Menengah Kejuruan di wilayah Jakarta Barat, yang mengindikasikan bahwa kemampuan mengelola emosi secara positif dapat meningkatkan motivasi intrinsik untuk berinovasi di tempat kerja. Temuan ini sangat relevan dengan kondisi karyawan di Warunk WOW KWB Ponorogo yang sehari-hari menghadapi dinamika interaksi dengan pelanggan yang beragam, tekanan waktu operasional, serta tuntutan kualitas pelayanan yang memerlukan kematangan kemampuan emosional untuk dapat tetap produktif dan kreatif.

Berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) merupakan proses vital dalam organisasi modern, di mana setiap karyawan secara aktif berbagi pengalaman kerja, gagasan inovatif, keterampilan teknis, dan pembelajaran yang mereka peroleh untuk mendukung terciptanya inovasi kolektif dalam organisasi. Prasetyono, Tjitrosumarto, Setyohadi, dan Hapsari (2024) menyatakan bahwa aktivitas berbagi pengetahuan memberikan kontribusi positif yang substansial terhadap perilaku kerja inovatif, dengan peningkatan signifikan mencapai 58,4% dalam konteks lembaga pendidikan vokasi. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Listyanti & Hendarman, (2023) menegaskan bahwa perilaku berbagi pengetahuan yang dikombinasikan dengan iklim tim yang kondusif berperan sebagai prediktor utama dalam membangun dan mempertahankan budaya kerja inovatif di organisasi. Dalam konteks Warunk WOW KWB Ponorogo, kegiatan berbagi pengetahuan antar karyawan baik melalui mekanisme formal seperti rapat tim dan pelatihan,

maupun melalui interaksi informal sehari-hari menjadi kunci strategis dalam menghasilkan ide-ide baru untuk inovasi produk makanan, perbaikan sistem pelayanan, dan pengembangan strategi pemasaran yang lebih efektif.

Berbagai penelitian kontemporer menunjukkan bahwa budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan berbagi pengetahuan tidak hanya memberikan pengaruh secara parsial atau individual, tetapi juga memberikan pengaruh simultan yang saling memperkuat terhadap perilaku kerja inovatif dalam organisasi. Binsaeed et al., (2023) dan Zhang et al., (2023) menegaskan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut mampu menciptakan ekosistem organisasi yang sangat kondusif bagi tumbuh kembangnya inovasi. Budaya organisasi membentuk nilai-nilai dasar dan norma kerja yang menjadi pedoman perilaku, kecerdasan emosional meningkatkan kualitas hubungan interpersonal dan kerja sama tim, sementara berbagi pengetahuan mempercepat proses difusi dan penyebaran ide-ide kreatif ke seluruh bagian organisasi. Menurut Saif, Amelia, et al., (2024) dalam studi mereka di sektor pendidikan tinggi juga menemukan bahwa berbagi pengetahuan berperan sebagai mediator penting yang memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap munculnya perilaku kerja inovatif karyawan. Model integratif yang menggabungkan ketiga variabel ini sangat relevan untuk diterapkan pada Warunk WOW KWB yang dalam operasional sehari-harinya sangat mengandalkan kolaborasi tim, komunikasi efektif, dan sinergi antaranggota untuk mencapai tujuan bisnis.

Meskipun berbagai studi empiris telah berhasil membuktikan pengaruh signifikan dari ketiga variabel tersebut terhadap perilaku kerja inovatif, masih

terdapat kesenjangan riset yang cukup besar dalam konteks industri kuliner lokal dan usaha kreatif berbasis komunitas. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada sektor-sektor seperti pendidikan, layanan kesehatan, dan industri manufaktur (Asurakkody & Kim, 2020) dan (Prasetyono, 2024), sementara penelitian pada sektor usaha kecil dan menengah khususnya di bidang kuliner masih sangat terbatas. Belum banyak penelitian yang mengkaji secara empiris dan komprehensif bagaimana kombinasi budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan berbagi pengetahuan secara bersama-sama memengaruhi perilaku kerja inovatif dalam konteks bisnis jasa makanan yang melibatkan intensitas interaksi sosial tinggi seperti yang terjadi di Warunk WOW KWB. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi celah pengetahuan tersebut dengan menyoroti konteks unik dari organisasi berbasis komunitas pemuda yang beroperasi di wilayah Ponorogo, sehingga dapat memberikan perspektif baru dalam literatur MSDM dan inovasi.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa perkembangan sektor kuliner di Indonesia, termasuk di Kabupaten Ponorogo, memang mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan seiring dengan meningkatnya animo masyarakat terhadap ekonomi kreatif. Namun demikian, akselerasi pertumbuhan tersebut belum berbanding lurus dengan kapasitas inovasi yang dimiliki oleh para pelaku usahanya. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM (2023), sebagian besar UMKM di Indonesia sekitar 64% masih tergolong dalam kategori inovasi rendah hingga sedang. Kondisi ini dipertegas oleh data Badan Pusat Statistik (2023) yang mengungkapkan bahwa hanya

sekitar 37% pelaku usaha kuliner yang tercatat aktif melakukan inovasi dalam kurun waktu satu tahun terakhir. Pada tataran lokal, Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten Ponorogo juga mencatat fenomena serupa, di mana mayoritas UMKM kuliner di wilayah tersebut masih memusatkan perhatiannya pada aspek operasional dasar dan belum mampu mengembangkan inovasi secara konsisten dan berkesinambungan.

Fenomena kesenjangan inovasi tersebut turut tercermin dalam operasional Warunk WOW KWB Kabupaten Ponorogo, di mana perilaku kerja inovatif karyawan belum berkembang secara merata di seluruh lini organisasi. Kondisi ini tampak dari masih terbatasnya munculnya gagasan-gagasan segar, belum meratanya keterlibatan karyawan dalam proses penciptaan inovasi, serta belum optimalnya praktik berbagi pengetahuan antarindividu dalam organisasi. Di sisi lain, karakteristik industri kuliner yang sarat dengan dinamika dan tekanan operasional harian sesungguhnya menuntut kematangan pengelolaan emosi yang tinggi dari setiap karyawan. Akan tetapi, tidak semua karyawan memiliki kecerdasan emosional pada level yang memadai untuk menghadapi tekanan tersebut sembari tetap menjaga kreativitas dan produktivitas kerja. Lebih jauh, budaya organisasi yang belum sepenuhnya membuka ruang bagi keterbukaan gagasan dan partisipasi aktif seluruh anggota turut menjadi faktor penghambat yang signifikan bagi tumbuhnya perilaku kerja inovatif di lingkungan kerja Warunk WOW KWB.

Penelitian ini memiliki tingkat urgensi yang tinggi karena dapat memberikan kontribusi yang berharga baik dari aspek teoretis maupun praktis. Dari sisi teoretis, hasil penelitian ini akan memperkaya dan memperluas

literatur ilmiah di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait model simultan pengaruh budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif dalam konteks usaha kecil dan menengah yang selama ini masih jarang diteliti. Dari sisi praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi acuan dan pedoman bagi manajemen Warunk WOW KWB dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berbasis pada budaya inovatif, program peningkatan kecerdasan emosional karyawan melalui pelatihan dan pendampingan, serta pembangunan sistem berbagi pengetahuan yang efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu mendukung terciptanya organisasi yang tidak hanya adaptif terhadap perubahan, tetapi juga kreatif dalam menghasilkan solusi, dan memiliki daya saing yang tinggi baik di tingkat lokal maupun nasional, sehingga dapat berkontribusi pada pengembangan ekonomi kreatif di Indonesia.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Organizational Culture* berpengaruh secara parsial terhadap *Innovation Work Behavior* karyawan Warunk WOW KWB Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah *Emotional intelligence* berpengaruh secara parsial terhadap *Innovation Work Behavior* karyawan Warunk WOW KWB Kabupaten Ponorogo?

3. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh secara parsial terhadap *Innovation Work Behavior* karyawan Warunk WOW KWB Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah *Organizational Culture*, *Emotional intelligence*, dan *Knowledge Sharing* secara simultan berpengaruh terhadap *Innovation Work Behavior* karyawan Warunk WOW KWB Kabupaten Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis secara kuantitatif pengaruh budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan berbagi informasi terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Warunk WOW KWB Kabupaten Ponorogo. Temuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menyelidiki dan menganalisis dampak budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif di antara karyawan Warunk WOW KWB Kabupaten Ponorogo untuk memahami bagaimana norma, standar, dan praktik tempat kerja dapat mendorong inovasi individu.
- b. Untuk meningkatkan dan menganalisis dampak kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Warunk WOW KWB Kabupaten Ponorogo, sehingga memungkinkan untuk memahami bagaimana kemampuan karyawan untuk belajar, beradaptasi, dan menggunakan emosi memengaruhi kemampuan mereka untuk berinovasi.
- c. Untuk menyelidiki dan menganalisis dampak parsial berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovasi di antara karyawan Warunk WOW KWB Kabupaten Ponorogo, dengan tujuan mengidentifikasi

beberapa perilaku berbagi pengetahuan yang signifikan di antara karyawan yang berkontribusi pada munculnya ide-ide baru dan inovasi di tempat kerja.

- d. Untuk menilai dan menganalisis pengaruh simultan budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Warunk WOW KWB Kabupaten Ponorogo untuk menentukan kekuatan dan kelemahan hubungan ketiga variabel tersebut dengan inovasi di tempat kerja.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah yang bermakna terhadap pengembangan disiplin ilmu Manajemen, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan perilaku organisasi. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperluas pemahaman konseptual mengenai hubungan antara *organizational culture*, *emotional intelligence*, dan *knowledge sharing* terhadap *innovation work behavior* karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan yang diperoleh dapat memperkaya kajian akademik mengenai model integratif yang menjelaskan bagaimana faktor-faktor budaya, emosional, dan kognitif berperan dalam membentuk perilaku kerja inovatif di lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini berpotensi menjadi referensi ilmiah yang relevan dalam pengembangan teori manajemen kontemporer yang berorientasi pada inovasi dan penguatan kapabilitas sumber daya manusia.

b. Manfaat bagi Objek yang Diteliti (Warunk WOW KWB Kabupaten Ponorogo)

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan konstruktif bagi manajemen Warunk WOW KWB Kabupaten Ponorogo dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang inovatif dan berkelanjutan. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penguatan budaya organisasi yang adaptif, peningkatan kecerdasan emosional karyawan melalui program pelatihan interpersonal, serta optimalisasi proses knowledge sharing untuk memperkuat kolaborasi dan kreativitas di tempat kerja. Dengan penerapan hasil penelitian ini, diharapkan organisasi mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi lahirnya ide-ide baru, peningkatan produktivitas, serta daya saing yang lebih tinggi di sektor industri kuliner lokal.

c. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan konseptual dan referensi empiris bagi peneliti berikutnya yang berminat mengkaji tema serupa dengan konteks, variabel, atau metode yang berbeda. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, atau organizational learning, guna memperdalam pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi innovation work behavior. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed methods untuk memperoleh

pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika perilaku kerja inovatif di lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan awal bagi pengembangan riset-riset berikutnya dalam ranah manajemen inovasi dan perilaku organisasi.

