

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perekonomian Indonesia saat ini sudah mendapatkan perhatian dari dunia internasional karena perekonomian Indonesia sekarang dapat dianggap memiliki potensi ekonomi yang tinggi. Dengan memiliki sejumlah karakteristik dan keunikan, negara Indonesia menjadi negara yang berpotensi besar untuk mengalami perkembangan dan pertumbuhan ekonomi yang pesat. Karenanya, Indonesia disebut-sebut sebagai negara ekonomi terbesar di Asia Tenggara (Indonesia Investments, 2019). Contoh dari karakteristik yang dimiliki oleh Indonesia adalah keberagaman sumber daya alam yang ada dan melimpahnya sumber daya manusia yang ada. Dengan melimpahnya sumber daya alam dan sumber daya manusia disertai dengan pengelolaan yang tepat akan menjadikan perekonomian Indonesia semakin maju.

Dalam rangka meningkatkan pembangunan nasional, sektor kepariwisataan terbukti merupakan salah satu sektor terbesar dan terkuat dalam perekonomian dunia dan termasuk sektor unggulan pembangunan industri di Indonesia. Sektor kepariwisataan terbukti dapat menunjang perekonomian rakyat dan saat ini sektor kepariwisataan diperlukan untuk menambah pemasukan negara dan perolehan devisa di luar sektor minyak dan gas bumi (Hakim, 2010). Menurut *United Nations World Tourism Organization* (UNWTO), sektor pariwisata memberikan sumbangan sebesar 9% dari total GDP dunia (UNWTO, 2014). Badan Pusat

Statistik mencatat jumlah wisatawan yang datang ke Indonesia secara akumulatif dari Bulan Januari - Oktober 2019 sebanyak 13,62 juta pengunjung dan mengalami kenaikan sebesar 2,85 persen dari jumlah wisatawan yang datang pada periode yang sama di tahun 2018 yang berjumlah 13,25 pengunjung (Badan Pusat Statistik, 2019).

Menurut UU No. 10 Tahun 2009 Bab 1 pasal 3 dan 9 pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan pemerintah daerah. Sedangkan industri pariwisata adalah kumpulan usaha pariwisata yang saling terkait dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dalam penyelenggaraan pariwisata.

Usaha pariwisata yang disebutkan pada UU No. 10 Tahun 2009 Bab VI pasal 14 meliputi, antara lain: daya tarik wisata; kawasan pariwisata; jasa transportasi wisata; jasa perjalanan wisata; jasa makanan dan minuman; penyediaan akomodasi; penyelenggaraan kegiatan hiburan dan rekreasi; penyelenggaraan pertemuan, perjalanan insentif, konferensi dan pameran; jasa informasi pariwisata; jasa konsultan pariwisata; jasa pramuwisata; wisata tirta; dan spa (Departemen Kebudayaan dan Pariwisata, 2009). Dengan banyak usaha terbuka seperti itu, sektor industri pariwisata memiliki efek ganda (*multiplier effects*) yang luas. Artinya, semakin luas efek ganda yang ada semakin banyak sektor kegiatan lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap pembangunan dan berkembangnya daerah dimana tempat wisata itu berada (Sujali, 2008).

Seperti yang dikatakan (Hakim, 2010), kegiatan pariwisata merupakan kegiatan mengenai usaha pemenuhan kebutuhan manusia dalam hal kesenangan yang mana pemenuhan kebutuhan tersebut disediakan oleh pihak tertentu. Hal ini berarti kegiatan pariwisata dapat disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang ada pada suatu daerah. Sebagai contoh, karena di daerah perkotaan minim potensi alam untuk hiburan, pihak ketiga membuat objek wisata buatan wahana permainan seperti yang ada di Surabaya, yaitu Surabaya Carnival, Trans Studio Bandung, Dunia Fantasi Ancol di Jakarta dan masih banyak lainnya.

Daerah di Indonesia yang memiliki banyak sekali tempat wisata adalah Yogyakarta. Pariwisata Yogyakarta meliputi Kabupetn Sleman dan Kabupaten Bantul menempati peringkat keempat dan kesepuluh di indeks pariwisata Indonesia versi Kementerian Pariwisata. Namun posisi ini tergeser oleh daerah-daerah lain yang melakukan perbaikan terhadap lokasi wisatanya. Kota Yogyakarta sendiri pernah menjadi tujuan wisata kedua setelah Bali yang difavoritkan oleh para wisatawan asing maupun lokal.

Kepariwisataan di Yogyakarta terbagi menjadi 3 area wisata yaitu *High Land Area, Main Land/urban - Sub Urban Area & Coastal Area*. Yogyakarta juga memiliki 3 daya tarik wisata, yaitu wisata alam, budaya, dan khusus yang jika ditotal terdapat sebanyak 48 wisata tercatat. Menurut Syakdiah, kelemahan kepariwisataan yang berada di Yogyakarta antara lain adalah, distribusi kunjungan belum merata, komunikasi pemasaran untuk membangun citra masih terbatas, bahan promosi masih terbatas, dan SDM kepariwisataan masih belum optimal yang mana hal-hal tersebut dapat mempengaruhi performa perusahaan (Syakdiah, 2017).

Dengan semakin banyaknya wisata yang ada, pihak pekerja wisata dituntut untuk terus memiliki inovasi baru dalam meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat. Inovasi dianggap sebagai cara organisasi atau perusahaan untuk mengembangkan produk dan pelayanan yang baru kepada masyarakat agar bisa tetap berkompetisi di lingkungan bisnisnya (Schermuly, Meyer, & Dammer, 2013).

Perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu untuk membuat suatu ide baru yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk mencapai keuntungan organisasi (Kleysen & Street, 2001). Sedangkan perilaku kerja inovatif menurut Janssen adalah perilaku individu mulai dari proses pembuatan ide, pengenalan ide sampai pada penerapan ide atau gagasan baru ke dalam konteks pekerjaan, kelompok atau organisasi guna meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi tersebut (Janssen, 2000). Menurut Jong & Hartog, perilaku kerja inovatif berkaitan erat dengan kreativitas kerja (Jong & Hartog, 2008). Namun perbedaannya adalah perilaku kerja inovatif lebih memfokuskan pada pencarian keuntungan sedangkan kreativitas dapat dilihat sebagai komponen penting dan mendasar dalam proses inovasi, ketika masalah atau kesenjangan terjadi dan ide diciptakan sebagai respon terhadap kebutuhan akan inovasi (West, 2002).

Dunia bisnis pariwisata merupakan dunia yang kompetitif. Kenaikan jumlah perusahaan-perusahaan baru berupa produk maupun jasa semakin membuat perusahaan untuk lebih kompetitif. Situasi ini mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan atau membuat keunikannya tersendiri. Maka dari itu penting untuk melakukan inovasi dalam memproduksi barang atau jasa (Ancok, 2012). Perilaku

inovatif bukan merupakan suatu hal yang diturunkan. Tetapi semua orang mampu mengembangkan potensi inovasi yang ada pada diri mereka dengan dukungan iklim yang memadai. Kemampuan inovatif individu ditempat kerja adalah hal yang penting untuk menunjang inovasi organisasi (Jong & Hartog, 2007). Selain itu, menurut Riyanti dalam (Hutahean, 2005) inovasi organisasi memberikan dampak secara langsung terhadap kesuksesan bisnis. Sebanyak 80% ide dicetuskan atau diperoleh dari karyawan perusahaan dan 20% lainnya merupakan hasil rencana inovasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Getz & Robinson, 2003). Untuk itu, karyawan adalah bagian penting dalam menghasilkan sebuah inovasi di suatu perusahaan.

Perilaku inovatif adalah hal yang penting bagi perusahaan untuk dapat bertahan pada dunia bisnis yang selalu berubah ini. Inovasi yang dibutuhkan perusahaan adalah dapat membuat hal-hal baru dalam bentuk produk, strategi, sistem maupun hal lain yang berkaitan dengan perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Perubahan secara cepat pada strategi perusahaan dapat mengakibatkan permasalahan yang serius yang berdampak pada penurunan kinerja jika tidak diimbangi dengan adanya kemampuan untuk berinovasi yang ada pada perusahaan tersebut. Organisasi yang mengidentifikasi diri mereka dengan inovasi dan budaya inovasi cenderung dapat mendorong dan memberikan dukungan tentang inovasi kepada karyawan mereka (Poulton, 2005). Organisasi inovatif dapat mengelola perubahan lingkungan dengan lebih cepat dan mudah (Damanpour & Gopalakrishnan, 1998). Perilaku kerja inovatif terjadi karena ada interaksi dari tiga aspek, yaitu individu sebagai pekerja, kelompok sebagai

suatu proses kerja dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi (Soebardi, 2012).

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut Li & Zheng secara garis besar terbagi menjadi dua, yaitu individual dan organisasional. Faktor individual terdapat beberapa komponen, antara lain komitmen individu terhadap organisasinya dan modal psikologis individu atau *psychological capital*. Sedangkan untuk faktor organisasional terdiri dari iklim organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin, modal sosial atau interaksi sosial yang ada dalam organisasi tersebut dan karakter pekerjaan yang dituntut (Li & Zheng, 2014).

Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lain dan memiliki keterikatan. Pada faktor individu, secara psikologis karyawan bersedia untuk menerima risiko akan kegagalan dalam berinovasi yang hal ini berkaitan dengan karakteristik psikologis mereka. Maka dari itu, karyawan yang memiliki modal psikologis lebih banyak akan memiliki perilaku yang lebih inovatif. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ika, dkk (2016) menghasilkan bahwa terdapat korelasi positif antara *psychological capital* dengan perilaku inovatif (Ratnaningsih, Prasetyo, & Prihatsanti, 2016).

Sedangkan pada faktor organisasi, organisasi berfungsi sebagai penyedia dukungan serta sumber kebutuhan yang diperlukan karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Dengan demikian akan timbul komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan sudah berkomitmen dengan organisasi maka karyawan mampu menjelaskan tujuan yang jelas mengapa dirinya ingin tetap bertahan pada sebuah organisasi. Dengan begini karyawan akan mengagap status

pekerjaannya *secure* atau aman. Keamanan kerja atau *job security* juga dapat mempengaruhi perilaku inovasi karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ludi Prasetyo (2018) yang menemukan hasil bahwa semakin tinggi rasa aman karyawan terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula perilaku inovasinya (Ardy, 2018).

1.2. Identifikasi Masalah

Pada bagian sebelumnya telah dijabarkan bahwa Yogyakarta merupakan kota yang memiliki banyak tujuan wisata. Namun ada beberapa hal yang menjadi kelemahan seperti distribusi kunjungan belum merata, komunikasi pemasaran untuk membangun citra masih terbatas, bahan promosi masih terbatas, dan SDM kepariwisataan masih belum optimal. Permasalahan-permasalahan tersebut dapat dikaji melalui perbaikan SDM untuk meningkatkan performa perusahaan.

Sumber daya manusia pada sebuah organisasi merupakan hal yang sangat penting sebagai penggerak organisasi. Sumber daya manusia berfungsi sebagai kemudi untuk mempertahankan, mengarahkan dan mengembangkan organisasi (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2010). Hal ini berkaitan erat dengan adanya inovasi dari pekerja di perusahaan tersebut. Tanpa adanya pekerja di sebuah perusahaan, perusahaan tidak akan bisa membuat inovasi (Abstein & Spieth, 2014). Untuk itu, aspek yang sesuai untuk dikaji adalah memunculkan perilaku inovatif pada karyawan. Pada penelitian ini, peneliti mencoba untuk mengkaji perilaku inovatif melalui *psychological capital* dan *job security* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ika, dkk (2016) menghasilkan bahwa terdapat korelasi positif antara *psychological capital* dengan perilaku inovatif. Semakin tinggi *psychological capital* karyawan maka semakin tinggi juga perilaku inovatif yang dimunculkan. Individu yang memiliki sikap positif dan kepercayaan diri terhadap kemampuan mereka akan mudah untuk memunculkan pemikiran dan ide untuk mencapai tujuan. Proses ini mungkin terjadi karena karyawan dengan *psychological capital* yang lebih tinggi dapat beradaptasi lebih baik, memiliki resiliensi lebih dan memiliki harapan akan masa depan yang kuat yang mana hal ini dapat memunculkan motivasi yang kuat untuk mencari jalan alternatif guna mencapai tujuannya di tempat kerja (Ratnaningsih, Prasetyo, & Prihatsanti, 2016).

Penelitian serupa yang memiliki hasil sama telah dilakukan oleh Abbas dan Raja (2015) dengan hasil individu yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi akan lebih cenderung mencerminkan perilaku inovasi daripada mereka yang memiliki tingkat *psychological capital* yang rendah. Individu dengan tingkat *psychological capital* tinggi lebih inisiatif dalam membuat, mengenalkan dan merealisasikan gagasan baru di tempat kerja mereka dikarenakan kecenderungan alami mereka untuk menunjukkan perilaku inovatif (Abbas & Raja, 2015). Kemudian penelitian Abbas & Raja (2015) dilanjutkan oleh Rulevy & Parahyanti (2016) dengan temuan yang sama. Tetapi pada penelitian tersebut dilakukan analisis per dimensi dan mendapatkan hasil bahwa dari keempat dimensi *psychological capital* yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap perilaku inovasi adalah dimensi *self-efficacy* (Rulevy & Parahyanti, 2016).

Psychological capital juga merupakan faktor internal dari faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovasi. Faktor internal lain adalah komitmen organisasi. Ketika karyawan sudah berkomitmen dengan organisasi maka karyawan mampu menjelaskan tujuan yang jelas mengapa dirinya ingin tetap bertahan pada sebuah organisasi. Dengan begini karyawan akan menganggap status pekerjaannya *secure* atau aman.

Masih sangat sedikit penelitian yang mengulas mengenai teori *job security* dengan perilaku inovasi. Penelitian yang sudah ada lebih banyak meneliti mengenai teori *job insecurity* dengan perilaku inovasi. Akan tetapi, kedua teori ini merupakan teori kontinuitas atau berkesinambungan. Penelitian terkait *job insecurity* akan menggunakan instrumen penelitian untuk mengukur tingkat *job insecurity* yang mana jika semakin tinggi maka akan semakin tidak aman (*insecurity*) dan jika semakin rendah maka akan semakin aman (*secure*). Dengan begitu, teori *job security* dapat diulas kembali melalui teori *job insecurity*.

Penelitian terkait *job security* dan perilaku inovasi yang dilakukan oleh Ludi Prasetyo (2018) menemukan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja inovatif (Ardy, 2018). Hal ini berarti perilaku inovasi akan meningkat ketika rasa tidak aman itu berkurang. Rasa kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan, dapat diartikan sebagai stressor yang menyebabkan tekanan psikologis. Ketika individu mengalami tekanan psikologis dapat memicu respon respon coping yang dicirikan dengan menjauhkan diri dari sumber stressor (Hellgren & Sverk, 2010).

Hal ini berarti bahwa karyawan secara psikologis akan mempengaruhi keterlibatannya dalam pekerjaan untuk mengurangi dampak negatif dari stressor kerja. Selain itu, strategi coping menyiratkan bahwa pekerja akan lebih fokus mengarahkan energinya untuk pengaturan emosi daripada kinerja mereka (Elst, Vander., De Witte, & Sverke, 2014). Sehingga hal ini dapat dipersepsikan sebagai ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan karyawan dan dapat menghambat karyawan dalam memunculkan inovasi (Ardy, 2018). Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika individu memiliki tingkat rasa aman yang tinggi terhadap pekerjaannya (*job security*) maka perilaku inovasinya akan tinggi pula.

Penelitian lain yang memiliki hasil serupa yang dilakukan oleh De Spiegelaere, dkk., (2014) bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif terhadap perilaku inovasi (De Spiegelaere, Van Gyes, De Witte, Niesen, & Van Hootegem, 2014). Ketika karyawan mempersepsikan bahwa pekerjaannya tidak aman, mereka akan menarik diri dari perilaku kerja inovatif. Terdapat dua strategi yang dijelaskan oleh De Spiegelaere, dkk (2014) yang dilakukan oleh karyawan. Yang pertama adalah proses inovasi memerlukan waktu yang banyak dan memiliki dampak jangka panjang (tidak langsung dirasakan) membuat karyawan menarik diri ketika dia berada dalam kondisi tidak aman akan pekerjaannya. Pada kondisi ini, karyawan akan mempertimbangkan keterlibatannya dengan membandingkan antara usaha yang dilakukannya dengan hasil yang diterima oleh organisasi.

Yang kedua, perilaku kerja inovatif berisiko pada hubungan kerja antar karyawan lain yang *resistence* untuk berubah karena sudah terbiasa (*job routine*). Risiko ini membuat karyawan berpikir ulang untuk menunjukkan perilaku inovatif

pada kondisi tidak aman. Jika karyawan mengambil risiko ini maka akan berpengaruh pada keberlangsungan pekerjaannya saat ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketika karyawan merasa aman akan pekerjaannya, ia tidak akan menarik diri pada perilaku kerja inovatif (De Spiegelaere, Van Gyes, De Witte, Niesen, & Van Hootegem, 2014).

Penulis menemukan sebuah penelitian serupa yang memiliki hasil yang berbeda yaitu tidak ada pengaruh secara langsung antara *job insecurity* dengan perilaku kerja inovatif. Hal ini dikarenakan, hasil menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dapat dianggap sebagai hasil yang lebih jauh dari *job insecurity*, yang menyiratkan bahwa hubungan antara *job insecurity* membutuhkan waktu untuk berkembang atau asosiasi yang terjadi bergantung pada proses lain. Hubungan antara *job insecurity* dan kinerja (Niesen, Van Hootegem, Vaner Elst, Battistelli, & De Witte, 2018). Penelitian yang memiliki hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Farzaneh, (2013). Hasil dari penelitian tersebut adalah tidak ada bukti yang mendukung bahwa *job security* memiliki hubungan langsung terhadap perilaku inovasi (Farzaneh, 2013).

Berdasarkan pemaparan terkait penelitian-penelitian sebelumnya, belum banyak penelitian mengenai pengaruh *job security* terhadap perilaku kerja inovatif secara langsung, maka dari itu penelitian ini ingin mengungkap pengaruh antara *psychological capital* dan *job security* terhadap perilaku inovatif.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dibuat dengan tujuan untuk mempersempit dan memfokuskan penelitian agar sesuai dengan variabel dan konteks penelitian yang telah ditentukan. Batasan masalah pada penelitian ini adalah mengenai pembahasan sebagai berikut:

1. Destinasi Pariwisata

Peneliti membatasi pada perusahaan yang bekerja pada sektor pariwisata karena urgensi pariwisata saat ini sangat tinggi dan tuntutan kepada perusahaan untuk terus bertahan diantara pesaing-pesaingnya. Kriteria yang cocok untuk dijadikan destinasi penelitian adalah Kota Yogyakarta karena memiliki jumlah dan jenis wisata yang banyak dan beragam.

2. *Psychological Capital*

Psikologi Kapital didefinisikan sebagai kapasitas psikologis individu yang ditandai dengan kepercayaan diri dalam mengambil dan menyelesaikan tugas-tugas (*self-efficacy*), atribusi positif terhadap situasi saat ini dan keberhasilan masa depan (*optimism*), aspirasi untuk mencapai tujuan (*hope*) dan kemampuan untuk beradaptasi ketika menghadapi situasi atau permasalahan yang menantang (*resiliency*) (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

3. *Job Security*

Job Security didefinisikan oleh Borg & Elizur sebagai harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang

didalamnya mencakup kepastian kesempatan promosi, kondisi pekerjaan secara umum dan kesempatan karir jangka panjang. Borg & Elizur juga mendefinisikan *Job Insecurity* sebagai kekhawatiran mengenai kehilangan pekerjaan atau kemungkinan dipecat dan kestabilan pekerjaan dan karir (Borg & Elizur, 1992). Akan tetapi, kedua teori ini merupakan teori kontinuitas atau berkesinambungan. Dan pada penelitian ini akan mengukur teori *job security*.

4. Perilaku Inovasi

Perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu untuk membuat suatu ide baru yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk mencapai keuntungan organisasi. Perilaku kerja inovatif ini dapat diukur melalui *opportunity exploration*, *generativity*, *formative suggestion*, dan *championing* serta *application* (Kleysen & Street, 2001)

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, perumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh *Psychological Capital* dan *Job Security* terhadap perilaku inovasi pada karyawan yang bekerja di perusahaan sektor industri pariwisata di Yogyakarta?”

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara *Psychological Capital* dan *Job Security* terhadap perilaku

inovasi pada karyawan yang bekerja perusahaan sektor industri pariwisata di Yogyakarta.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih untuk menambah pengetahuan ilmu psikologi bagi peneliti, pembaca dan penelitian selanjutnya mengenai perilaku inovatif, *psychological capital* dan *job security* berserta pengaruh yang ada pada variabel-variabel tersebut.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran *real* terkait pengaruh antara *Psychological Capital* dan *Job Security* karyawan guna meningkatkan perilaku inovasi karyawan yang dapat menjadi sumbangsih kepada peningkatan performa perusahaan secara efektif. Dan dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk menjadikan penelitian ini sebagai dasar strategi perusahaan dalam mengelola, meningkatkan kinerja dan keuntungan perusahaan.