

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di era globalisasi, organisasi harus menghadapi persaingan global yang selalu kompetitif dan berubah dengan cepat. Agar perusahaan dapat melindungi keuntungan dan posisi pasar mereka, inovasi produk penting untuk terus membedakannya dari pesaing, serta inovasi juga penting untuk membuat proses produksi lebih efisien dan menjaga produk pada tingkat harga yang kompetitif (Moll & de Leede, 2016). Seperti yang di ungkapkan oleh Mishra dkk. (2019) bahwa saat ini organisasi mengalami persaingan yang sengit saat beroperasi dalam ekonomi yang sangat saling bergantung dan global. Hal ini menjadikan kemampuan untuk terus berinovasi dengan produk, layanan dan proses kerja sangat penting bagi organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010). Afsar dkk. (2020) berpendapat bahwa inovasi membantu organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberhasilan organisasi. Sehingga, dalam lingkungan yang kompetitif, global dan perubahan teknologi yang cepat, inovasi adalah fasilitator penting untuk pertumbuhan bisnis (Munir & Beh, 2019). Shanker dkk. (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa karyawan yang menunjukkan perilaku kerja inovatif memainkan peran yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam laporan yang di susun oleh Global Innovation Index (2019) Indonesia menempati peringkat ke 85 dari 129 Negara dalam hal inovasi. Untuk kawasan Asia Tenggara, Asia Timur dan Oseania, Indonesia menempati peringkat

ke 14 dari total 15 negara. Peringkat Indonesia berada di bawah negara Asia Tenggara lainnya seperti Singapura, Malaysia, Vietnam, Thailand, Filipina dan Brunei Darussalam. Menurut Menteri Riset dan Teknologi Bambang Permadi Soemantri Brodjonegoro, hal ini menjadikan daya saing Indonesia rendah (Yaqin, 2020). Bambang juga menambahkan bahwa untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, maka inovasi juga harus dikembangkan. Inovasi atau menjadi inovatif menjadi penting agar pertumbuhan ekonomi Indonesia bisa meningkat. Menurut Lanyi (2016) inovasi berkontribusi pada bangsa dan ekonomi, sedangkan peran perusahaan rintisan berkontribusi untuk meningkatkan level inovasi ke peringkat tertinggi (Munir & Beh, 2019).

Merujuk dari Farr dan Ford (1990), De Jong dan Den Hartog (2008) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiatif dan pengenalan yang disengaja (dalam peran kerja, kelompok atau organisasi) dari ide, proses, produk, atau prosedur baru dan berguna. Definisi perilaku kerja inovatif dari De Jong dan Den Hartog (2008) inilah yang kemudian penulis jadikan acuan dalam penelitian ini. Selanjutnya, inovasi di satu sisi bisa dianggap sebagai produk atau hasil, yaitu sebagai perangkat baru, metode atau ide, atau di sisi lain sebagai proses dalam memperkenalkan suatu hal yang baru (Grošelj et al., 2020). Tidak seperti kreativitas, perilaku kerja inovatif secara eksplisit dimaksudkan untuk memberikan semacam manfaat, memiliki komponen terapan yang lebih jelas dan diharapkan menghasilkan keluaran yang inovatif (De Jong & den Hartog, 2010). De Jong dan Den Hartog (2008) membagi perilaku kerja inovatif menjadi 4 dimensi yaitu eksplorasi peluang (*opportunity exploration*),

pemunculan ide (*idea generation*), memperjuangkan ide (*championing*), dan penerapan ide (*application*). Dimulainya suatu proses inovasi berkaitan dengan penemuan peluang atau masalah yang muncul (*Opportunity exploration*), kemudian mengombinasikan dan reorganisasi informasi serta konsep yang telah ada untuk memecahkan masalah atau untuk meningkatkan kinerja (*idea generation*), Setelahnya mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti membujuk dan memengaruhi karyawan atau manajemen lain, serta mendorong dan bernegosiasi (*championing*) dan yang terakhir upaya yang harus dilakukan individu untuk mengembangkan ide yang dipilih untuk diimplementasikan menjadi proposisi praktis (*Application*) (De Jong & Den Hartog, 2008).

De Jong dan Den Hartog (2007) berpendapat bahwa salah satu cara bagi organisasi untuk menjadi lebih inovatif adalah dengan memanfaatkan kemampuan karyawan mereka untuk berinovasi. Perilaku kerja inovatif karyawan telah muncul sebagai faktor penting bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dan memastikan kelangsungan hidup jangka panjang dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini (Rao Jada dkk., 2019). Dalam proses inovasi 80% ide berasal dari karyawan dan hanya 20% datang melalui kegiatan yang direncanakan (Getz & Robinson, 2003). Community Innovation Survey (2012) menunjukkan sekitar 50% dari perusahaan inovatif di Eropa menganggap karyawan sebagai sumber penting inovasi (Mishra dkk., 2019). Karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja bisnis melalui kemampuan mereka untuk menghasilkan ide dan menggunakannya untuk membangun produk, layanan, dan proses kerja yang baru dan lebih baik (De Jong & Den Hartog, 2007). Gagasan dan inisiatif baru yang

dihasilkan oleh karyawan memberikan organisasi keunggulan kompetitif melalui diferensiasi dan peningkatan produk atau layanan (Park dkk., 2014). Ide-ide yang disarankan oleh karyawan juga ditemukan dengan biaya yang relatif rendah (Mishra dkk., 2019). Hal ini berlaku untuk semua organisasi termasuk *startup* atau perusahaan rintisan.

Definisi perusahaan rintisan dalam penelitian ini mengacu pada definisi yang diungkapkan oleh Ries (2011). Menurut Ries (2011) *startup* atau perusahaan rintisan adalah lembaga atau institusi manusia yang dirancang untuk menciptakan produk atau layanan baru di bawah kondisi ketidakpastian yang ekstrem. Ia tidak mengatakan apa-apa tentang ukuran perusahaan maupun industri atau sektor ekonomi di mana perusahaan itu berdiri. Perusahaan atau siapa pun yang menciptakan produk atau bisnis baru di bawah kondisi ketidakpastian ekstrem entah dari lembaga pemerintah, usaha yang didukung perusahaan lain, organisasi nirlaba, atau perusahaan yang fokus mencari laba dengan investor keuangan bisa disebut sebagai perusahaan rintisan. Blank dan Dorf (2012) menjelaskan bahwa perusahaan rintisan bukanlah versi kecil dari perusahaan besar, melainkan organisasi sementara yang mencari model bisnis yang dapat *scalable*, *repeatable*, dan menguntungkan. Model bisnis perusahaan rintisan adalah kanvas yang dipenuhi dengan ide dan tebakan atau spekulasi, tetapi tidak memiliki pelanggan dan memiliki pengetahuan tentang pelanggan yang minim (Blank & Dorf, 2012).

Menurut Pereira (2020) perusahaan rintisan tidak bisa dipisahkan dengan inovasi, karena inovasi memainkan peran penting dalam kesuksesan perusahaan rintisan. Selain itu, perusahaan rintisan adalah perusahaan yang masih dalam tahap

awal manajemen *brand*, penjualan dan perekrutan karyawan. Perusahaan rintisan memiliki tujuan untuk tumbuh dan berkembang pesat, memiliki faktor risiko yang tinggi untuk gagal, sangat dinamis dan siap untuk beradaptasi terhadap permasalahan yang mungkin timbul, fokus dalam penyelesaian masalah yang ada di pasar dan terakhir perusahaan rintisan adalah perusahaan untuk mencari model bisnis yang dapat diulang dan terukur.

Berdasarkan data yang dihimpun oleh Startup Ranking (2020) setidaknya terdapat 112.776 perusahaan rintisan di seluruh dunia. Indonesia sendiri menempati posisi kelima setelah Amerika Serikat, India, Britania Raya dan Kanada dengan jumlah perusahaan rintisan yang terdaftar sebanyak 2.210 (Startup Ranking, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan rintisan semakin berkembang dalam memenuhi kebutuhan setiap segmentasi pasar yang ada (Ardhito & Wicaksono, 2018). Tapi, tidak bisa dipungkiri bahwa semakin banyak perusahaan rintisan yang ada, semakin tinggi pula tingkat persaingan yang terjadi.

Pendiri Go-Jek Nadiem Makarim, yang sekarang Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, mengungkapkan bahwa lebih 90 persen dari perusahaan rintisan yang bakal bangkrut (Yasra, 2019). Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh pengamat ekonomi digital yang juga CEO PT Duta Sukses Dunia, Yudi Candra, bahwa dari sekitar 1.500 hingga 1.700 perusahaan rintisan di Indonesia, yang sukses masih relatif kecil, sekitar 1 persennya saja, 99 persennya gagal (Winosa, 2019). Yudi juga menambahkan bahwa kegagalan itu terjadi karena kebanyakan perusahaan rintisan di Indonesia tidak menghadirkan solusi yang benar-benar baru atau inovatif dalam menjawab kebutuhan masyarakat. Sudah ada ride hailing

sebesar Gojek, lantas berbondong-bondong membuat platform yang sama seperti Golek, Lojek, Tripy di Pontianak, Bloon di Bengkulu, dan M-Jek di Mataram. Produk yang hampir sama ini membuat mereka sulit bersaing dengan Gojek yang sudah sangat besar dan mempunyai modal lebih banyak. Pernyataan Yudi ini pun sesuai dengan yang diungkapkan oleh Muhammad Neil El Himam yang menjabat sebagai Direktur Fasilitas Infrastruktur TIK BEKRAF, bahwa masalah utama perusahaan rintisan di Indonesia adalah kerap kali mengikuti perusahaan rintisan yang sudah ada dan sukses masuk ke pasar (Sabandar, 2019). Ketika ada layanan transportasi semua ramai-ramai membuat perusahaan rintisan sejenis, begitu pula dengan *e-commerce*, padahal masalah yang dihadapi banyak dan tidak sebatas masalah transportasi atau jual beli saja. Sehingga, inilah yang membuat inovasi sangatlah penting untuk perusahaan rintisan. Dimana bentuk dari perilaku kerja inovatif seperti menghasilkan produk baru dan mempraktikkan proses serta layanan yang baru dan efektif, bukannya mengikuti pesaing yang sudah lebih dulu sukses di pasar yang kemudian mengakibatkan perusahaan rintisan yang didirikan sulit bersaing dan mengalami kegagalan.

Berdasarkan laporan yang dikeluarkan oleh (CB Insights, 2019) setelah menganalisis 101 perusahaan rintisan yang telah gagal, setidaknya ada beberapa alasan mengapa perusahaan rintisan gagal seperti tidak adanya kebutuhan pasar, kehabisan uang, tim yang salah, kalah bersaing dan sebagainya. Dirjen Aptika Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo), Samuel Abrijani Pangerapan mengungkapkan bahwa penyebab banyaknya kegagalan dari perusahaan rintisan terjadi karena banyak faktor, antara lain adalah seperti kurang dana, tidak ada pasar

yang jelas, kurangnya inovasi dan masih banyak lagi alasan lainnya (Wahyudi, 2019). Selain itu, berbeda dengan bisnis konvensional yang sangat bergantung kepada modal untuk dapat berjalan, perusahaan rintisan sangat bergantung kepada ide dan gagasan (Rizkinaswara, 2019). Dari perspektif kewirausahaan khususnya perusahaan rintisan, perilaku inovatif mengharuskan anggota perusahaan termasuk karyawan untuk mengenali masalah bisnis saat ini, mengidentifikasi dan menyaring ide baru untuk memperkenalkan produk yang berbeda dari pesaingnya, serta menerapkan ide yang diajukan menjadi kenyataan (Munir & Beh, 2019). Contohnya seperti menghasilkan produk baru dan mempraktikkan proses serta layanan yang baru dan efektif.

Terdapat beberapa faktor yang memunculkan perilaku kerja inovatif. Beberapa faktor tersebut seperti gaya kepemimpinan (De Jong & Den Hartog, 2007; Scott & Bruce, 1994), dukungan untuk inovasi, harapan peran manajerial, tahap karier, dan gaya penyelesaian masalah yang sistematis (Scott & Bruce, 1994), iklim organisasi (Munir & Beh, 2019), kecerdasan emosional (Ardhito & Wicaksono, 2018; Dincer dkk., 2011), kecerdasan budaya (Afsar dkk., 2020), dan masih banyak lagi. Namun, pada penelitian ini akan fokus terhadap salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu kecerdasan budaya.

Definisi kecerdasan budaya dalam penelitian ini mengacu pada definisi yang diungkapkan oleh Earley dan Ang (2003 dalam Ang dkk., 2007). Earley dan Ang (2003 dalam Ang dkk., 2007) mendefinisikan kecerdasan budaya sebagai kemampuan individu untuk berfungsi dan mengelola diri secara efektif dalam lingkungan yang mempunyai budaya beragam. Sebagai bentuk kecerdasan khusus,

kecerdasan budaya fokus pada kemampuan individu untuk memahami dan bernalar dengan benar dalam situasi yang ditandai dengan keanekaragaman budaya. Kecerdasan budaya adalah konstruksi multidimensi yang ditargetkan pada situasi yang melibatkan interaksi lintas budaya yang timbul dari perbedaan ras, etnis, dan kebangsaan (Ang dkk., 2007). Earley dan Ang (2003) mengonseptualisasikan kecerdasan budaya sebagai konstruk yang terdiri dari dimensi metakognitif, kognitif, motivasi dan perilaku dengan relevansi khusus untuk berfungsi dalam lingkup yang memiliki budaya beragam (Ang dkk., 2007). Dimensi metakognitif mencerminkan proses mental yang digunakan individu untuk memperoleh dan memahami pengetahuan budaya, termasuk pengetahuan dan kontrol atas proses pemikiran individu. Dimensi kognitif mencerminkan pengetahuan tentang norma, praktik, dan konvensi dalam budaya yang berbeda, dibanding yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman pribadi. Dimensi motivasi mencerminkan kemampuan untuk mengarahkan perhatian dan energi untuk belajar dan berfungsi dalam situasi yang ditandai dengan perbedaan budaya. Dimensi perilaku mencerminkan kemampuan untuk menunjukkan tindakan verbal dan non-verbal yang tepat ketika berinteraksi dengan orang-orang dari budaya yang berbeda.

Indonesia sendiri terkenal dengan keberagaman budayanya dengan semboyan *bhinneka tunggal ika* yang memiliki makna berbeda tapi satu jua. Sebagai negara, jumlah suku bangsa yang ada di Indonesia secara keseluruhan mencapai lebih dari 1.300 suku bangsa (Na'im & Syaputra, 2010). Selain itu ada berbagai macam bangsa, agama dan bahasa di Indonesia yang menunjukkan begitu beragamnya budaya yang ada di Indonesia. Sehingga sangat penting untuk



karyawan organisasi seperti perusahaan rintisan di Indonesia agar bisa berinteraksi dan bekerja sama dengan baik di lingkup internal maupun eksternal dengan orang yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda. Karena, kecerdasan budaya adalah kemampuan yang menyebabkan, memungkinkan dan memfasilitasi untuk hasil seperti penyesuaian dan kinerja yang efektif dalam latar budaya yang beragam (Ang & Van Dyne, 2008). Latar budaya yang beragam ini bukan hanya terkait dengan anggota organisasi (internal) seperti karyawan, tetapi juga pelanggan atau ahli dari organisasi lain (eksternal).

Perusahaan rintisan di Indonesia memiliki banyak tantangan yang harus dihadapi. Tantangan-tantangan ini bisa dihadapi dengan terus berinovasi dan membedakan dirinya dengan pesaing di bidang yang sama. Untuk berinovasi, karyawan di perusahaan rintisan perlu berinteraksi dengan orang-orang yang memiliki budaya yang berbeda. Elenkov dan Manev (2009) menegaskan bahwa kecerdasan budaya mengintegrasikan pengetahuan dari budaya yang berbeda dan diterjemahkan ke dalam perilaku kreatif. Menurut Ang dkk. (2007) kecerdasan budaya membuat individu sadar akan pengetahuan budaya lain dan perbedaan budaya, yang memberi mereka pendekatan baru untuk ide-ide baru, opini, serta konsep, untuk memperluas potensi kreatif untuk berinovasi. Sehingga, seringkali komunikasi dan interaksi dengan orang lain entah itu dengan anggota organisasi maupun orang diluar organisasi seperti pelanggan atau ahli lain memberikan pandangan yang lebih luas karena informasi yang lebih beragam (Chen dkk., 2008). Hal ini kemudian menginspirasi karyawan untuk berbagi pengetahuan, mendapatkan pemahaman bersama dan mengintegrasikan pemikiran konvergen

serta divergen untuk mengusulkan ide-ide baru dan berguna (Madjar, 2005). Karyawan yang cerdas secara budaya juga memiliki potensi untuk mendorong inovasi dan kreativitas, karena kemampuan mereka untuk mengintegrasikan sumber daya yang beragam dan membantu bisnis memanfaatkan berbagai perspektif yang dibawa oleh tenaga kerja maupun pelanggan multikultural mereka ke tempat kerja (Liao, 2015).

Korzilius dkk. (2017) mengungkapkan bahwa karyawan yang bekerja dalam tim lintas budaya membutuhkan kecerdasan budaya untuk menyeimbangkan dan mengintegrasikan pengetahuan dan gagasan dari dua atau lebih budaya berbeda yang telah mereka internalisasikan sebelum mereka dapat memanfaatkan informasi tersebut sebagai perilaku inovatif. Selain itu, Ramsey dkk. (2011) menemukan bahwa pelancong bisnis yang memiliki kecerdasan budaya tinggi percaya pada kemampuan adaptif mereka dan kegunaan pengetahuan budaya mereka, keyakinan ini menciptakan pengaruh positif atas bisnis mereka di berbagai tujuan budaya yang berbeda. Kemampuan ini membuat mereka mampu beradaptasi dengan baik dengan pelanggan yang berbeda budaya dengan mereka, memberi mereka tambahan informasi tentang budaya pelanggan tersebut dan akhirnya mampu menerapkan sebuah perilaku inovatif sesuai dengan konteks pelanggan mereka. Konfrontasi reguler dengan pengalaman multikultural dapat menyebabkan kompleksitas kognitif dan merangsang pemahaman yang lebih dalam tentang kontradiksi dalam pengalaman multicultural (Korzilius dkk., 2017). Selanjutnya, menurut Yehia (2018) Kecerdasan budaya adalah aspek penting bagi bisnis, karena setiap tempat membutuhkan pendekatan budaya yang berbeda dan kemampuan untuk bekerja

sama dengan baik dengan konsumen. Yehia menambahkan bahwa perusahaan-perusahaan mulai melirik hal ini, Misalnya program *Coca-Cola's high potential leader* yang mengharuskan setiap peserta diuji kecerdasan budayanya melalui *Cultural Intelligence Center*.

Seseorang dengan kecerdasan budaya yang tinggi mampu memahami dan bernalar dengan baik di lingkungan yang memiliki perbedaan budaya. Pengetahuan dan kesadaran akan budaya membuat individu percaya diri karena hubungan interpersonal yang kuat, dan mereka bisa berinteraksi secara terbuka dan kolaboratif dengan para ahli dari budaya lain (Afsar dkk., 2020). Salah satu cara karyawan agar bisa menerapkan perilaku kerja inovatif adalah dengan mendapatkan dukungan untuk mempromosikan ide yang didapat agar bisa di implementasikan sehingga organisasi bisa mendapatkan keuntungan dari proses ini. Menurut Malek dan Budhwar (2013) mudah bagi individu dengan kecerdasan budaya untuk meyakinkan orang lain tentang implementasi gagasan karena pemahaman yang lebih baik tentang keprihatinan, keraguan, dan ketidakpastian orang lain melalui hubungan interpersonal yang efektif yang mereka kembangkan dengan orang lain.

Kecerdasan budaya memungkinkan individu untuk memahami cara berpikir dan reaksi individu dari budaya yang berbeda dan mengelola serta berkomunikasi dengan lebih baik dengan mereka (Berraies, 2019). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Afsar dkk. (2020) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan budaya tinggi lebih sering terlibat dalam perilaku kerja inovatif. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratasuk dan Charoensukmongkol (2020) menunjukkan bahwa tim dengan kecerdasan budaya yang tinggi

menunjukkan tingkat berbagi pengetahuan yang lebih besar dan kinerja inovatif yang lebih tinggi dibandingkan dengan tim yang memiliki kecerdasan budaya yang rendah.

Penelitian-penelitian sebelumnya fokus pada bagaimana hubungan antara kecerdasan budaya dan perilaku inovatif di organisasi multinasional di Arab Saudi dan restoran di Thailand. Hal ini belum cukup untuk menggambarkan bagaimana kecerdasan budaya bisa mempengaruhi perilaku kerja inovatif di Indonesia khususnya dalam lingkup perusahaan rintisan. Sementara ini, belum ada penelitian serupa di Indonesia yang meneliti kedua variabel dalam lingkup dunia kerja khususnya perusahaan rintisan. Mengingat Indonesia memiliki keragaman budaya yang beragam di dunia kerja, penting untuk bisa mengetahui bagaimana kecerdasan budaya bisa mempengaruhi perilaku kerja inovatif di dalam lingkup perusahaan rintisan di Indonesia.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis ingin meneliti bagaimanakah kecerdasan budaya dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada karyawan perusahaan rintisan di Indonesia. Penelitian ini berusaha untuk melihat apakah kecerdasan budaya dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi atau menyebabkan perilaku kerja inovatif individu.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Perusahaan rintisan di Indonesia memiliki banyak tantangan yang harus dihadapi. Tantangan-tantangan ini bisa dihadapi dengan terus berinovasi dan membedakan dirinya dengan pesaing di bidang yang sama. Di sinilah peran

karyawan sebagai bagian dari organisasi. Karyawan diharapkan bisa terus melakukan inovasi baik di dalam bentuk produk maupun proses kerja, sehingga bisa memberikan keuntungan untuk organisasi dan organisasi pun bisa bertahan. Seperti yang diungkapkan oleh Rao Jada dkk. (2019) bahwa perilaku kerja inovatif karyawan telah muncul sebagai faktor penting bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dan memastikan kelangsungan hidup jangka panjang dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini.

Namun, pada kenyataannya CEO PT Duta Sukses Dunia, Yudi Candra, mengungkapkan dari sekitar 1.500 hingga 1.700 perusahaan rintisan di Indonesia, yang sukses masih relatif kecil, sekitar 1 persennya saja, 99 persennya gagal (Winosa, 2019). Alasan perusahaan-perusahaan ini gagal ada berbagai macam, berdasarkan laporan yang dikeluarkan oleh CB Insights (2019) setelah menganalisis 101 perusahaan rintisan yang telah gagal, setidaknya ada beberapa alasan mengapa perusahaan rintisan gagal seperti tidak adanya kebutuhan pasar, kehabisan uang, tim yang salah, kalah bersaing dan sebagainya. Sementara itu, Dirjen Aptika Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo), Semuel Abrijani Pangerapan mengungkapkan bahwa penyebab banyaknya kegagalan dari perusahaan rintisan terjadi karena banyak faktor, antara lain adalah seperti kurang dana, tidak ada pasar yang jelas, kurangnya inovasi dan masih banyak lagi alasan lainnya (Wahyudi, 2019).

Melihat alasan-alasan di atas, salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan rintisan untuk bisa bertahan adalah dengan memiliki karyawan-karyawan yang mampu menerapkan dan mempertahankan perilaku inovatif di

lingkungan kerjanya. Dalam sebuah proses inovasi, 80% ide berasal dari karyawan dan hanya 20% datang melalui kegiatan yang direncanakan (Getz & Robinson, 2003). Selain itu, Community Innovation Survey (2012) juga menunjukkan bahwa sekitar 50% dari perusahaan inovatif di Eropa menganggap karyawan sebagai sumber penting inovasi (Mishra dkk., 2019). Dimana, dengan memiliki karyawan yang inovatif bisa membantu perusahaan rintisan menemukan peluang atau permasalahan dan memanfaatkan peluang atau memecahkan masalah tersebut. Agar karyawan bisa menerapkan dan mempertahankan perilaku kerja inovatif, karyawan memerlukan beberapa kompetensi khusus yang harus dimiliki. Salah satu kompetensi khusus yang harus dimiliki itu adalah kecerdasan budaya.

Kecerdasan budaya adalah kemampuan yang menyebabkan, memungkinkan dan memfasilitasi untuk hasil seperti penyesuaian dan kinerja yang efektif dalam latar budaya yang beragam (Ang & Van Dyne, 2008). Latar budaya yang beragam ini bukan hanya terkait dengan anggota organisasi (internal) seperti karyawan, tetapi juga pelanggan atau ahli dari organisasi lain (eksternal). Menurut Ang dkk. (2007) kecerdasan budaya membuat individu sadar akan pengetahuan budaya lain dan perbedaan budaya, yang memberi mereka pendekatan baru untuk ide-ide baru, opini, serta konsep, untuk memperluas potensi kreatif untuk berinovasi. Sehingga, seringkali komunikasi dan interaksi dengan orang lain entah itu dengan anggota organisasi maupun orang diluar organisasi seperti pelanggan atau ahli lain memberikan pandangan yang lebih luas karena informasi yang lebih beragam (Chen dkk., 2008). Selanjutnya, menurut Yehia (2018) Kecerdasan budaya adalah aspek penting bagi bisnis, karena setiap tempat membutuhkan pendekatan budaya

yang berbeda dan kemampuan untuk bekerja sama dengan baik dengan konsumen. Yehia menambahkan bahwa perusahaan-perusahaan mulai melirik hal ini, Misalnya program *Coca-Cola's high potential leader* yang mengharuskan setiap peserta diuji kecerdasan budayanya melalui *Cultural Intelligence Center*.

Menurut penelitian Afsar dkk. (2020) karyawan yang memiliki kecerdasan budaya yang tinggi lebih sering terlibat dalam perilaku kerja inovatif. Hal ini dimungkinkan karena kecerdasan budaya memberikan individu repertoar yang lebih besar dari kemampuan verbal dan nonverbal yang memungkinkan komunikasi yang efektif di seluruh identitas budaya dan merangsang pemahaman yang lebih dalam tentang kontradiksi dalam pengalaman multikultural (Afsar dkk., 2020). Hal ini membuat karyawan merasa percaya diri dan bisa berinteraksi dengan lebih baik dengan orang yang memiliki budaya yang berbeda dan memberikan keuntungan dalam perilaku kerja inovatif. Penelitian tersebut membuat penulis ingin meneliti tentang perilaku kerja inovatif pada karyawan di perusahaan rintisan. Melalui penelitian ini juga penulis ingin mengetahui apakah kecerdasan budaya karyawan pada perusahaan rintisan mempengaruhi perilaku kerja inovatif mereka. Seperti yang sudah dijelaskan di atas bahwa untuk bisa berkembang dan bertahan dalam dunia bisnis yang global dan berubah dengan cepat, mau tidak mau perusahaan rintisan perlu untuk berinovasi terus menerus agar tetap bisa bersaing dan bertahan. Terlebih, penelitian sejenis yang menghubungkan antara kecerdasan budaya dan perilaku kerja inovatif belum pernah dilakukan di Indonesia khususnya dalam lingkup perusahaan rintisan.

Berdasarkan pemaparan dan faktor-faktor yang penulis sebutkan di atas penelitian ini akan berfokus pada kurangnya perilaku kerja inovatif di lingkup perusahaan rintisan di Indonesia. Di mana, salah satu cara bagi organisasi untuk menjadi lebih inovatif adalah dengan memanfaatkan kemampuan karyawan mereka untuk berinovasi (De Jong & Den Hartog, 2007). Selain itu, perusahaan rintisan tidak bisa dipisahkan dengan inovasi, karena inovasi memainkan peran penting dalam kesuksesan perusahaan rintisan (Pereira, 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah kecerdasan budaya. Kecerdasan budaya adalah faktor penting yang harus dimiliki karyawan untuk memunculkan perilaku kerja inovatif, khususnya dalam konteks perusahaan rintisan di Indonesia. Dimana, jumlah suku bangsa yang ada di Indonesia secara keseluruhan mencapai lebih dari 1.300 suku bangsa (Na'im & Syaputra, 2010). Selain itu ada berbagai macam bangsa, agama dan bahasa di Indonesia yang menunjukkan begitu beragamnya budaya yang ada di Indonesia.

### **1.3. Batasan Masalah**

#### **1.3.1. Perilaku Kerja Inovatif**

Merujuk dari Farr dan Ford (1990), De Jong dan Den Hartog (2008) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiatif dan pengenalan yang disengaja (dalam peran kerja, kelompok atau organisasi) dari ide, proses, produk, atau prosedur baru dan berguna.

#### **1.3.2. Kecerdasan Budaya**



Earley dan Ang (2003 dalam Ang dkk., 2007) mendefinisikan kecerdasan budaya sebagai kemampuan individu untuk berfungsi dan mengelola diri secara efektif dalam lingkungan yang mempunyai budaya beragam.

### **1.3.3. Perusahaan Rintisan**

Menurut Ries (2011) *startup* atau perusahaan rintisan adalah lembaga atau institusi manusia yang dirancang untuk menciptakan produk atau layanan baru di bawah kondisi ketidakpastian yang ekstrem.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah pada penelitian ini, maka rumusan masalah yang diajukan oleh penulis adalah “Apakah terdapat pengaruh kecerdasan budaya terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan perusahaan rintisan di Indonesia?”

## **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan budaya terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan perusahaan rintisan di Indonesia.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kajian empiris pada ilmu psikologi, terkait perilaku kerja inovatif dan khususnya kaitannya dengan kecerdasan budaya individu. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber literatur ataupun menjadi acuan peneliti, maupun pihak-pihak yang membutuhkan informasi mengenai kajian dan penelitian yang penulis lakukan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Melalui penelitian mengenai pengaruh kecerdasan budaya terhadap perilaku kerja inovatif yang penulis susun dan teliti, diharapkan mampu memberikan perusahaan maupun pihak-pihak yang berkepentingan untuk menerapkan serta menjadi acuan dalam melakukan rekrutmen dan pelatihan untuk sumber daya perusahaan atau pihak-pihak berkepentingan yang membutuhkan individu yang memiliki kecerdasan budaya serta perilaku kerja inovatif untuk organisasinya.