

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Teknologi selalu berkembang dengan inovasi-inovasi baru sehingga dapat menunjang aktivitas manusia pada segala aspek kehidupan. Kondisi ini menimbulkan peningkatan munculnya perusahaan rintisan atau yang biasa dikenal dengan sebutan *Start Up*. *Start Up* ini mengimplementasikan inovasi teknologi untuk melaksanakan core-bisnisnya yang umumnya bertujuan untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi masyarakat. *Start Up* adalah model bisnis baru yang mengoptimalkan keberadaan rencanya yang matang, idealisme individu, tema bisnis yang unik dan tentunya teknologi untuk menciptakan sebuah perusahaan (Yudhanto, 2019). Perbedaan *Start Up* dengan perusahaan biasa juga dilihat dari jam kerja yang lebih fleksibel, suasana kerja yang lebih nyaman, tetapi tetap fokus terhadap produktivitasnya sebagai karyawan.

*Start Up* kini mulai menjamur di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Menurut Startupranking.com (2022) Indonesia berkedudukan di peringkat ke-5 dunia dengan *Start Up* sebanyak 2.381. Banyaknya jumlah *Start Up* di Indonesia ini mendatangkan peluang dan juga ancaman. Masing-masing *Start Up* menjalankan core businessnya diberbagai bidang serta menjalankan kolaborasi antar perusahaan. Adanya kolaborasi nantinya akan meningkatkan *value* dari kedua perusahaan tersebut.

Namun perlu diperhatikan bahwa tingginya jumlah *Start Up* di Indonesia mendatangkan ancaman. Ancaman yang dimaksud yaitu tingginya persaingan

diantara perusahaan *Start Up*. Masing-masing *Start Up* hadir dengan penawaran yang bervariasi. Penawaran layanan tersebut akan terus dikembangkan untuk memperluas layanan mereka. Sehingga dapat dikatakan *Start Up* yang lebih unggul yaitu *Start Up* yang hadir dengan lebih banyak variasi layanan/produk dan tentunya sesuai dengan kebutuhan pasar. Disisi lain, *Start Up* yang terjebak dengan layanan tertentu saja dan tidak ada perkembangan dalam waktu yang lama akan terancam mengalami kegagalan.

Kini banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk mengembangkan *software*, *website*, aplikasinya masing-masing. Perusahaan dapat mengandalkan *software* yang telah dikembangkan tersebut untuk mengelola data, memudahkan pelayanan terhadap pelanggan serta meningkatkan *value* perusahaan. Dalam pengembangan ini tentunya setidaknya terlibat dua perusahaan yang akan melakukan kolaborasi. Misalnya seperti *Start Up* logistik berkolaborasi dengan *software development* untuk mengembangkan *software* yang bertujuan memudahkan operasi perusahaan logistiknya.

*Software Development* sangat berperan penting untuk membantu perusahaan lain di berbagai bidang. Karyawan *Start Up Software Development* membutuhkan pengalaman dan pengetahuan terkini untuk memenuhi kebutuhan dan pertanyaan konsumen serta memberikan solusi atas permasalahan dinamis bagi masing-masing konsumennya. Sehingga karyawan *Start Up Software Development* akan terus diminta untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam memberikan pelayanannya.

MIKTI pada tahun 2021 telah menyurvei beberapa hal tentang *Start Up* di Indonesia. Survei ini membahas permasalahan yang sering dihadapi oleh *Start Up*, secara keseluruhan SDM menjadi permasalahan kedua yang paling utama setelah modal. Bahkan pada *Start Up* skala menengah-besar permasalahan SDM paling mendominasi jika dibandingkan dengan permasalahan modal. *Start Up* memang memiliki peluang besar untuk menyerap tenaga kerja, namun ternyata banyaknya peluang tersebut tidak menjamin untuk mendapatkan SDM yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan. Sebagai upaya untuk bertahan dan berkembang, setidaknya *Start Up* memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan teknis, berfikir inovatif dan tetap adaptif terhadap kebutuhan perusahaan dalam berkompetisi dengan perusahaan lainnya.

Karyawan *Start Up* di Indonesia sebanyak 46,9% merupakan generasi millennial (MIKTI, 2021). Generasi yang termasuk dalam kategori generasi millennial ialah generasi yang lahir pada tahun 1980an - 1990an. Badan Pusat Statistik (BPS) menggolongkan generasi millennial ialah generasi yang lahir pada tahun 1981-1996. Berdasarkan data BPS Bulan Agustus tahun 2021, generasi millennial menduduki presentase tertinggi yakni sekitar 35,4% dengan jumlah angkatan kerja mencapai 46,3 juta. Angka statistik tersebut juga mengisyaratkan bahwa dengan memaksimalkan potensi generasi millennial yang dimiliki suatu *Start Up* maka juga akan dapat mendorong produktivitasnya.

Generasi millennial dikenal memiliki karakteristik yang khas jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Schaar *et al.* (2019) menyebutkan ada beberapa karakteristik yang menjadi ciri khas millennial, diantaranya yaitu selalu tampil

percaya diri dengan kemampuan mereka dan menganggap kerjasama tim akan menghasilkan output yang baik. Selain itu, dalam bekerja millennial menginginkan atmosfer yang nyaman dimana mereka mendapatkan kepercayaan dan kebebasan dari atasannya. Selaras dengan Ngotngamwong (2019) karyawan millennial dikenal dengan karyawan yang serba bisa dan mengetahui banyak hal karena pengaruh teknologi. Mereka memiliki berbagai ide baru dan memiliki pemikiran yang kritis ditempat kerja sehingga dapat berkontribusi dalam kesuksesan organisasi.

Karyawan millennial dekat dengan teknologi yang menyediakan banyak sekali informasi untuk dikembangkan menjadi suatu inovasi. Kemudahan dalam meraih informasi ini tentu diikuti dengan tantangan bagi SDM suatu organisasi. Karyawan yang abai dengan informasi terbaru maka mereka akan tertinggal dengan perkembangan informasi dan susah untuk beradaptasi. Maka dari itu, jika ingin tetap bertahan dan mudah beradaptasi pada era arus informasi yang sangat cepat ini, kita harus selalu berfikir kritis dan inovatif dalam melakukan suatu pekerjaan.

Inovasi bisa menciptakan keunggulan bersaing suatu perusahaan dan menjadi sarana bertahan hidup pada lingkungan persaingan bisnis yang tidak menentu. Sebuah inovasi juga dirasa menjadi salah satu kunci perusahaan untuk dapat menyusun strategi pembaharuan perusahaan. Perusahaan harus mendorong inovasi karyawan untuk menciptakan keberhasilan perusahaan. Agar organisasi dapat berinovasi dan berhasil dengan penerapan inovasi, mereka harus mengandalkan karyawan mereka untuk menyampaikan proses dan metode yang akan diterapkan.

Keterlibatan karyawan dalam berinovasi bisa melalui *Innovative Work Behavior*. *Innovative Work Behavior* atau juga dikenal dengan sebutan perilaku kerja inovatif adalah perilaku seseorang yang bermaksud untuk mencapai inisiatif serta memperkenalkan produk, ide, proses, atau metode baru. Hal ini meliputi pembangkitan ide dengan kesediaan untuk memperhatikan isu-isu baru dan minat untuk memperbaiki hal-hal di tempat kerja. Eksplorasi ide yang melibatkan kemampuan menemukan metode dan teknik kerja baru. Memperjuangkan ide yang mendorong individu lain untuk bersemangat berinovasi serta kemampuan meyakinkan orang untuk mendukung ide-ide inovatif. Kemudian yang terakhir implementasi ide dengan kesediaan untuk memperkenalkan gagasan inovatif secara sistematis dalam bekerja (De Jong dan Hartog, 2010).

*Innovative Work Behavior* ini penting dimiliki oleh karyawan terutama *Start Up* di bidang *Software Development*. *Start Up* berada dilingkungan yang dinamis, dimana terdapat kemungkinan kondisi akan terus berubah dalam waktu yang belum diketahui sebelumnya. Karyawan diharapkan untuk peka dan tanggap atas perubahan yang terjadi. Terutama dibidang *Software Development* yang dituntut untuk dapat berperilaku inovatif untuk memberikan saran dan solusi yang nantinya akan diimplementasikan pada *software* yang akan dikembangkan.

Karyawan millennial umumnya yang lebih menyukai tantangan, tertarik untuk belajar hal baru, senang mendapatkan pengalaman baru, serta mahir dalam pemanfaatan teknologi di kehidupan sehari-hari. Mereka tidak begitu memprioritaskan hierarki dan lebih menyukai suasana kerja nyaman yang juga merupakan sebuah kebutuhan yang harus terpenuhi dalam bekerja (Schaar *et al.*,

2019). Karakter ini akan memudahkan penyebaran informasi di organisasi tersebut. Sebab masing-masing individu memiliki rasa ingin tahu yang tinggi serta mereka secara sukarela memberikan wawasan dan cerita pengalaman yang mereka miliki kepada orang lain. Proses tersebut biasa dikenal dengan sebutan *Knowledge Sharing*.

Menurut Radaelli *et al.* (2014) *Knowledge Sharing* merupakan proses pertukaran informasi dan keahlian dalam suatu organisasi. *Knowledge Sharing* dikatakan sebagai proses penting yang dapat mempengaruhi peningkatan inovasi pada tingkat organisasi (Zhao *et al.*, 2020) maupun tingkat individu (Anser *et al.*, 2020). Banyak pengetahuan yang dapat menjadi dasar dan inspirasi dalam penciptaan solusi baru, baik itu pengetahuan masa lalu maupun pengetahuan yang sedang berkembang saat ini. Dengan adanya *Knowledge Sharing* bersama rekan kerja, pengetahuan karyawan lain akan meningkat dan peluang munculnya ide-ide inovatif akan meningkat pula. Implementasi ide biasanya akan lebih mudah jika dilakukan bersama-sama daripada hanya dilakukan oleh satu orang saja. Proses implementasi ide akan lebih mudah jika terdapat *Knowledge Sharing* mengenai informasi, keterampilan, dan perspektif yang dimiliki oleh individu lain. Hal ini sudah dibuktikan oleh bahwa *Knowledge Sharing* dapat berpengaruh dalam meningkatkan *Innovative Work Behavior* (Natalia dan Sundroto, 2020).

Pemimpin di suatu organisasi tentu juga memiliki peran penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi pengikutnya. Seorang pemimpin dalam pembawaan dirinya tentu memiliki gaya kepemimpinan masing-masing. Sebelumnya Long (2017) telah menguji gaya kepemimpinan mana yang paling

efektif dalam memotivasi pekerja millennial. Hasilnya menunjukkan bahwa *Servant Leadership* memiliki pengaruh yang paling efektif jika dibandingkan dengan *Leadership* lainnya. Gaya kepemimpinan tersebut selaras dengan karakter millennial yang lebih menyukai fleksibilitas kerja serta dukungan tentang apa yang sedang diperjuangkan (Schaar *et al.*, 2019). Selama organisasi memberikan tawaran dan memenuhi apa yang generasi millennial butuhkan, maka mereka cenderung untuk menetap dan terus berkontribusi pada organisasi tersebut.

*Servant leader* mendukung orang lain terlebih dahulu sedemikian rupa untuk memprioritaskan pengembangan pengikut dan pencapaian tujuan, yang memberdayakan individu untuk menemukan makna mereka sendiri dalam pekerjaan mereka dan menciptakan organisasi yang lebih efektif secara keseluruhan. Fokus dari *Servant Leadership* yaitu memenuhi kebutuhan pengikut untuk mengembangkan pengikut untuk mencapai tujuan terutama selaras dengan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi. Sehingga dapat dikatakan dengan adanya dukungan seorang *Servant leaders* maka karyawan akan lebih mudah untuk meningkatkan perilaku inovatifnya (Reslan *et al.*, 2021).

*Servant Leaders* berinvestasi pada karyawan mereka dengan menciptakan tempat kerja yang sesuai dan memberikan dasar untuk pelatihan, pembelajaran, dan pengembangan keterampilan karyawan sehingga dapat meningkatkan *self efficacy* karyawan. Meningkatnya *self-efficacy* karyawan *Start Up* dapat meningkatkan kepercayaan diri, motivasi, dan keyakinan mereka pada kemampuan mereka. Kepercayaan diri karyawan *Start Up* ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan daya saing *Start Up* (Alikhani dan Shahriari, 2022). Dengan

demikian, dorongan dari *Servant Leaders* mampu memelihara iklim suatu *Start Up* agar tetap kondusif yang memungkinkan karyawannya untuk terlibat dalam perilaku inovatif (Antonio *et al.*, 2021).

Adanya hubungan yang baik secara vertikal melalui pemimpin yang melayani serta secara horizontal melalui berbagi pengetahuan akan memunculkan efikasi diri kreatif seseorang. Efikasi diri yang kreatif atau *Creative Self-Efficacy* ialah keyakinan bahwa seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam menghasilkan output yang inovatif (Tierney dan Farmer, 2011). *Creative Self-Efficacy* membantu seseorang untuk lebih berani dalam mencari suatu terobosan baru yang berhubungan dengan tempat kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Akbari *et al.*, 2021). Pada saat karyawan mempunyai tingkat efikasi diri kreatif yang cenderung tinggi, mereka akan menunjukkan level penemuan solusi dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam proses kreatif. Seseorang dapat meningkatkan *Creative Self-Efficacy* mereka melalui *Knowledge Sharing* bersama dengan rekannya sehingga memperoleh pengetahuan baru dan memperbarui pengetahuan yang sudah mereka miliki sebelumnya. Selain itu, *Creative Self-Efficacy* juga dapat meningkat karena adanya dukungan dari pemimpin yang melayani. Telah dibuktikan bahwa *Creative Self-Efficacy* berhasil menjadi mediator untuk mencapai *Innovative Work Behavior*, baik itu dengan anteseden *Servant Leadership* (Jan *et al.*, 2021) maupun *Knowledge Sharing* (Cundawan *et al.*, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini melakukan pengujian secara empiris mengenai *Innovative Work Behavior* Karyawan Millennial dengan judul penelitian “Pengaruh *Servant Leadership* dan *Knowledge Sharing* Terhadap

*Innovative Work Behavior Melalui Creative Self-Efficacy Pada Karyawan Millennial Start Up Software Development”.*

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Apakah *Servant Leadership* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan millennial *Start Up Software Development*?
- 2) Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan millennial *Start Up Software Development*?
- 3) Apakah *Creative Self-Efficacy* memediasi pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan millennial *Start Up Software Development*?
- 4) Apakah *Creative Self-Efficacy* memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan millennial *Start Up Software Development*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan millennial *Start Up Software Development*.

- 2) Untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan millennial *Start Up Software Development*.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Creative Self-Efficacy* karyawan millennial *Start Up Software Development*.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Creative Self-Efficacy* karyawan millennial *Start Up Software Development*.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik kepentingan teoritis maupun praktis.

- 1) Teoritis. Hasil penelitian ini memperkuat teori mengenai pengaruh antara *Servant Leadership* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior*, serta peran mediasi *Creative Self-Efficacy* dalam memperluas pengetahuan dan wawasan dalam konteks manajemen sumber daya manusia.
- 2) Praktis. Hasil penelitian ini memberikan informasi yang lebih spesifik tentang *Servant Leadership*, *Knowledge Sharing* dan *Innovative Work Behavior* karyawan terutama dikalangan millennial serta ada tidaknya pengaruh peran mediasi *Creative Self-Efficacy*. Diharapkan dapat membantu memberikan bahan pertimbangan membuat kebijakan *Start Up* yang efektif bagi karyawan millennial.