

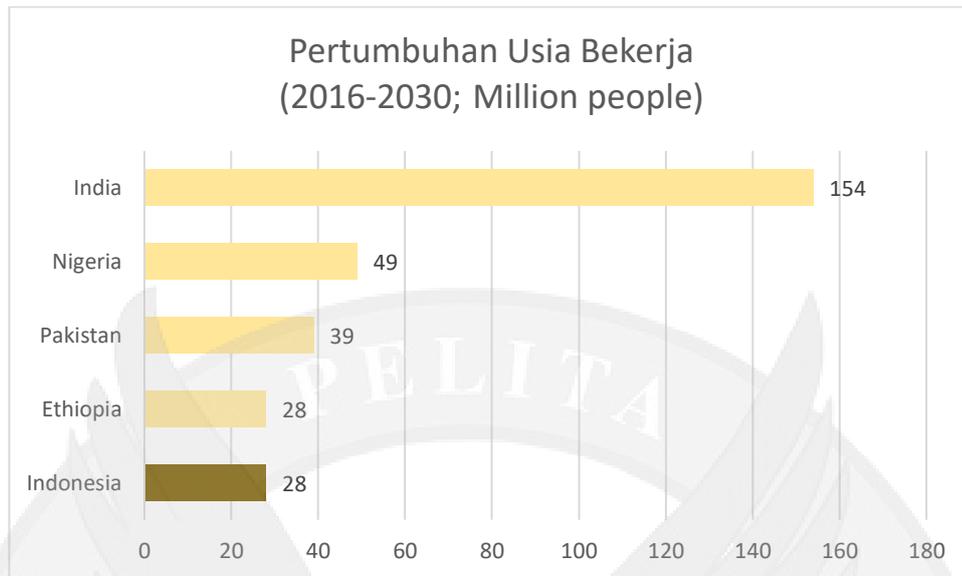
# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini, perkembangan teknologi informasi sangat pesat di dunia dan setiap negara dituntut untuk mengikuti perkembangan tersebut. Berkembangnya teknologi harus diikuti pula dengan berkembangnya kemampuan sumber daya manusia. Teknologi yang canggih tidak akan bisa dijalankan jika tidak ada manusia yang mengoperasikannya. Teknologi berkembang di segala bidang, salah satunya adalah pada industri. Berbagai macam industri di dunia sudah menggunakan teknologi untuk memajukan industri tersebut. Di Indonesia, dunia industri dan usaha masih memiliki berbagai tantangan yang saat ini sedang dihadapi dan berlanjut hingga masa depan. Kepala Kamar Dagang dan Industri (Kadin) menyampaikan bahwa salah satu tantangan yang dihadapi adalah minimnya pekerja di sektor informasi teknologi dan komunikasi (TIK) dan pada tahun 2030 mendatang Indonesia akan kekurangan 9 juta pekerja terampil di bidang ini mengingat pesatnya digitalisasi yang tak bisa dihindari. Selain itu, tantangan lain yang sedang dihadapi adalah berasal dari sisi implementasi industri 4.0 yang masih rendah (CNN Indonesia, 2021).

Padahal, menurut Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2018), Indonesia menjadi 5 negara tertinggi dalam pertumbuhan usia kerja di dunia.

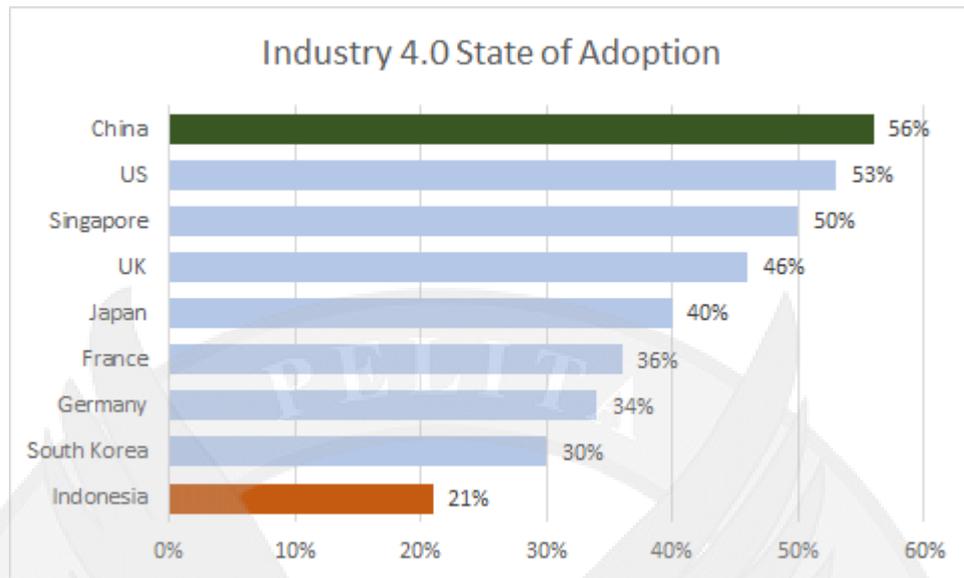


**Gambar 1. 1. Grafik 5 Negara Teratas Pertumbuhan Usia Kerja**

**Sumber:** (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2018)

Pada data tersebut, urutan pertama ada negara India dengan 154 juta pertumbuhan dan Indonesia menyentuh angka 28 juta pertumbuhan. Dengan angka pertumbuhan usia kerja yang besar, Indonesia masih mengalami tantangan kekurangan tenaga kerja terampil yang dapat mengikuti perkembangan teknologi (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2018).

Menurut data McKindsey (2019) mengenai Industry 4.0 Global Survey, manufaktur di Indonesia baru 21% yang mengimplementasikan teknologi 4.0 dalam skala besar.



**Gambar 1. 2. Persentase Implementasi Teknologi 4.0 di Industri Manufaktur**

**Sumber:** (McKinsey, 2019)

Pada gambar 1.2, terlihat bahwa Indonesia masih tertinggal dengan negara China yang memiliki persentase tertinggi yaitu 56% dalam implementasi industri manufaktur menggunakan teknologi 4.0. Disusul dengan US dan Singapura yang menunjukkan angka 53% dan 50% dalam implementasi teknologi 4.0. Dalam hal ini, Indonesia perlu mengembangkan lagi implementasi teknologi 4.0 dalam industri serta mengembangkan sumber daya manusianya untuk mengoperasikan teknologi tersebut (McKinsey, 2019).

Perusahaan *IT* merupakan perusahaan yang menghasilkan nilai dalam bentuk jasa dalam menyelesaikan project berkaitan dengan teknologi informasi maupun produk untuk dijual kepada perusahaan rekanan. Perusahaan *IT* atau *IT company* tentunya memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk mengoperasikan teknologi baru tersebut. Industri di Indonesia bisa bekerja

sama dengan perusahaan *IT* untuk mengembangkan implementasi teknologi 4.0 agar berkembang dan tidak tertinggal dengan negara lain. Menurut Kepala BPPT Wimpie Agoeng Noegroho, dalam implementasi teknologi informasi dan komunikasi membutuhkan jaringan data internal maupun eksternal yang memungkinkan integrasi data secara vertikal maupun horizontal dengan mitra kerja. Selain itu, *cyber security* menjadi sangat penting, baik untuk keamanan OT (*operational technology*) yang menyangkut perangkat atau mesin-mesin terotomasi, maupun *IT* (*informational technology*) yang menyangkut sistem informasi pendukung proses bisnis administrasi (BPPT, 2018). Teknologi tersebut bisa di operasikan hanya dengan tenaga ahli. Oleh karena itu, perusahaan lain bisa bekerja sama dengan perusahaan *IT* penyedia jasa atau produk dalam mengerjakan proyek pengembangan teknologi informasi 4.0.

Menurut penelitian Mutonyi, Slatten, & Lien (2020) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi *individual innovative behaviour*. Pertama, *empowering leadership* merupakan proses mempengaruhi pegawai melalui motivasi dukungan dan pengembangan diri dengan tujuan untuk mempromosikan pengalaman kemandirian, memberikan motivasi serta meningkatkan kemampuan untuk bekerja secara mandiri dalam batas tujuan dan strategi organisasi (Amundsen & Martinsen, 2014 dalam Fitriani & Wulansari, 2018). Motivasi dukungan yang diberikan membuat pegawai merasa bahwa dirinya didukung oleh lingkungan kerja untuk bisa berekspresi melalui perilaku *individual innovative behaviour*. Kedua, *work group cohesiveness* dapat mencakup perilaku kelompok, dukungan, kepercayaan dan daya tarik yang membuat individu membentuk perilaku inovatif (Forsyth, 2018

dalam Neem & Siddiqui, 2021). Ketiga, *individual learning orientation* mengacu pada dedikasi individu yang peduli untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan kompetensi diri sendiri (Dweck, 2000 dalam Atitumpong & Badir, 2017). Tidak hanya dukungan atau motivasi yang diberikan oleh lingkungan perusahaan, tapi kesadaran diri sendiri untuk terus berkembang juga dibutuhkan karena perilaku inovatif tidak akan terbentuk jika diri sendiri tidak bersemangat untuk berinovasi. Faktor-faktor tersebut perlu dikembangkan pada pegawai perusahaan *IT* untuk mendukung pembentukan *individual innovative behaviour* sehingga mencapai hasil yang diinginkan.

Penelitian mengenai *individual innovative behaviour* masih belum banyak dilakukan pada perusahaan di Indonesia maupun luar negeri. Penelitian terdahulu telah melakukan penelitian pada sektor perusahaan yang berbeda-beda yaitu pada *private sector* yang dilakukan oleh West dan Farr (1989), *manufacturing sector* yang dilakukan oleh penelitian Atitumpong dan Badir (2018), *manufacturing sector* pada *public* maupun *private* yang dilakukan oleh Amalia & Handoyo (2018), *public sector* di Norwegia yang dilakukan oleh penelitian Mutonyi, Slatten dan Lien (2020) serta *public sector* di Pakistan yang dilakukan oleh penelitian Naeem dan Siddiqui (2021). Dengan ini, belum ada penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan *individual innovative behaviour* yang dilakukan pada perusahaan *IT* di Jakarta yang menghasilkan produk dan jasa. Perusahaan *IT* yang diteliti merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *IT* sebagai *IT consultant* dan sebagai penjual produk teknologi. Pengembangan talenta pada perusahaan *IT* sangatlah diperlukan agar pengimplementasian teknologi dalam pengerjaan proyek

ataupun dalam penjualan produk berjalan maksimal. Selain kemampuan teknis yang perlu dikembangkan, dibutuhkan juga perilaku inovasi dalam pekerjaannya. Pengoperasian teknologi maju perlu juga inovasi untuk menyelesaikan masalah atau *error* yang mungkin terjadi serta dalam pengambilan keputusan. Menurut Fedin & Zutiasari (2020) inovasi berubah seiring berjalannya waktu dengan perkembangan yang terjadi di berbagai bidang, sehingga berkembang pula daya saing tiap individu dalam mengembangkan inovasi mereka. Pada perusahaan penyedia jasa dan produk teknologi informasi sangat diperlukan oleh karyawannya dalam menangani implementasi teknologi serta penjualan produk yang akan dibeli. Dengan mengetahui faktor yang dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan, maka dapat ditingkatkan pula perilaku inovatif karyawan dalam implementasi teknologi 4.0 sehingga memberikan keuntungan kepada karyawan maupun perusahaan *IT* itu sendiri.

Berdasarkan pernyataan yang sudah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa Indonesia masih rendah dalam implementasi teknologi 4.0 dalam industri dan dunia usaha. Dalam perkembangan teknologi 4.0 bisa bekerja sama dengan perusahaan *IT* yang menghasilkan produk atau jasa dalam penyelesaian proyek yang berkaitan dengan teknologi yang dibutuhkan perusahaan. Perkembangan kemampuan pada perusahaan *IT* perlu dilakukan agar memaksimalkan kinerja pegawai dalam pengoperasian teknologi tersebut, namun perilaku inovatif dalam menghadapi masalah atau *error* dalam implementasi teknologi serta pengambilan keputusan untuk masalah tersebut juga diperlukan. *Individual innovative behaviour* ini penting dalam memecahkan masalah tersebut dengan menggunakan ide-ide yang baru

sehingga menghasilkan jalan keluar yang terbaik, namun masih belum ada penelitian mengenai *individual innovative behaviour* pada karyawan perusahaan IT di Jakarta. Hal tersebut merupakan hal positif bagi karyawan juga karena mereka bebas berpikir kreatif untuk menghasilkan inovasi yang menguntungkan perusahaan. Penelitian mengenai *individual innovative behaviour* yang dipengaruhi oleh *empowering leadership*, *work group cohesiveness* dan *individual learning orientation* baru diteliti oleh Mutonyi, Slatten, & Lien (2020) yang dilakukan pada karyawan sektor publik di Norway dan Neem & Siddiqui (2021) pada karyawan sektor publik di Pakistan. Sehingga dilakukan penelitian lebih lanjut pada perusahaan teknologi informasi dengan judul “Analisis *Empowering Leadership*, *Work Group Cohesiveness*, *Individual Learning Orientation* dan *Individual Behaviour* Pada Karyawan Perusahaan Teknologi Informasi (*IT Company*)”

## 1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah adanya pengaruh positif *empowering leadership* terhadap *individual innovative behaviour*?
2. Apakah adanya pengaruh positif *work group cohesiveness* terhadap *individual innovative behaviour*?
3. Apakah adanya pengaruh positif *empowering leadership* terhadap *work group cohesiveness*?

4. Apakah *work group cohesiveness* dapat memediasi antara *empowering leadership* dan *individual innovative behaviour*?
5. Apakah adanya pengaruh positif *individual learning orientation* terhadap *individual innovative behaviour*?
6. Apakah adanya pengaruh positif *empowering leadership* terhadap *individual learning orientation*?
7. Apakah adanya pengaruh positif *work group cohesiveness* terhadap *individual innovative behaviour*?
8. Apakah *individual learning orientation* dapat memediasi antara *empowering leadership* dan *individual innovative behaviour*?
9. Apakah *individual learning orientation* dapat memediasi antara *work group cohesiveness* dan *individual innovative behaviour*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Melalui penelitian ini, peneliti memiliki tujuan yang hendak dicapai yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *empowering leadership* terhadap *individual innovative behaviour*
2. Untuk menganalisis pengaruh *work group cohesiveness* terhadap *individual innovative behaviour*
3. Untuk menganalisis pengaruh *empowering leadership* terhadap *work group cohesiveness*

4. Untuk menganalisis pengaruh *work group cohesiveness* sebagai variabel mediating antara *empowering leadership* dan *individual innovative behaviour*
5. Untuk menganalisis pengaruh *individual learning orientation* terhadap *individual innovative behaviour*
6. Untuk menganalisis pengaruh *empowering leadership* terhadap *individual learning orientation*
7. Untuk menganalisis pengaruh *work group cohesiveness* terhadap *individual learning orientation*
8. Untuk menganalisis pengaruh *individual learning orientation* sebagai variabel mediating antara *empowering leadership* dan *individual innovative behaviour*
9. Untuk menganalisis pengaruh *individual learning orientation* sebagai variabel mediating antara *work group cohesiveness* dan *individual innovative behaviour*

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini memiliki manfaat sebagai masukan bagi perusahaan *IT* guna meningkatkan *individual innovation behaviour* yang merupakan salah satu perilaku terpenting bagi keberhasilan berjalannya perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga memiliki manfaat sebagai sarana bagi perusahaan yang masih belum mengimplementasikan teknologi 4.0 untuk dapat melihat perilaku inovatif yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja di perusahaan *IT* sehingga tidak ragu untuk bekerja sama dengan *IT company services* maupun *product*.

### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini memiliki manfaat untuk menambah referensi baru mengenai faktor yang mendukung terbentuknya *individual innovative behaviour* pada perusahaan *IT* di Jakarta. Penelitian ini juga memberikan pengetahuan mengenai *empowering leadership* dan variabel mediating yaitu *work group cohesiveness* dan *individual learning orientation*.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian pembatasan masalah ini hanya membahas tentang *individual innovative behaviour* sebagai variabel dependen, *work group*

*cohesiveness* dan *individual learning orientation* sebagai variabel mediasi serta *empowering leadership* sebagai variabel independent pada pegawai yang bekerja pada perusahaan teknologi informasi.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini peneliti membahas tentang latar belakang yang menjelaskan alasan memilih topik penelitian ini. Adapun penjelasan lain mengenai rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang terdiri dari manfaat praktis dan teoritis, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini membahas mengenai teori dan penjelasan konseptual yang mendukung penelitian untuk menggambarkan tiap hubungan variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Sumber teori dan konsep berdasarkan dari jurnal dan buku.

### **BAB III METODOLOGI PENULISAN**

Pada bab ini membahas mengenai metode yang akan digunakan untuk penelitian ini. Metodologi penelitian yang digunakan meliputi penentuan lokasi, obyek dan subyek penelitian, defisini konseptual, penentuan data beserta sumbernya, pengumpulan data, metode pengambilan sampel, penentuan jumlah sampel, skala pengukuran, teknik pengolahan data, teknik analisa data, hasil uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini membahas mengenai hasil penelitian, termasuk profil responden, deskripsi konstruk penelitian, hasil uji multiple regression, hasil uji multiple mediating regression, hasil uji hipotesis dan pembahasan hasil hipotesis.

#### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi tentang hasil kesimpulan dari seluruh bab yang telah dibuat oleh peneliti. Penelitian ini juga berisi saran yang akan diberikan kepada subjek yaitu organisasi serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

