

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset krusial di dalam suatu organisasi. Bagi organisasi, memiliki sumber daya manusia yang produktif sangat penting karena dapat memberikan kontribusi yang diharapkan untuk kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Menurut Handoko (dalam Wibowo, 2019), sumber daya manusia adalah kelompok tenaga kerja dalam suatu organisasi yang memegang peran sentral dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Simanjuntak (dalam Yuniati, 2019) tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja tetapi secara fisik mampu dan sewaktu - waktu dapat ikut bekerja. Dumairi (dalam Yuniati, 2019) yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Dalam hal ini tenaga kerja yang dimaksud ialah tenaga kerja generasi milenial.

Taspcott (dalam Subandowo, 2017) dalam buku *Grown Up Digital*, membagi demografi penduduk menjadi beberapa kelompok organisasi, sebagai berikut: (1) *Pre Baby Boom*, yang lahir pada 1945 dan sebelumnya; (2) *The Baby Boom*, yang lahir antara 1946–1964; (3) *The Baby Bust*, yang lahir antara 1965-1976, sebagai Generasi X; (4) *The Echo of the Baby Boom*, yang lahir antara

1977-1997, sebagai Generasi Y atau Milenial; (5) *Generation Net*, yang lahir antara 1998 hingga 2009, sebagai Generasi Z; serta (6) *Generation Alpha*, yang lahir pada 2010, sebagai Generasi A.

Milenial saat ini diproyeksikan berusia antara 26 hingga 46 tahun, usia di mana mencapai usia produktif. Generasi milenial adalah generasi paling produktif dalam bekerja, hingga di 10 tahun kedepan generasi milenial akan tetap menjadi tumpuan untuk berkontribusi dalam perekonomian Indonesia. Buku terbitan BPS "Proyeksi Penduduk Indonesia 2010-2035" menyimpulkan, pada tahun 2024 jumlah penduduk usia produktif angkanya masih mendekati tahun 2020. Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) dari Badan Pusat Statistik Periode Agustus 2022 menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja Indonesia sebanyak 143,72 juta dengan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 68,63% didominasi oleh generasi milenial. Dilansir dari data BPS mengenai Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang diadakan setiap tahun selama beberapa tahun terakhir, jumlah angkatan kerja mengalami peningkatan dari 143,72 juta orang pada tahun 2022 menjadi 146,62 juta orang pada Februari 2023. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia, jumlah tenaga kerja yang berada pada kelompok generasi milenial berjumlah 62.570.920 atau sekitar 17,96%, dan jumlah ini akan terus bertambah dari tahun ke tahun sebagaimana diprediksikan bahwa jumlah tenaga kerja generasi milenial akan mencapai puncaknya, yaitu sebesar 70% di tahun 2030 (Ali dalam Amalia, 2019).

Berdasarkan temuan kajian tersebut, dapat dikemukakan bahwa generasi milenial akan sangat bermanfaat bagi pengelolaan atau kelangsungan

perekonomian Indonesia. Revolusi industri 4.0 saat ini merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh para generasi milenial. Revolusi industri ini bukan hanya suatu tantangan para generasi milenial, namun juga memberikan dampak yang sangat besar pada persaingan industri. Persaingan ini menuntut setiap karyawan maupun individu dalam perusahaan untuk melakukan hal-hal kreatif dan inovatif untuk mengikuti perubahan yang ada (dalam Agarwal, 2013).

Era globalisasi ini, ide-ide dan inovasi individu atau kelompok khususnya di bidang ekonomi terus mengalami perkembangan yang dapat memberikan luaran dalam berbagai bentuk dan terus mengalami peningkatan kualitas seiring berjalannya waktu. Berkembangnya ide-ide dan inovasi ini menimbulkan persaingan ekonomi khususnya di negara berkembang yang memperluas akses bisnis yang kompetitif. Hal ini dibuktikan dengan kenyataan bahwa di Indonesia, peningkatan ide dan inovasi menyebabkan semakin meningkatnya peranan industri kreatif yang telah berkembang sejak 10 tahun terakhir Ghazali (dalam Rulevy, 2016). Generasi Milenial atau biasanya disebut juga generasi Y merupakan generasi yang berkembang dimana banyak inovasi-inovasi ilmu teknologi informasi.

Inovasi didefinisikan sebagai implementasi ide baru, proses atau aspek lainnya oleh individu dalam aktivitas sebuah organisasi. Menurut Rogers (dalam Febriani, 2019) inovasi dalam dunia kerja dinilai dengan pencapaian hasil hingga pembaharuan yang absolut dan besar. Inovasi juga merupakan proses dinamis yang bertujuan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi. Menurut Jones (dalam Windiarsih, 2017) menyatakan bahwa proses inovasi tidak terlepas

dari peran sumber daya yang dimiliki individu itu sendiri, semakin banyak pengetahuan yaitu terdiri dari keterampilan, kompetensi, dan pengalaman yang individu peroleh maka aktivitas kerjanya akan menjadi lebih efisien. Pada akhirnya, individu akan lebih dapat memecahkan masalah yang kompleks, salah satunya untuk memenuhi kebutuhan pasar. Scott dan Brucev (dalam Windiarsih, 2017) menyebut istilah inovasi pada tingkat individu sebagai *individual innovative behavior*, yang selanjutnya diterjemahkan sebagai perilaku kerja inovatif.

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai bentuk perilaku yang bertujuan mencapai inisiasi dan pengenalan suatu ide, proses, prosedur maupun produk baru yang berguna bagi organisasi (dalam Wardhani, 2017). Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pengembangan yang disengaja, pengenalan dan penerapan ide-ide baru dalam peran pekerjaan, kelompok atau peran organisasi kelompok atau kinerja organisasi yang sesuai dengan sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi organisasi (dalam Logahan, dkk. 2014). Sedangkan (dalam Wibawa, 2019) Perilaku kerja inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru guna memberi keuntungan di seluruh tingkat organisasi. Li, dkk. (dalam Mursal, 2022) menemukan salah satu faktor yang dianggap dapat mempengaruhi perilaku inovatif adalah kepribadian proaktif.

Kerrin dan Gatto-Roisad (dalam Putri, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang terkait dengan munculnya perilaku kerja inovatif pada individu, yaitu faktor personal yang berasal dari internal individu di perusahaan,

dan faktor yang berasal dari lingkungan kerja individu dalam perusahaan. Berdasarkan dua hal yang dapat melatarbelakangi terjadinya perilaku kerja inovatif pada individu, faktor personal merupakan salah satu hal yang berperan penting. Getz dan Robinson (dalam Putri, 2020) mengungkapkan bahwa 80% perilaku kerja inovatif dapat muncul dari individu dan 20% sisanya muncul dari lingkungan kerja di perusahaan.

Faktor internal yang diprediksi dapat mendorong munculnya perilaku kerja inovatif pada individu adalah kepribadian proaktif. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Abbas dan Raja, 2015) mengungkapkan bahwa faktor personal yang dapat memunculkan perilaku kerja inovatif individu, salah satunya adalah kepribadian proaktif.

Proaktif adalah perilaku yang dianggap sangat penting dalam organisasi dan telah terbukti berkorelasi positif dengan hasil organisasi dan individu. Kepribadian proaktif adalah suatu kecenderungan yang dimunculkan individu untuk mendapatkan kebebasan dalam setiap situasi, serta kemampuan individu untuk memberikan pengaruh dan memberikan perubahan dalam lingkungan (Bateman & Crant dalam Putri, 2020).

Seorang individu yang proaktif adalah seseorang yang aktif dalam mengubah lingkungannya. Secara aktif terlibat dalam mengambil inisiatif, mengenali peluang, dan bertindak untuk memanfaatkannya. Individu tidak tergantung pada situasi atau terpaksa untuk bertindak. Bahkan pada situasi yang memaksa sekalipun, individu dengan kepribadian proaktif akan tetap gigih untuk mengubah lingkungan sekitarnya (dalam Ng & Feldman, 2013). Sebaliknya,

individu yang kurang proaktif cenderung tidak berhasil dalam mengenali peluang dan membiarkan peluang tersebut melewat begitu saja. Individu lebih suka beradaptasi dengan lingkungan sekitar daripada melakukan perubahan yang lebih baik.

Kepribadian proaktif merupakan hal yang krusial dalam organisasi modern, yang dikarakterisasikan dengan perubahan yang serba cepat dan supervisi yang lebih longgar. Untuk menunjukkan fleksibilitas, memenuhi keinginan konsumen, dan untuk berkompetisi dalam ekonomi global, organisasi membutuhkan karyawan yang bekerja diluar batas tanggung jawab tugas dan yang memiliki pendekatan kerja secara proaktif dengan mengambil inisiatif serta aktif untuk melakukan pembelajaran (Deviyanti & Sasono, 2015). Selanjutnya menurut Bateman dan Crant (dalam Nurullita, 2020) kepribadian proaktif ialah tindakan individu yang dapat mempengaruhi perubahan lingkungan melalui identifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, dan bertahan sampai membawa perubahan yang bernilai dalam lingkungannya.

Organisasi membutuhkan karyawan proaktif yang secara aktif berusaha untuk mengubah dan meningkatkan lingkungan kerja dan berusaha untuk memanfaatkan dan mewujudkan sesuatu untuk mencapai kesuksesan organisasi yang lebih besar (dalam Ghitulescu, 2018). Karyawan proaktif akan menghasilkan yang asli ide-ide lebih sering, dan akan lebih termotivasi untuk memastikan ide-ide tersebut diimplementasikan. Karyawan dengan kepribadian proaktif menjadi lebih inisiatif dan memiliki ide-ide yang berkaitan dengan tugas-tugas yang prasyarat untuk membentuk perilaku inovatif (dalam Giebels, dkk. 2016).

Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 orang karyawan Milenial PT KAI (Persero) Divre II Sumbar pada tanggal 9 Januari 2024, terungkap bahwa karyawan generasi milenial masih kurang mampu dalam memberikan ide seperti karyawan seringkali tidak aktif dalam diskusi tim misalnya pada saat diskusi harian beberapa karyawan enggan untuk menyampaikan ide serta saran-saran yang berkaitan dengan tugas dan masalah yang ada. Sikap karyawan yang masih kurang mampu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien dalam pemanfaatan waktu, walaupun dalam bekerja atasan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk membuat ide-ide baru untuk keefektivitasan dalam bekerja. Karyawan tidak tertarik untuk memberikan ide-ide baru atau berpartisipasi dalam proyek inovasi yang dapat meningkatkan efisiensi atau kualitas kerja hal itu dilihat dari evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT KAI setiap 6 bulan sekali. Karyawan juga cenderung pasrah dalam mempertahankan atau mengembangkan ide yang dipertanyakan atau dikritik.

Selanjutnya pada saat melakukan wawancara dengan Assisten Manager Sumber Daya Manusia, Kerumahtanggaan, Protokoler dan Dokumen di PT KAI Divre II Sumbar terungkap bahwa beberapa karyawan cenderung menunggu perintah dari atasan dalam menyelesaikan masalah, bahkan ketika memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah tersebut sendiri atau bersama timnya. Selain itu, beberapa karyawan juga sulit menerima umpan balik yang konstruktif dari atasan dan rekan kerjanya. Kurangnya kemauan karyawan dalam meningkatkan pengetahuan juga terlihat dari sikap karyawan yang malas menghadiri seminar atau pelatihan, bahkan jika hadir, tidak aktif bertanya dan

hanya datang untuk kepentingan absensi dan honor saja. Assisten Manager Sumber Daya Manusia, Kerumahtanggaan, Protokoler dan Dokumen di PT KAI Divre II Sumbar juga mengungkapkan bahwa inovasi atau perilaku inovatif sangat penting bagi PT KAI salah satunya untuk dapat membantu PT KAI dalam meningkatkan efisiensi operasional, termasuk pengelolaan jadwal, pemeliharaan armada, dan manajemen rantai pasok ini biasanya dilakukan oleh unit sarana atau prasarana. Selanjutnya pada unit pelayanan inovasi dapat membantu PT KAI dalam meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan seperti pemberian informasi *real-time* kepada penumpang, dan fasilitas yang lebih baik di stasiun

Penelitian yang berkaitan dengan perilaku kerja inovatif telah dilakukan oleh Windiarsih & Etikariena (2017) yang berjudul "*The Relationship Between Proactive Personality and Innovative Work Behavior in BUMN X*" diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan. Penelitian oleh Febriani (2019) yang berjudul "Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dengan *Innovative Work Behavior* Pada Pekerja Start Up Kota Semarang" diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepribadian proaktif dengan *innovative work behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) "Hubungan Kepribadian Proaktif Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Generasi Milenial" menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada generasi milenial.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada tempat, waktu, sampel dan peneliti memilih responden pada karyawan milenial di PT KAI (Persero) Divre II Sumbar, Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan

responden karyawan dari berbagai generasi tidak hanya itu PT KAI Sumbar merupakan salah satu stasiun kereta api tertua di Indonesia dan menjadi bagian penting dari sejarah perkembangan transportasi kereta api di Sumatra Barat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan maka peneliti Tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan generasi milenial Di PT KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan milenial di PT KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empirik terdapat hubungan kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan milenial di PT KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan perkembangan ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sampel Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang baik mengenai kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif dengan memahami hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif dapat membantu individu untuk mengembangkan karir yang lebih sukses dan memuaskan.

b. Bagi Instansi/ Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada departemen sumber daya manusia untuk merancang proses rekrutmen dan seleksi yang lebih baik. Mereka dapat mencari calon yang memiliki kepribadian proaktif dan kemungkinan besar akan mendemonstrasikan perilaku kerja inovatif yang diinginkan oleh organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dasar dan sumber ilmu yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan.