

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai pendahuluan dari penelitian yang akan dilakukan. Dalam bab ini akan dibahas hal-hal yang melatarbelakangi penelitian, rumusan masalah yang diajukan, tujuan dan manfaat penelitian, serta struktur organisasi penelitian

A. Latar Belakang Penelitian

Bandung merupakan kota yang terus mengalami pertumbuhan jumlah penduduk setiap tahunnya (BPS Kota Bandung, 2018). Seiring meningkatnya jumlah penduduk, Kota Bandung terus mengembangkan berbagai sektor industri untuk memenuhi kebutuhan penduduknya (Kartika, 2016). Berdasarkan data yang diperoleh Badan Pusat Statistik Kota Bandung (2018) menunjukkan bahwa peranan industri terhadap perekonomian Kota Bandung mengalami pertumbuhan sebesar 4,53 persen dibandingkan pada tahun 2016. Sebanyak 10.848 unit usaha mampu menyerap 126.142 tenaga kerja yang ada. Dari potensi unit usaha tersebut, 89,97 persen merupakan industri yang tergolong kedalam kategori *start up*. Hal tersebut didukung oleh Suwarno & Silvianata (2017) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa saat ini perusahaan *start up* menjadi industri yang sedang berkembang pesat dan berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi di Kota Bandung.

Start up didefinisikan sebagai perusahaan yang baru didirikan dan berada dalam fase pengembangan serta penelitian untuk menemukan pasar yang tepat (Ryandono, 2018). Mayoritas *start up* cenderung memanfaatkan teknologi informasi dan internet dalam beroperasi (Perdani, Widyawan, & Santoso, 2018). Secara umum, perusahaan yang tergolong kedalam kategori *start up* memiliki beberapa karakteristik, diantaranya usia perusahaan mulai dari 0–5 tahun, struktur organisasinya yang bersifat dinamis, serta biasanya bergerak dalam bidang teknologi dan beroperasi secara digital (Sitepu, 2017; Suwarno & Silvianata, 2017).

Setiap tahunnya, kemunculan *start up* di Kota Bandung terus mengalami peningkatan. Keberhasilan yang diraih seperti GoJek, Bukalapak, Tokopedia, dan Traveloka memiliki peran penting dalam membangkitkan semangat para pelaku industri untuk mendirikan *start up* di Kota Bandung. Sebagaimana dikutip dari harian *online jabar.tribunnews.com* (2018) bahwa jumlah *start up* di Kota Bandung pada tahun 2018 telah meningkat hingga mencapai 250 unit perusahaan dan sekaligus menjadikan Kota Bandung sebagai kawasan *start up* terbesar di Jawa Barat. Menurut Menteri Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia (Menkominfo), Rudiantara, Kota Bandung juga diproyeksikan menjadi kekuatan ekonomi digital Indonesia di tahun 2020 mendatang (Ajijah, 2017). Akan tetapi, hasil penelitian mencatat hanya 40 dari 250 perusahaan *start up* yang mampu bertahan menjadi perusahaan berkembang di Kota Bandung (MIKTI & Teknopreneur, 2018). Hal tersebut memberikan gambaran bahwa ketatnya persaingan industri yang semakin kompetitif menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan *start up* untuk dapat bersaing dan bertahan (Anjani & Gatari, 2019).

Selain itu, perubahan yang cepat dan dinamika kerja yang tinggi menuntut perusahaan *start up* di Kota Bandung untuk menjadi lebih terdesentralisasi (tidak terpusat). Hal tersebut ditujukan guna menghasilkan inovasi secara cepat, mencapai fleksibilitas, dan melakukan perubahan-perubahan yang berkelanjutan (Pradipta, 2015). Oleh sebab itu, perusahaan *start up* perlu mendorong karyawannya untuk berperilaku proaktif serta menstimulus mereka agar berkontribusi lebih dalam bekerja sehingga perusahaan *start up* mendapatkan keuntungan kompetitif yang berkelanjutan (Jaya, Ferdiana, Fauziati., 2017; Nurofi, 2014; Perdani, Widyawan, & Santoso, 2018). Artinya penting bagi karyawan untuk aktif dalam memulai sesuatu pekerjaan dibandingkan menunggu instruksi dalam melaksanakan sesuatu. Kemampuan inisiatif dalam bekerja seperti merencanakan lebih awal dan mempersiapkan diri terhadap potensi minat dan ancaman yang mungkin terjadi di masa sekarang maupun di masa mendatang menjadi peran penting bagi

karyawan *start up* dalam menghadapi ketatnya persaingan industri *start up* di Kota Bandung (Belschak & Hartog, 2010).

Perilaku proaktif merupakan perilaku dimana seseorang secara sukarela mampu memberikan perubahan bagi lingkungan organisasi (Spsychala & Sonnentag, 2011). Perilaku kerja tersebut umumnya didorong oleh diri sendiri dan reaksi terhadap situasi kerja (Bindl & Parker, 2011; Damayanti & Ratnaningsih, 2018; Spsychala & Sonnentag, 2011). Bentuk perilaku proaktif dalam dunia kerja mencakup lingkup yang luas, meliputi pencegahan agar tidak terjadi masalah, aktif menyesuaikan diri dengan kondisi kerja yang baru, berani mengambil keputusan dan tanggung jawab, memberikan saran untuk perbaikan sistem atau prosedur kerja, meminta *feedback* dari rekan kerja atau atasan, menyampaikan ide atau pendapat terhadap pihak manajemen dan juga terkait aktivitas mencari kesempatan untuk belajar serta terlibat dalam proses pembelajaran (Ashford & Black, 1996; Crant, 2000; Deviyanti & Sasono, 2015; Grant & Ashford, 2008; Morrison & Phelps, 1999; Parker & Collins, 2010; Parker, Williams, & Turner, 2006; Van Dyne & LePine, 1998).

Hakikatnya perilaku proaktif menjadi hal yang penting dalam industri *start up* agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai dan mampu bertahan dalam persaingan industri yang kompetitif. Karyawan yang proaktif pada umumnya dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal, memiliki tujuan akhir yang dicapai, dan dapat beradaptasi dengan situasi maupun lingkungan baru secara baik (Crant, 2000; Wijayanti, 2017). Selain itu, perilaku proaktif dapat memberikan manfaat positif bagi karyawan, yaitu adanya penilaian positif dari atasan (Grant, Parker & Collins, 2009), meningkatnya kesejahteraan subjektif (Clarke, dkk., 2016), memperoleh kepuasan kerja dan kinerja yang baik (Belschack & Hartog, 2010), meningkatkan efektivitas organisasi (Strauss & Parker, 2014) dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi (Belschack & Den Hartog, 2010). Data tersebut mendukung bahwa perilaku proaktif menjadi pendorong kreativitas, inovasi, kemampuan adaptasi, fleksibilitas individual bagi keberhasilan organisasi (Damayanti & Ratnaningsih, 2018).

Ketidakmampuan karyawan untuk berperilaku proaktif saat bekerja akan membuat karyawan sulit beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya, cenderung gagal dalam mengidentifikasi kesempatan bahkan membiarkan kesempatan terjadi begitu saja, kepuasan kerja menurun, adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan serta penurunan produktivitas perusahaan (Wijayanti, 2017; Windiarsih & Etikariena, 2017).

Untuk itu, sangatlah penting bagi perusahaan *start up* mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku proaktif. Munculnya suatu perilaku dapat ditentukan oleh dua faktor, yaitu faktor lingkungan dan faktor individu (Prabarini & Suhariadi, 2018). Menurut Parker, Bindl, & Strauss (2010) perilaku proaktif merupakan perilaku yang cenderung didorong oleh diri sendiri atau faktor individu (*self-directed*) sebagai respon terhadap situasi kerja yang ada sehingga bertujuan untuk membawa perubahan bagi organisasi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa faktor individu dapat terdiri dari kepribadian, emosi, inteligensi, nilai-nilai yang dianut, sikap, dan pengalaman (Suhariadi & Anshori, 2016). Sejumlah penelitian telah menyebutkan bahwa kepribadian memiliki potensi untuk memprediksi peran karyawan dalam mengambil sikap proaktif di dunia kerja (Chan & Schmitt, 2000; Miller & Jablin, 1991; Smithikrai & Suwannadet, 2018; Thomas, Whitman & Viswesvaran, 2010; Tidwell & Sias, 2005; Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000).

Kepribadian merupakan suatu organisasi dinamis yang ada di dalam diri individu sebagai sistem psikofisik yang menentukan bagaimana seorang individu menyesuaikan diri secara khas dengan lingkungannya (Allport, 1937). Penelitian ini menggunakan karakteristik kepribadian yang mengacu pada pendekatan *big five personality* yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa pada tahun 1999. Teori *big five* McCrae & Costa (1999) merupakan konsep kepribadian yang mengklasifikasikan kepribadian manusia kedalam lima dimensi diantaranya, *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. Model ini telah digunakan oleh banyak peneliti sebagai kerangka acuan untuk mengeksplorasi serta menggambarkan keterkaitan antara karakteristik kepribadian dengan kinerja individu dan

keterlibatan individu dalam bersikap proaktif (McCrae & Costa, 1999; Smithikrai & Suwannadet, 2018; Thomas, Whitman & Viswesvaran, 2010). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dimensi kepribadian *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* memiliki korelasi dengan perilaku proaktif (Smithikrai & Suwannadet, 2018; Thomas, Whitman & Viswesvaran, 2010; Tidwell & Sias, 2005).

Pada dimensi *extraversion*, *conscientiousness*, dan *openness*, sejumlah penelitian menyebutkan bahwa ketiganya adalah tipe kepribadian yang paling memengaruhi terhadap keberhasilan perilaku proaktif dalam konteks pekerjaan (Ashford & Black, 1996; Crant, 2000; Parker & Collins, 2010; Rode, dkk., 2008; Thomas, Whitman & Viswesvaran, 2010; Van Dyne & LePine, 1998; Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000; Wang, dkk., 2018). Tipe kepribadian *openness* diasumsikan membuat karyawan menerima berbagai kondisi serta pengalaman baru dalam bekerja (Digman, 1990; Rode, dkk., 2008; Thomas, Whitman & Viswesvaran, 2010), tipe kepribadian *conscientiousness* akan cenderung mengarahkan karyawan secara aktif mengantisipasi dan merencanakan metode untuk mengoptimalkan suatu hal yang kurang efisien dalam pekerjaan (Grant & Ashford, 2008; Major, Turner, & Fletcher, 2006), dan tipe kepribadian *extraversion* cenderung akan membuat karyawan secara aktif membangun relasi yang positif di tempat kerja, (Major, Turner, & Fletcher, 2006; Thomas, Whitman & Viswesvaran, 2010). Berbeda dengan tipe kepribadian *agreeableness* dan *neuroticism*, hasil penelitian menunjukkan bahwa memiliki korelasi negatif dengan perilaku proaktif (Thomas, Whitman & Viswesvaran, 2010; Tidwell & Sias, 2005). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak semua tipe kepribadian secara positif berpengaruh terhadap perilaku proaktif (Parker & Collins, 2010; Smithikrai & Suwannadet, 2018).

Selain itu, perilaku proaktif dapat dipengaruhi ketika karyawan mengalami pemberdayaan psikologis (Chen, dkk., 2018; Hashemi, dkk., 2012; Huang, 2017; Zhang, dkk., 2018). Dalam organisasi, pemberdayaan psikologis merupakan upaya untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan menghadapi tantangan bisnis saat ini, terutama dalam konteks perubahan yang cepat dan

dinamis (Conger & Kanugo, 1988; Goksoy, 2017; Ramdhan, 2015; Spreitzer, 1995) karena pemberdayaan psikologis merupakan salah satu bentuk yang mendorong karyawan untuk memotivasi diri sendiri (Yani, Supartha, & Subudi., 2016).

Pemberdayaan psikologis didefinisikan sebagai peningkatan motivasi intrinsik individu terhadap tugas atau pekerjaannya. (Spreitzer, 1995). Motivasi tersebut dimanifestasikan ke dalam empat dimensi, diantaranya *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact* (Naderi & Hoveida, 2013; Spreitzer, 1995). Secara bersama-sama, keempat dimensi ini menggambarkan perilaku proaktif yang berorientasi pada pekerjaannya. Dengan kata lain, karyawan yang memberdayakan psikologisnya tidak melihat situasi kerja sebagai pemberian, melainkan sesuatu yang dapat diciptakan oleh diri sendiri (Koesindratmono & Septarini, 2011).

Melalui pemberdayaan psikologis, karyawan cenderung mampu meningkatkan rasa kontrol pribadi dan memotivasi diri untuk terlibat dalam pekerjaan sehingga menghasilkan manajerial dan organisasi yang positif (Ariani, Wijono, & Setiawan, 2016; Goksoy, 2017). Mereka akan lebih melihat kemampuan mereka dan akan mampu memengaruhi pekerjaan serta organisasi dengan cara yang lebih berarti. Mereka juga berusaha untuk melakukan pekerjaan lebih optimal, bertindak lebih mandiri, dan mendapatkan komitmen yang lebih tinggi sehingga mendorong mereka untuk berperilaku proaktif dalam bekerja (Ramdhan, 2015). Kemudian, adanya pemberdayaan psikologis dalam suatu organisasi menjadi solusi terhadap tingginya regulasi kerja yang mana karyawan diharapkan untuk memberikan kreativitasnya dan mampu melakukan kerja sama sehingga efektivitas organisasi tercapai (Nursyamsi, 2013; Spreitzer, 1995).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Huang (2017) yang menjelaskan adanya pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku proaktif. Karyawan yang bekerja dalam kondisi terberdayakan akan merasa lebih percaya diri sehingga berani dalam mengambil keputusan dan tanggung jawab dengan mandiri, meminta *feedback* dari rekan kerja atau

pimpinan atas hasil kerjanya, dan secara aktif mencari kesempatan untuk terlibat dalam proses pembelajaran di tempat kerja.

Data-data diatas memberikan suatu penjelasan bahwa tipe kepribadian dan pemberdayaan psikologis memiliki suatu hubungan yang positif terhadap perilaku proaktif (Chen, dkk., 2018; Huang, 2017; Smithikrai & Suwannadet, 2018; Thomas, Whitman & Viswesvaran, 2010; Zhang, dkk., 2018). Namun, seberapa besar pengaruhnya pada karyawan *start up* di Kota Bandung masih perlu dikaji secara lebih khusus. Selain itu, peneliti pun belum menemukan studi terkait tipe kepribadian, pemberdayaan psikologis dan perilaku proaktif yang dilakukan secara bersamaan dalam konteks apapun. Berdasarkan asumsi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan suatu studi mengenai Pengaruh Tipe Kepribadian dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Perilaku Proaktif pada Karyawan *Start Up* di Kota Bandung.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu, “Apakah terdapat pengaruh tipe kepribadian dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku proaktif pada karyawan perusahaan *start up* di Kota Bandung?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh tipe kepribadian dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku proaktif pada karyawan perusahaan *start up* di Kota Bandung

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk pengembangan keilmuan di bidang psikologi industri dan organisasi dalam menjelaskan variabel tipe kepribadian, pemberdayaan psikologis, dan perilaku proaktif.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan *start up* di Kota Bandung sebagai pedoman untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia, seperti pelatihan dalam upaya meningkatkan perilaku proaktif berdasarkan karakteristik kepribadian dan pemberdayaan psikologis.