

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan kemajuan pesat dalam teknologi, dunia kerja mengalami perubahan signifikan yang menuntut individu untuk lebih berinovasi agar tetap relevan dan kompetitif. Untuk bertahan hidup dan memenuhi permintaan konsumen, perusahaan berada di bawah tekanan eskalasi untuk berinovasi, demikian menurut Etikariena dan Muluk (dalam Nurmala & Widysari, 2021). Selain itu, perusahaan mulai melihat inovasi sebagai komponen penting dari visi atau tujuan mereka, atau sebagai tantangan yang harus dimenangkan oleh pekerja. Sangat penting bagi organisasi untuk menumbuhkan inovasi di dalam tenaga kerja.

Inovasi memainkan peran penting dalam kesuksesan, kinerja, dan profitabilitas jangka panjang perusahaan, dan merupakan jangka panjang bagi organisasi dan bisnis (Agarwal, 2014). Menurut Antoncic dan Hisrich (dalam Firdausiah & Etikariena, 2021), mendorong staf untuk mengusulkan dan melaksanakan ide adalah salah satu pendekatan untuk membangun perusahaan, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya. Ketika sebuah perusahaan terlibat dalam inovasi, para personelnya memimpin dalam memperkenalkan produk, layanan, pasar, atau kombinasi ketiganya.

Menurut Roffeei dkk. (dalam Firdausiah & Etikariena, 2021) dibandingkan dengan universitas, sektor pendidikan memiliki lebih banyak penelitian tentang *innovative work behavior* terutama di lingkungan bekerja. Penelitian mengenai *innovative work behavior* pada mahasiswa diterapkan juga karena ada perbedaan

innovative work behavior antara karyawan dan mahasiswa. Karyawan menunjukkan *innovative work behavior* di lingkungan kerja untuk sasaran menguntungkan perusahaan. Menurut Bauman (dalam Firdausiah & Etikariena, 2021) *innovative work behavior* antara lain, para pekerja membantu penciptaan barang baru, pasar baru, dan prosedur bisnis yang lebih baik di tempat kerja. Karyawan cenderung menampilkan *innovative work behavior* jika merasa upayanya dihadiahkan sebanding (Janssen, dalam Firdausiah & Etikariena, 2021). *Innovative work behavior* pada mahasiswa di tempat kerja dibutuhkan secara akademis. Biasanya, mahasiswa berusaha keras untuk memenuhi persyaratan tugas untuk meningkatkan kinerja akademik mereka (Martin dkk., 2017).

Mahasiswa adalah seseorang yang terlibat dalam program pendidikan di lembaga pendidikan yang dapat mencakup akademi, perguruan tinggi, sekolah menengah, institut, dan universitas dan yang sedang dalam proses mendapatkan atau mempelajari pengetahuan (Hartaji, 2012). Mahasiswa dianggap mempunyai tingkat intelegensi yang tinggi, yang mencakup kemampuan berpikir sistematis dan perencanaan. Peran mahasiswa menunjukkan kemampuan berpikir kritis serta kemampuan untuk bertindak cepat dan tepat. Mahasiswa akan mendapatkan keuntungan dari peningkatan kedewasaan mental dan perilaku yang datang dengan pendidikan universitas (Kurniawati & Leonardi, 2013). Mahasiswa yang bekerja dan belajar secara bersamaan disebut sebagai mahasiswa yang bekerja, kedua kegiatan ini terjadi bersamaan dan saling menguntungkan (Sukardi dkk., 2023).

Mahasiswa yang bekerja, khususnya mahasiswa pekerja dari Universitas Buana Perjuangan Karawang angkatan 2020, menghadapi tantangan ganda. Di satu sisi,

mahasiswa pekerja harus memenuhi kewajiban akademik, sementara di sisi lain, mereka perlu menunjukkan kinerja yang baik di tempat kerja. Dalam situasi ini, *self efficacy* terhadap kemampuan pribadi menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi *innovative work behavior*. Hal ini didukung oleh hasil wawancara kepada empat mahasiswa pekerja angkatan 2020 di Universitas Buana Perjuangan Karawang yang dilakukan pada 10 Maret 2024, salah satu mahasiswa mengatakan bahwa setelah berhasil menyelesaikan proyek besar yang menuntut pemikiran kreatif, ia merasa lebih percaya diri untuk mengajukan ide-ide inovatif lainnya. Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berperan penting dalam *innovative work behavior* mahasiswa pekerja. Tingginya *self efficacy* dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja berkorelasi dengan kecenderungan untuk berinovasi. Namun, faktor eksternal seperti dukungan perusahaan, keseimbangan waktu antara kuliah dan kerja, serta respon terhadap kegagalan juga sangat memengaruhi sejauh mana mahasiswa pekerja mampu berinovasi.

Menurut Jong dan Hartog (2010) individu yang menunjukkan *innovative work behavior* adalah mereka yang menghasilkan konsep, metode, protokol, dan produk akhir yang baru yang menguntungkan perusahaan. Sedangkan Baharuddin dkk. (dalam Ramadhan & Izzati, 2023) berpendapat bahwa individu yang menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru untuk kepentingan organisasi dan diri mereka sendiri menunjukkan *innovative work behavior*. Menurut Jong dan Hartog (2010) *innovative work behavior* terdiri dari empat aspek, yaitu: eksplorasi adalah penemuan peluang, masalah baru, atau teka-teki yang perlu dipecahkan, generasi adalah proses menciptakan konsep dengan tujuan untuk memperbaikinya, memperjuangkan adalah

proses mendapatkan kekuatan dengan membujuk mitra potensial untuk mendukung sebuah ide, implementasi ide adalah pengembangan produk atau proses baru, atau perbaikan dari produk atau proses yang sudah ada.

Innovative work behavior mempunyai banyak dampak. Lukina dkk. (2019) menurut penelitiannya, ide pemecahan masalah yang kreatif dihasilkan oleh *innovative work behavior*, yang juga memfasilitasi proses analisis konsep. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Kim dkk. (dalam Firdausiah & Etikariena, 2021) menunjukkan bagaimana pemecahan masalah yang kreatif berdampak pada *innovative work behavior*. Menurut Kong dan Xu (dalam Firdausiah & Etikariena, 2021) kontrak afektif, norma pribadi, dan kontrol perilaku konseptual semuanya dapat dihasilkan oleh *innovative work behavior*.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pra-penelitian pada Januari 2024 yang di sebar kepada mahasiswa pekerja di Universitas Buana Perjuangan Karawang sebanyak 43 responden yang terdiri 31 responden pria dan 12 responden wanita memperoleh hasil adanya *innovative work behavior* yang rendah dari 37 responden sebesar 86%. Pada aspek eksplorasi terdapat 29 responden dengan persentase rendah sebanyak 67,4% yang penemuan peluang, masalah yang muncul, dan kesempatan untuk memperbaiki kondisi, generasi terdapat 36 responden dengan persentase rendah dengan sebanyak 83,7% yang ide-ide inovatif yang menghasilkan konsep untuk tujuan perbaikan., memperjuangkan terdapat 36 responden dengan persentase rendah sebanyak 83,7% yang mencari dukungan atau memperjuangkan ide dan implementasi ide terdapat 37 responden dengan persentase rendah sebanyak 86% yang ide yang memperoleh dukungan pada akhirnya akan diimplementasikan dan dipraktekkan.

Salah satu faktor yang memengaruhi *innovative work behavior* adalah *self efficacy*. Menurut West (dalam Firdausiah & Etikariena, 2021) *self efficacy* didasarkan pada signifikansinya dalam tahap menghasilkan ide, yang mendorong individu untuk berinovasi (Hammond dkk., 2007), serta perannya dalam proses pengembangan konsep (Yuan & Woodman, 2010).

Menurut Bosscher dan Smith (dalam Nabila & Wahyuni, 2021) *self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat merencanakan dan melaksanakan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Bosscher dan Smith (dalam Nabila & Wahyuni, 2021) aspek *self efficacy* menjelaskan tiga aspek kepuasan hidup, yaitu: *initiative* yaitu dapat dilihat dengan seberapa termotivasi seorang individu terhadap hal-hal yang ingin dicapai, *effort*, individu memiliki kemauan untuk berupaya mencapai sesuatu yang ingin dicapai, dan *persistence*, seberapa gigih individu dalam menghadapi kesulitan.

Penelitian serupa sebelumnya pernah dilakukan oleh Ramadhan dan Izzati (2023) bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* dan *innovative work behavior* pada guru di yayasan X. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Alangkajeng dkk. (2023) juga menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* karyawan di Provinsi NTB. Lalu, penelitian berikutnya dilakukan oleh Oktaria dkk. (2021) juga menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior* guru SMA Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu.

Penelitian terkait *innovative work behavior* di kalangan mahasiswa pekerja menjadi semakin relevan mengingat perubahan dinamis dalam dunia pekerjaan dan

tuntutan untuk terus berkembang. Melalui pemahaman lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *innovative work behavior*, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan pelatihan, serta membantu mahasiswa yang bekerja dalam meningkatkan kesiapan mereka menghadapi tantangan yang dihadapi di dunia kerja *modern*. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Self efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Mahasiswa Pekerja di Universitas Buana Perjuangan Karawang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Ada Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Mahasiswa Pekerja di Universitas Buana Perjuangan Karawang?”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Mahasiswa Pekerja di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penulisan ini diharapkan memberikan informasi bagi perkembangan ilmu dalam bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi instansi terkait untuk merencanakan dan melaksanakan pelatihan *self efficacy* untuk meningkatkan *self efficacy* karyawan, merencanakan dan melaksanakan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan *innovative work behavior* untuk menstimulasi inovasi karyawan dalam bekerja.

