

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sampai saat ini masih menjadi penunjang bagi organisasi atau perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam kegiatan. Sumber daya manusia didalam organisasi atau perusahaan juga bisa menjadi faktor penting dalam proses pembangunan negara. Pentingnya sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan akan menentukan keberhasilan, karena sumber daya manusia merupakan perilaku keseluruhan dari awal perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu menjadi penggerak sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, tergantung pada kemampuan mengelola sumber daya manusianya dengan benar.

Saat ini di era milenial, telah terjadi perubahan yang sangat cepat pada lingkungan kehidupan manusia. Perubahan yang terjadi bersifat menyeluruh, tidak hanya pada organisasi atau perusahaan saja namun terhadap individu-individunya. Maka, tuntutan perusahaan agar sumber daya manusianya menjadi lebih unggul dibandingkan lainnya menjadi besar agar dapat berkompetisi dan bertahan. Dalam situasi ini, menjadi individu yang mempunyai inovasi merupakan pilihan yang terbaik untuk solusi setiap perubahan yang terjadi. Untuk mengembangkan inovasi ini membutuhkan kontribusi dari setiap individu. Oleh karena itu, penting untuk memahami tentang aktivitas individu yang mengarah pada inovasi. Dalam perspektif psikologi organisasi, aktivitas - aktivitas tersebut dinamakan *innovative work behavior* atau perilaku inovatif (Janssen, 2000).

Memiliki *Innovative Work Behavior* sangat penting, karena didalam suatu organisasi atau perusahaan mengacu pada penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru secara sengaja di tempat kerja, dalam kelompok atau di dalam organisasi untuk tujuan peningkatan kinerja (Janssen, 2000). *Innovative Work Behavior* juga menjadi proses dimana individu bisa bekerja dengan inovasi yang kuat dengan cara mengimplementasikan gagasan yang efektif yang dimiliki individu tersebut kepada yang lainnya. *Innovative Work Behavior* dapat pula dipahami sebagai perilaku dimana seseorang bisa mengacu pada peluang yang bertujuan untuk menciptakan atau mengkombinasikan menjadi suatu hal yang baru secara efisien dan efektif pada organisasi atau perusahaan.

Individu yang tergabung dalam organisasi atau perusahaan pastinya memiliki *personality* tertentu yang melekat dalam diri masing-masing, yang mana akan mempengaruhi perilaku mereka ditempat kerja. Sehingga dalam pengaplikasian ide-ide dan mengenai cara baru untuk tujuan yang telah ditetapkan, individu menggunakan caranya masing-masing. Hal tersebut saling berhubungan dengan *personality traits*. Pentingnya *Personality Traits* dalam kehidupan menggambarkan karakteristik perilaku yaitu terdapat kepercayaan diri,

kemampuan bersosialisasi, serta cara beradaptasi. Menurut Cabrera *et al.* (2006) karakteristik individu seperti *personality traits* menjelaskan mengapa beberapa individu termotivasi untuk berbagi pengetahuan sementara yang lain tidak.

Dalam memenuhi tuntutan perusahaan, biasanya terdapat individu yang melakukan suatu kegiatan di luar dari pekerjaannya pada saat jam kerja. Hal tersebut dinamakan dengan *cyberloafing*, bisa memberikan keuntungan atau kerugian pada organisasi atau perusahaan. *Cyberloafing* sebagai perilaku pegawai yang menggunakan akses internet dengan jenis komputer (seperti *desktop*, *cell-phone*, *tablet*) saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif di mana atasan pegawai tidak menganggap perilaku itu berhubungan dengan pekerjaan seperti hiburan, belanja *online*, *internet messaging*, memposting ke *newsgroups* dan mengunduh lagu serta film (Blanchard dan Henle, 2008; Askew, 2012). Namun, keuntungannya internet memiliki banyak manfaat untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Karena dengan adanya internet bisa menjadi fasilitas dari komunikasi yang mempermudah agar berhubungan dengan banyak klien di luar negeri atau dalam negeri, mencari karyawan baru dan lain sebagainya. Penyediaan akses internet oleh perusahaan meningkatkan kreatifitas, fleksibilitas, dan membantu perkembangan pembelajaran lingkungan karyawan (Blanchard dan Henle, 2008) sehingga sejumlah manfaat yang diberikan oleh internet dapat meningkatkan daya saing perusahaan dari kompetitor.

Knowledge bisa dikatakan sumber penting dalam organisasi atau perusahaan. *Knowledge* juga harus dimiliki oleh individu didalam organisasi atau perusahaan, karena peran *knowledge* dapat meningkatkan daya saing dan efisiensi kerja. Adanya aktivitas *knowledge sharing* menyebabkan anggota organisasi bisa mengaktualisasi visi-visi organisasi (Olatokun dan Nneamaka, 2012). *Knowledge sharing* juga menjadi sangat penting dalam meningkatkan kemampuan manusia untuk berpikir secara logika yang akan menghasilkan suatu bentuk inovasi. Disamping itu, individu yang mampu berbagi terhadap individu lainnya juga akan mendapatkan keuntungan dari pengetahuan tersebut. Individu yang terlibat dalam kerja membutuhkan sebuah forum untuk dapat mengakses berbagai informasi dengan mudah dari bertukar pengetahuan. Organisasi atau perusahaan juga memerlukan individu yang bekerja berdasarkan pengalaman dan mampu bekerja sama dengan baik diantara individu lainnya, subdivisi serta perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan mereka. Hal itu dimaksudkan bahwa melalui kegiatan *knowledge sharing*, maka seseorang akan mendapatkan pemahaman, wawasan baru terhadap suatu hal, dan peningkatan tersebut merupakan salah satu bentuk dari adanya pembelajaran (Elizabeth, 2014).

Menurut analisis korelasi untuk hubungan *Big Five Personality Traits* dan *Cyberloafing Behavior* dimensi dalam penelitian Tan dan Demir (2018) itu menunjukkan bahwa dimensi *extraversion* dari *personality traits* dan perilaku *cyberloafing* (pembelajaran bertujuan, sosial bertujuan, dimensi kecanduan, ambigu) memiliki hubungan yang signifikan dan positif. Tetapi dimensi

conscientiousness dan *agreeableness* karakter kepribadian tidak memiliki hubungan yang signifikan dan kuat dengan perilaku *cyberloafing* (tujuan pembelajaran, tujuan sosial, dimensi kecanduan, ambigu). Di sisi lain, dimensi keempat dari *personality traits* sebagai *openness to experience* memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan tiga dimensi perilaku *cyberloafing* seperti tujuan belajar, tujuan sosial, dan ambigu sedangkan tidak ada hubungan dengan dimensi kecanduan. Dan juga, analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan dan positif antara dimensi *emotional stability* dari *personality traits* dan perilaku *cyberloafing* (pembelajaran bertujuan, tujuan sosial, dimensi kecanduan, ambigu).

Bagian ini akan menguji hubungan antara dimensi *personality traits* yang merupakan variabel independen dari penelitian Lotfi, Noorizwan, Ologbo dan Reihani (2015) yaitu *agreeableness*, *openness to experience*, *neuroticism*, *extraversion*, dan *conscientiousness* dengan kesediaan untuk *knowledge sharing* dan perilaku *knowledge sharing* aktual. Matzler *et al.* (2008) menemukan bahwa kesesuaian memiliki pengaruh pada berbagi pengetahuan. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa *agreeableness* akan memiliki pengaruh positif pada perilaku *knowledge sharing* individu. Hsu *et al.* (2007) juga menyarankan bahwa *openness to experience* akan secara positif mempengaruhi *knowledge sharing*. Oleh karena itu, penelitian ini berpendapat bahwa individu dengan *openness to experience* akan memiliki pengaruh positif pada perilaku *knowledge sharing* individu. Studi yang dilakukan oleh Wang dan Yang (2007) menunjukkan tidak ada hubungan *neuroticism/emotional stability* dan niat yang signifikan untuk *knowledge sharing*. Oleh karena itu, penelitian ini bahwa *neuroticism/emotional stability* akan memiliki pengaruh negatif pada perilaku *knowledge sharing* individu. Studi yang dilakukan oleh De Vries *et al.* (2006) menemukan *extraversion* untuk secara positif mempengaruhi *knowledge sharing*. Studi yang ada dilakukan oleh Matzler *et al.* (2008) serta Wang dan Yang (2007) menemukan hubungan yang signifikan dengan *knowledge sharing*.

Dalam penelitian Derin dan Gokce (2016) mencoba mengukur tingkat *cyberloafing* dan *innovative work behavior* karyawan di Universitas İnönü / Malatya / Turki dan menguji hubungan variabel-variabel ini. Karena *cyberloafing* diterima sebagai perilaku yang tidak diinginkan di tempat kerja, peserta kuesioner mungkin tidak melaporkan perilaku *cyberloafing* mereka tetapi metode survei masih merupakan salah satu metode yang paling valid untuk mengukur variabel-variabel ini.

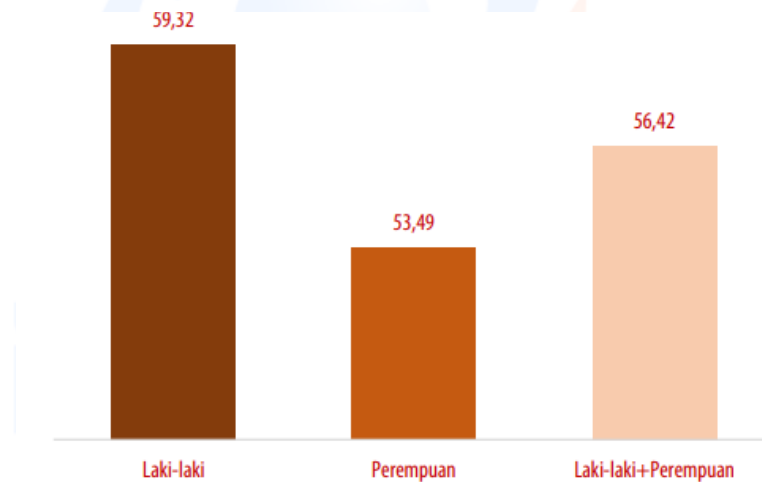
Sebagian besar literatur terkait berfokus pada efek negatif *cyberloafing* dan jelas bahwa manajer harus mencoba mengurangi efek negatif *cyberloafing* dengan menetapkan kebijakan yang mengandung pemantauan berkala (Henle *et al.* 2009) atau melatih karyawan, karena kebanyakan dari mereka tidak mengetahui biaya dari *cyberloafing* dan tidak berpikir mereka melakukan sesuatu yang salah. Jadi penting untuk mempelajari *cyberloafing* untuk meminimalkan efek negatifnya, tetapi studi ini menunjukkan bahwa itu mungkin juga memiliki efek positif seperti meningkatkan *innovative work behavior* sehingga tidak harus dihilangkan sepenuhnya.

Mura *et al.* (2013) menganggap *knowledge sharing* sebagai berbagi praktik terbaik dan *innovative work behavior* hanya sebagai generasi ide. Mereka menemukan *knowledge sharing* sebagai kontributor positif terhadap *innovative work behavior*. Namun, *knowledge sharing* tidak hanya membiarkan karyawan untuk membagikan pengetahuan kepada pekerja lain tetapi juga memungkinkan orang lain untuk memperoleh pengetahuan yang bermanfaat (Kuo *et al.* 2014).

Selain itu, Lu, Lin dan Leung (2012) yang menyarankan dalam studi mereka bahwa *knowledge sharing* berkontribusi positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan juga dikonfirmasi dalam penelitian ini

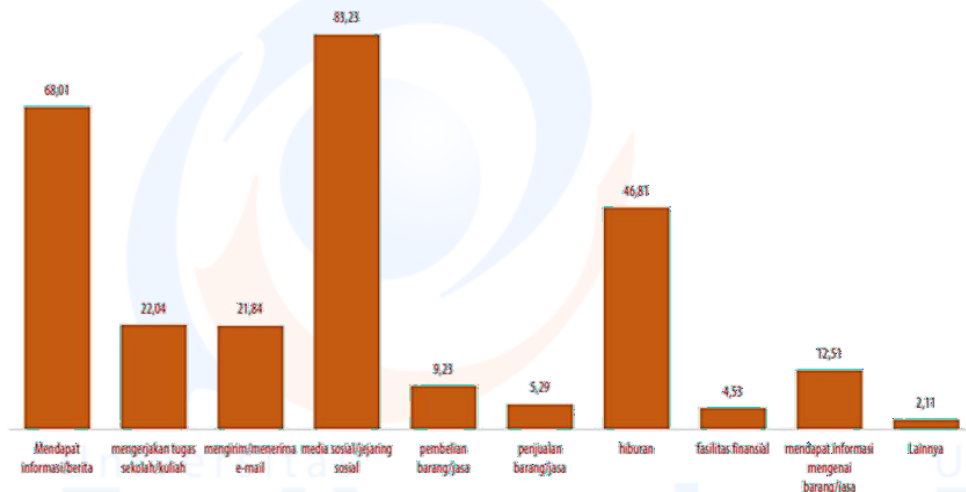
Pada Februari 2017 diprediksi bahwa karyawan milenial akan tumbuh hanya 1 digit dan ini terbukti dari laporan BPS yang diterbitkan Desember 2017. Seperti halnya sebelumnya, dilakukan ekstrapolasi proposional usia agar mendapatkan rentang usia lebih presisi untuk setiap grup karyawan sesuai definisi bakunya, dengan karyawan milenial pada 2017 berusia 22 tahun - 35 tahun. Terlihat dari data, jumlah karyawan milenial di Indonesia pada 2017 tumbuh 4% menjadi 40,9 juta setelah mengalami kelandaian dari tahun sebelumnya 2016. Terlihat bahwa walaupun karyawan milenial bertumbuh 4% tetapi proporsi hanya naik 1% menjadi 36% pada 2017 (dari yang sebelumnya 35% pada 2016), Hal ini berarti hampir sepertiga dari total penduduk Indonesia merupakan generasi milenial. Dari sisi ketenagakerjaan, akan sangat potensial dengan hadirnya populasi generasi milenial yang terus bertambah.

Hasil Survey Sosial Ekonomi Nasional pada tahun 2017, Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, secara persentase generasi milenial yang mengakses internet antara laki-laki dan perempuan tidak jauh berbeda. Pada tahun 2017 persentase generasi milenial laki-laki yang mengakses internet adalah sebesar 59,32 persen sedangkan persentase generasi milenial perempuan yang mengakses internet adalah sebesar 53,49 persen.



Sumber: Survei Sosial Ekonomi Nasional 2017, BPS

Gambar 1.1 Persentase Generasi Milenial di Indonesia yang Mengakses Internet Menurut Jenis Kelamin, 2017



Sumber: Survei Sosial Ekonomi Nasional 2017, BPS

Gambar 1.2 Persentase Generasi Milenial yang Mengakses Internet Menurut Keperluan/Alasan Mengakses Internet, 2017

Dengan ketersediaan internet, generasi milenial akan dapat dengan mudahnya mengakses informasi dan ilmu pengetahuan. Hanya dengan sekali “klik” segala informasi yang dibutuhkan sudah tersaji di depan mata. Namun tentu saja internet selain memiliki manfaat yang positif, internet juga memiliki implikasi lain yang negatif, sekali lagi tergantung kebijakan dari siapa yang menggunakannya. Di Indonesia sendiri dilihat dari perilaku generasi milenial dalam mengakses internet, sebanyak 83,23% generasi milenial mengaku bahwa alasan mengakses internet adalah untuk mengakses media sosial. Sementara 68,01% menggunakannya untuk mendapat informasi/berita dan 46,81% menggunakannya untuk hiburan. Di era digital seperti sekarang ini, ketersediaan akses internet dimana di dalamnya berisi website, email, blog, chat room, sosial

media dan lain sebagainya, bagi generasi milenial akan mempermudah sarana untuk menuangkan ide serta berkomunikasi melalui berbagai media.

Hal ini menjadikan ide tersebut dengan mudah disampaikan kepada siapa pun, kapan pun, di mana pun dan ada untuk tujuan apapun tanpa ada yang bisa membatasi.

Dalam hasil Survey Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) pada tahun 2017 juga menyatakan bahwa sebanyak 92,07 % generasi milenial mengakses internet dari rumah sendiri, 31,16 % mengakses internet bukan di rumah sendiri dan sebanyak 30,42 % mengakses internet dari tempat bekerja/kantor. Pengguna internet di Indonesia didominasi generasi milenial. Hal ini terungkap dari survei Asosiasi penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) Oktober 2016. Survei itu menunjukkan 80 persen atau sekitar 25 juta pengguna internet Indonesia adalah mereka yang berusia 25-29 tahun dan sekitar 72 % pengguna berusia 30-34 tahun. Dari sisi pekerjaan, pengguna internet yang dominan di Indonesia adalah para karyawan 88%. Pada Februari 2018 lalu, asosiasi penyelenggara jasa internet Indonesia mengungkap 143,26 juta jiwa atau setara 54,7% penduduk di Indonesia telah terjangkau internet. Hal ini didukung oleh data *ranking absolute growth* yang dirilis *We Are Social*, yakni data perubahan tahun ke tahun berdasar jumlah pengguna internet di suatu negara. Adapun data terbaru, menurut nistanto (2019) bahwa penggunaan internet di Indonesia di Januari 2019 sudah mencapai 56%. Artinya, 56% dari total penduduk di Indonesia telah terjangkau oleh internet.

Berdasarkan temuan tersebut dapat diketahui bahwa pengguna internet di Indonesia sebagian besar adalah berprofesi sebagai pekerja atau dapat disebut juga dengan karyawan, dimana pekerja di Indonesia saat ini adalah generasi milenial yang sering melakukan perilaku *cyberloafing* saat jam kerja, yang dapat menyebabkan dampak negatif dan positif pada perusahaan atau organisasi. Dampak negatif dari penggunaan internet karyawan dapat melalaikan kewajibannya dalam melaksanakan tugas. Adapun segi positif dari penggunaan internet di tempat kerja itu sendiri sebagai sarana komunikasi antar divisi, untuk mengirim berkas melalui email, mencari informasi, mengakses data karyawan melalui situs resmi, dan sebagainya. Perilaku *cyberloafing* bagi generasi milenial biasanya untuk *refreshing* saat banyak pekerjaan yang menumpuk. Dengan adanya fenomena dari *personality* generasi milenial yang menggunakan internet tersebut, biasanya generasi milenial sering membagikan pengetahuan yang mereka dapatkan di forum yang mereka punya kepada rekan kerjanya yang lain. Sehingga mereka dapat memiliki pemahaman baru, pengalaman baru, ide baru serta pengetahuan baru. Sehingga dari kegiatan tersebut dapat menciptakan sebuah inovasi baru dalam perusahaan atau organisasi serta generasi milenial tersebut dapat menjadi generasi milenial yang inovatif dalam bekerja.

Generasi milenial menyebar merata di seluruh provinsi di Indonesia. Menurut data dari hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) 2017 generasi milenial menurut provinsi (persen) jumlahnya berkisar antara 36,93% di provinsi banten. Sedangkan untuk generasi milenial menurut provinsi (ribu) jumlahnya berkisar 4574,63 di provinsi banten. Fenomena generasi milenial saat ini memiliki karakter yang unik berdasarkan wilayah dan kondisi sosial-ekonomi. Di banten, khususnya di wilayah Tangerang diperkuat adanya fakta baru yang terungkap dalam survey Herbalife yang bertajuk *Millenial at Work Survey Asia Pasific*. Survey tersebut mengungkapkan fakta baru bahwa sekitar 56% generasi milenial menyatakan 'kurangnya waktu' adalah permasalahan utama mereka yang tidak dapat menjalani aktivitas fisik di tempat kerja, sebab mereka akan selalu memeriksa *gadget* untuk mendapatkan hal terbaru baik melalui *whatsapp*, *email*, dan sosial media lainnya. Sebagian besar, generasi milenial di wilayah Tangerang selalu menghabiskan waktu lebih dari 4 jam dibalik meja kerja setiap harinya. Salah satu ciri yang melekat pada generasi milenial di wilayah Tangerang ini bisa dilihat oleh peningkatan dalam penggunaan dan keakraban dengan komunikasi, media, dan teknologi digital karena ditempat mereka bekerja diperbolehkan dalam menggunakan *gadget*, komputer, dan akses terhadap internet. Dengan penguasaan teknologi tersebut, maka seiring makin mutakhirnya perkembangan teknologi, generasi milenial jelas lebih mampu dalam menciptakan berbagai inovasi baru dibandingkan generasi yang lain.

Maka berdasarkan uraian diatas, bisa terlihat bahwa pertumbuhan generasi milenial cukup tinggi dan dengan adanya fenomena perilaku generasi milenial yang menarik untuk diteliti. Sehingga penulis bermaksud untuk mengangkat judul Pengaruh *personality traits* terhadap *innovative work behavior* melalui *cyberloafing* dan *knowledge sharing* pada generasi milenial di Wilayah Tangerang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan diatas maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang timbul, diantaranya sebagai berikut:

1. Munculnya teknologi digital di era milenial ini membuat generasi milenial tidak dapat terlepas dari *gadget*, selalu bersinggungan dengan teknologi dan informasi. Seolah-olah berbagai *high-technology* telah menjadi bagian penting dalam kehidupan generasi milenial.
2. Generasi milenial yang saat ini merupakan 35% dari pekerja di indonesia. Dilihat dari survey diatas bahwa pengguna internet sebagian besar yang berprofesi sebagai karyawan. Sehingga mereka dapat melakukan *cyberloafing* yaitu menggunakan internet pada saat jam kerja yang memiliki dampak negatif dan dampak positif bagi karyawan itu sendiri maupun terhadap perusahaan.
3. Generasi milenial di wilayah Tangerang di perbolehkan menggunakan *gadget* serta mengakses internet pada saat jam kerja akan tetapi mereka

merasa bahwa memiliki kekurangan waktu yaitu tidak bisa menjalani aktivitas fisik. Karena mereka melakukan aktivitas kerja hanya di atas meja kerjanya saja, dan mereka akan diberikan tugas kantor melalui email, whatsapp, chat room dan sosial media lainnya jadi harus selalu *standby* dengan gadgetnya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, tampak bahwa permasalahan yang terkait dengan topik penelitian cukup luas, sehingga perlu diadakan pembatasan masalah guna mempermudah penelitian yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan generasi milenial sudah mengalami masa kerja minimal dua tahun
2. Peneliti membatasi penelitian ini yang diasumsikan bahwa *innovative work behavior* pada karyawan generasi milenial yang bekerja di wilayah Tangerang diukur melalui *personality traits*, *cyberloafing* dan *knowledge sharing*
3. Penelitian ini hanya dilakukan di wilayah Tangerang pada tahun 2019.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *Personality Traits* terhadap *Innovative Work Behavior* generasi milenial di Wilayah Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *Personality Traits* terhadap *Cyberloafing* generasi milenial di Wilayah Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *Personality Traits* terhadap *Knowledge Sharing* generasi milenial di Wilayah Tangerang?
4. Apakah terdapat pengaruh antara *Cyberloafing* terhadap *Innovative Work Behavior* generasi milenial di Wilayah Tangerang?
5. Apakah terdapat pengaruh antara *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* generasi milenial di Wilayah Tangerang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka adanya tujuan dari penulisan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *Personality Traits* terhadap *Cyberloafing* generasi milenial di Wilayah Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *Personality Traits* terhadap *Knowledge Sharing* generasi milenial di Wilayah Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *Cyberloafing* terhadap *Innovative Work Behavior* generasi milenial di Wilayah Tangerang.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* generasi milenial di Wilayah Tangerang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Generasi Milenial, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi diri sehingga memiliki karakteristik personal yang baik dalam menggunakan internet yang akan digunakan untuk berbagi pengetahuan yang bermanfaat serta dapat meningkatkan perilaku kerja yang inovatif.
2. Bagi Penulis, sebagai sarana aktualisasi diri, menambah wawasan dan ilmu dari hasil penelitian mengenai *personality traits*, *cyberloafing*, *knowledge sharing* dan *innovative work behavior* dan dapat mengaplikasikan teori yang didapatkan selama kuliah, terutama dibidang sumber daya manusia.
3. Bagi Pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan penunjang untuk pembaca dalam melakukan penelitian selanjutnya, menjadi referensi literatur perpustakaan sehingga dapat bermanfaat bagi para pembaca.