

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan setiap organisasi, karena sebagian besar masalah dalam lingkungan organisasi bersifat manusia dan sosial. Fokus MSDM terletak pada proses mengelola orang-orang dalam organisasi secara terstruktur dan menyeluruh sehingga mereka memberikan yang terbaik untuk organisasi, serta kebutuhan masing-masing dapat terpenuhi.

Saat ini, wilayah DKI Jakarta sendiri memiliki angka tenaga kerja tahun 2023 hampir mencapai 4,8 juta orang dimana wilayah Kepulauan Seribu mencapai 11.381 orang, Jakarta Selatan 1.075.250 orang, Jakarta Timur 1.271.123, Jakarta Pusat 434.918, Jakarta Barat 1.232.966 dan Jakarta Utara mencapai 849.464 (Kemnaker, 2023). Walaupun Jakarta Utara masih sedikit jumlah tenaga kerja yang diserap, namun Jakarta Utara merupakan salah satu wilayah strategis dengan pertumbuhan sektor bisnis dan industri yang pesat, menjadi tempat yang relevan untuk mengkaji perilaku kerja inovatif khususnya di kalangan karyawan Gen Z. Jakarta Utara sendiri sejak tahun 2015 dinilai sebagai wilayah yang paling banyak perusahaan yaitu sebanyak 493 perusahaan dengan tenaga kerja sebanyak 148.940 orang dengan output sebesar 200.717,87 milyar rupiah (PTSP, 2020). Perkembangan perusahaan besar di Jakarta Utara ini dinilai memiliki potensi besar dalam penyerapan sumber daya manusia yang dominan.

Dalam era digitalisasi dan perubahan bisnis yang sangat dinamis, inovasi menjadi kunci utama dalam menjaga keberlangsungan dan keunggulan kompetitif organisasi. Perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi, kebutuhan pasar, serta preferensi konsumen yang terus berubah. Untuk itu, karyawan sebagai aset strategis dituntut untuk mampu menunjukkan perilaku kerja inovatif, yaitu kemampuan untuk menghasilkan, mempromosikan, dan mewujudkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi.

Kreativitas bagi karyawan merupakan pola pemikiran yang luas dan bebas sehingga mampu membangkitkan ide-ide baru serta menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi. Sumber daya manusia yang inovatif dinilai mampu meningkatkan reputasi dan profit perusahaan (Rompas, Pio, & Rumawas, 2020). Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin dinamis, organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya mampu bekerja secara rutin, tetapi juga mampu menunjukkan Perilaku Kerja Inovatif, yaitu perilaku individu dalam menghasilkan, mempromosikan, dan merealisasikan ide-ide baru dalam pekerjaan.



Sumber: (weefer.co.id)

Gambar 1. 1 Kondisi Gen lain Termasuk Gen Z di Dunia Kerja

Salah satu generasi tenaga kerja yang kini mulai mendominasi dunia kerja adalah Generasi Z (Gen Z), yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Di Indonesia, Gen Z mencakup sekitar 27,94% dari total populasi, dengan jumlah mencapai sekitar 74,93 juta orang pada tahun 2023. Secara demografis, Gen Z merupakan potensi tenaga kerja terbesar yang akan menentukan arah produktivitas organisasi di masa depan.

Data menunjukkan bahwa Generasi Z yang telah memasuki dunia kerja saat ini ada di rentang usia 15-19 tahun ada di angka 28,8%, usia 20-24% ada di angka 68% dan usia 25-29 tahun ada di usia 75,3% sedangkan usia generasi milenial saat ini di dunia kerja berada pada 30-34 tahun yaitu 76,9%, 35-39 tahun berada pada 79,1% dan 40-44 tahun berada pada angka 81,3% (Weefer, 2024). Perbedaan tingkat partisipasi kerja tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan

Generasi Z dalam dunia kerja masih berada pada tahap perkembangan dibandingkan generasi sebelumnya.

Di sisi lain, secara makro masih terdapat proporsi Generasi Z usia 15–29 tahun yang belum terserap sepenuhnya dalam dunia kerja (GoodStats, 2024). Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja, termasuk dalam hal kesiapan, adaptasi, dan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan organisasi.

Meskipun demikian, Generasi Z dikenal sebagai generasi yang tumbuh dalam era digital, adaptif terhadap teknologi, kreatif, serta terbiasa dengan akses informasi yang cepat. Karakteristik tersebut secara teoritis memiliki potensi untuk mendorong munculnya Perilaku Kerja Inovatif. Namun, potensi tersebut tidak secara otomatis teraktualisasi dalam lingkungan organisasi. Diperlukan faktor-faktor pendukung seperti gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, keadilan organisasi, serta efikasi diri untuk mendorong terwujudnya perilaku kerja inovatif pada karyawan Generasi Z.

Oleh karena itu, semakin meningkatnya jumlah Gen Z yang memasuki dunia kerja, organisasi perlu memahami bagaimana karakteristik generasi ini beradaptasi dengan tuntutan inovasi dalam pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada pekerja Generasi Z yang telah berada dalam lingkungan organisasi untuk mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor psikologis dan organisasional memengaruhi Perilaku Kerja Inovatif sebagai variabel dependen (Y).

Beberapa faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif antara lain adalah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, keadilan organisasi, dan efikasi diri (Robbins & Judge, 2018). Gaya kepemimpinan transformasional mampu mendorong semangat dan motivasi karyawan untuk melampaui batas-batas kinerja mereka melalui inspirasi, pemberdayaan, dan dukungan yang berkelanjutan (Bass & Riggio, 2006). Sementara itu, budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan keterbukaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan ide-ide baru (Jong & Hartog, 2010).

Di sisi lain, keadilan organisasi baik dalam hal distribusi, prosedur, maupun interaksi dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap seberapa dihargai dan diperlakukannya mereka dalam organisasi. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi positif, termasuk dalam bentuk perilaku inovatif (Robbins & Judge, 2015). Selain itu, efikasi diri, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, menjadi faktor internal yang juga sangat penting dalam mendorong seseorang untuk berani mengambil inisiatif dan mencoba hal-hal baru dalam pekerjaan (Bandura, 1997).

Jakarta Utara sebagai salah satu wilayah strategis dengan pertumbuhan sektor bisnis dan industri yang pesat, menjadi tempat yang relevan untuk mengkaji perilaku kerja inovatif khususnya di kalangan karyawan Gen Z. Namun, penelitian mengenai bagaimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, keadilan organisasi, dan efikasi diri secara bersama-sama memengaruhi perilaku inovatif karyawan Gen Z di wilayah ini masih sangat terbatas.

Faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada karyawan ialah Gaya Kepemimpinan Transformasional, berdasarkan indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Bass (1985), *Idealized influence (charisma)*, dimana pemimpin dikagumi, dihormati, dan dipercaya, *Inspirational motivation*, dimana para pemimpin berperilaku dengan cara yang memotivasi orang-orang di sekitar mereka, memberikan makna untuk semua aktivitas yang mereka lakukan, *Intellectual stimulation*, dimana para pemimpin merangsang upaya anggotanya untuk menjadi inovatif dan kreatif, dengan mempertanyakan asumsi, membingkai ulang masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru, *Individualized consideration*, dimana para pemimpin memperhatikan kebutuhan setiap individu anggotanya, bertindak sebagai pelatih atau mentor.

Faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada karyawan ialah budaya organisasi, berdasarkan indikator budaya organisasi menurut Abadiyah & Ubaidillah (2022), Kesadaran Diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa dan Orientasi tim. Budaya yang ada di suatu organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi seseorang, karena budaya organisasi

menyokong tumbuhnya kreativitas sehingga menumbuhkan perilaku inovatif dari anggota organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada karyawan ialah Keadilan Organisasi, berdasarkan indikator keadilan organisasi Menurut Robbins & Judge (2015), menjelaskan bahwa untuk menilai keadilan organisasi memiliki beberapa indikator, di antaranya adalah sebagai berikut: *Keadilan Distributif*, merupakan persepsi keadilan hasil dalam jumlah pemberian penghargaan yang diterima antar individu atau karyawan. Keadilan distributif mengacu pada persepsi yang dimiliki karyawan terhadap keadilan yang dirasakan dari hasil yang diterima karyawan dalam organisasi. *Keadilan Prosedural*, mengacu pada persepsi karyawan tentang keadilan di perusahaan terhadap peraturan dan prosedur yang mengatur dalam menjalankan suatu proses. Ketidakberpihakan, kesempatan untuk didengar dan dasar keputusan merupakan prinsip-prinsip keadilan prosedural. *Keadilan Interaksional*, Keadilan interaksional mencakup berbagai tindakan di dalam perusahaan yang menunjukkan kepekaan sosial, seperti supervisor memperlakukan bawahannya dengan hormat dan martabat.

Faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada karyawan ialah Efikasi Diri. Menurut Fitriyah (2019) Efikasi Diri yang dimiliki setiap manusia berbeda-beda; terletak pada tiga komponen yaitu : *Magnitude*, komponen ini berkaitan dengan kesulitan tugas, di mana individu cenderung memilih tugas sesuai dengan tingkat kesulitannya berdasarkan kemampuan yang dirasakan agar dapat menyelesaikannya dengan baik, *Generality*, komponen ini berkaitan dengan luas bidang tugas dan keyakinan individu terhadap kemampuannya, di mana beberapa individu merasa mampu menangani berbagai bidang, sementara yang lain terbatas pada bidang tertentu dan *Strength*, komponen ini berkaitan dengan keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas. Individu dengan efikasi diri lemah cenderung mudah menyerah, sedangkan individu dengan efikasi diri kuat tetap berusaha meskipun menghadapi hambatan.

Penelitian ini mengkombinasikan variabel-variabel bebas penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Taradita & Wibawa (2019) dan Sibagariang &

Sinaga (2024). Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Taradita & Wibawa (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif”. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Taradita & Wibawa (2019) karena tidak memasukkan variabel Pemberdayaan Psikologis. Sebagai gantinya, penelitian ini menambahkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, dan Efikasi Diri sebagai variabel independen serta menguji pengaruhnya terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Penelitian ini juga merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Alangkajeng, Asmony, & Saufi (2023) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, dan Work Engagement terhadap Perilaku Kerja Inovatif yang Dimoderasi oleh Lingkungan Kerja Pada Pegawai”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Alangkajeng, Asmony, & Saufi (2023) terletak pada penggunaan variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Efikasi Diri, tanpa melibatkan variabel moderasi seperti Lingkungan Kerja.

Dalam perspektif Islam, perilaku kerja inovatif sangat relevan dengan ajaran yang mendorong umatnya untuk menjadi pribadi yang bermanfaat dan terus berkembang. Islam mengajarkan bahwa bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan duniawi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah. Oleh karena itu, inovasi dalam bekerja merupakan bagian dari upaya meningkatkan kualitas diri dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat, yang pada akhirnya bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Pemimpin dalam Islam, khususnya dalam konteks pekerjaan, diharapkan dapat menjadi teladan dan pendorong inovasi (Al-Ghazali, 1987).

Dalam Islam, kepemimpinan merupakan amanah yang berat. Pemimpin harus mampu menjadi rahmatan lil alamin (rahmat bagi seluruh alam) dalam segala aspek, termasuk dalam memimpin organisasi. Gaya kepemimpinan yang ideal dalam Islam mencakup sifat sidiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), tabligh (menyampaikan kebenaran), dan fathanah (cerdas dan bijaksana). Pemimpin yang memiliki sifat-sifat ini secara alami akan menginspirasi bawahan untuk berbuat baik, termasuk dalam berinovasi. Keadilan organisasi juga menjadi prinsip

fundamental dalam Islam, Keadilan ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana setiap individu merasa dihargai, sehingga mendorong mereka untuk berkreasi dan berinovasi tanpa rasa takut atau diskriminasi (Jamil & Muhammad, 2018).

Budaya organisasi yang Islami berlandaskan pada nilai-nilai ukhuwah (persaudaraan), ta'awun (tolong-menolong), dan syura (musyawarah). Budaya ini menciptakan atmosfer kerja yang positif, di mana ide-ide dapat didiskusikan secara terbuka dan kolaboratif. Sinergi ini sangat penting untuk menumbuhkan perilaku kerja inovatif. Terakhir, efikasi diri atau kepercayaan diri individu dalam kemampuan mereka juga didukung oleh Islam. Islam mendorong umatnya untuk berusaha semaksimal mungkin (ikhtiar) dan menyerahkan hasilnya kepada Allah SWT (tawakkal). Keyakinan bahwa setiap usaha yang sungguh-sungguh akan membuahkan hasil, selaras dengan konsep efikasi diri, yang merupakan kunci untuk mendorong individu berani mengambil risiko dan mencoba hal baru, yang merupakan esensi dari perilaku kerja inovatif (An-Nawawi, 1994).

Islam menekankan pentingnya amanah dan adil dalam menjalankan tugas. Keadilan adalah fondasi dari lingkungan kerja yang sehat, yang memungkinkan inovasi tumbuh subur. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah SWT:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ ۖ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. “ (QS. An-Nisā’ [4]: 58)

Ayat di atas memerintahkan agar setiap amanah ditunaikan kepada yang berhak. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan merupakan bentuk amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Seorang pemimpin transformasional menunaikan amanah ini bukan hanya dengan mengatur dan mengawasi, tetapi juga dengan menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan bawahannya agar mampu mencapai potensi terbaik mereka.

Selain itu, ayat ini juga menekankan pentingnya keadilan. Keadilan organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja inovatif. Ketika karyawan merasakan adanya keadilan baik dalam pembagian tugas, penghargaan, maupun kesempatan mereka akan merasa aman secara psikologis dan termotivasi untuk berinovasi, berbagi ide, serta mengambil risiko yang konstruktif. Sebaliknya, ketidakadilan dapat menimbulkan ketidakpercayaan, menurunkan motivasi, dan menghambat kreativitas.

Dengan demikian, ayat ini memberikan landasan moral dan etika yang kuat dalam menegakkan amanah dan keadilan. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar terbentuknya lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya inovasi di dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Gen Z di Jakarta Utara Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Perilaku Kerja Inovatif*?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Perilaku Kerja Inovatif*?
3. Bagaimana pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Perilaku Kerja Inovatif*?
4. Bagaimana pengaruh Efikasi Diri terhadap *Perilaku Kerja Inovatif*?
5. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Efikasi Diri secara simultan terhadap *Perilaku Kerja Inovatif*?

6. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Efikasi Diri terhadap *Perilaku Kerja Inovatif* dalam sudut pandang Islam ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Perilaku Kerja Inovatif*.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Perilaku Kerja Inovatif*.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Perilaku Kerja Inovatif*.
4. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap *Perilaku Kerja Inovatif*.
5. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Efikasi Diri secara simultan terhadap *Perilaku Kerja Inovatif*?
6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Efikasi Diri terhadap *Perilaku Kerja Inovatif* dalam sudut pandang Islam ?

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik
 - a. Memperkaya ilmu tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *Perilaku Kerja Inovatif* dan faktor yang mempengaruhinya seperti Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Efikasi Diri.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pendukung untuk mengevaluasi dan mengembangkan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Efikasi Diri yang dapat meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif di perusahaan.
- b. Dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan landasan untuk perkembangan karyawan dalam Efikasi Diri, sehingga dengan adanya kreatifnya tinggi akan cenderung tidak mudah menyerah serta akan tetap bersikap positif saat dihadapkan dengan halangan atau komentar negatif dari orang lain ketika melakukan inovasi. Maka perilaku kerja inovatif di Perusahaan juga akan terus meningkat dengan adanya berpikir secara kritis untuk menemukan ide atau solusi yang inovatif.