

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, perkembangan industri era 4.0 saat ini tidak hanya berfokus pada proses produksi yang dimiliki, melainkan juga kepada sumber daya manusia. Hal ini tentu dapat dilihat dari banyaknya perusahaan yang mulai membuat, memperbaharui dan mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia demi pengelolaan karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang lebih maksimal. Perusahaan membuat strategi sumber daya manusia untuk dapat memberikan motivasi dan terus melibatkan karyawan pada seluruh aktivitas (Armstrong, 2011; Blaga, 2020; Kłobukowski & Pasieczny, 2020). Perlu disadari bahwa salah satu faktor penentu berdirinya sebuah perusahaan adalah manusia. Hal tersebut mengartikan bahwa setiap perusahaan memiliki nyawa yang berupa keterlibatan karyawan (Koellinger, 2008; Rasheed et al., 2017). Salah satu contoh perusahaan yang mengharuskan karyawan untuk berinovasi dengan atau tanpa teknologi adalah perusahaan rintisan atau yang dikenal dengan *startup* (Choi et al., 2020; Kalogiannidis & Chatzitheodoridis, 2021).

Startup merupakan organisasi yang melibatkan inovasi dari karyawan (Spender et al., 2017). Alasan *startup* terus mengupayakan inovasi dalam organisasi karena pembaharuan yang dilakukan merupakan kunci kesuksesan. Pembaharuan dilakukan agar organisasi dapat bertahan di tengah kondisi yang mengharuskan untuk selalu bersaing dengan organisasi lain (Gimenez-

Fernandez et al., 2019). Tuntutan lain yang harus diperhatikan oleh pendiri *startup* adalah mempekerjakan karyawan yang berasal dari generasi milenial. Hal tersebut sesuai dengan karakteristik *startup* dan dipertegas dengan adanya penelitian Bernardi (2018) yang menjelaskan bahwa di masa depan generasi milenial akan sangat diperlukan oleh *startup*. Karyawan yang dipilih oleh *startup* biasanya berasal dari kalangan milenial yang dianggap sebagai masa depan perusahaan. *Startup* menganggap generasi milenial dapat membawa perusahaan semakin profesional dan dapat menjadi perusahaan inovator. Generasi milenial dipilih karena ide-ide yang dimiliki idealis dan tentunya mengarahkan kepada jiwa kewirausahaan. Generasi milenial juga dapat dikatakan sebagai generasi yang cenderung mengambil resiko (Kaplan, 2013). Namun, adanya pemikiran pimpinan yang kurang terbuka dan tidak sejalan dengan pemikiran generasi milenial menyebabkan karyawan tidak memiliki rasa percaya diri untuk terlibat dalam mengemukakan pendapat atau saran. Hal tersebut disebabkan adanya rasa khawatir dan ketidakamanan yang berasal dari dalam diri karyawan (Detert & Burris, 2007; Detert & Edmondson, 2011; Gao et al., 2011; Morrison et al., 2011). Apabila dilihat dari permasalahan yang telah dibahas sebelumnya, solusi yang tepat dapat diterapkan *startup* dalam menghadapi masalah yang terjadi menurut penelitian Men et al (2018) antara lain membuat inovasi - inovasi dan menyampaikan inovasi tersebut dengan menciptakan perilaku berbicara.

Keberlanjutan sebuah organisasi bukan hanya didasarkan kepada karyawan yang harus selalu mendapatkan inovasi. Cara pemimpin terlibat

berperan dalam melakukan tugas juga menjadi faktor penting (Yang et al., 2019). Salah satu jenis kepemimpinan yang dapat menjadi strategi adalah kepemimpinan spiritual sehingga karyawan dapat memiliki perilaku bersuara. Penelitian Della Torre et al (2021) dan Wu et al (2015) menjelaskan bahwa suasana santai dari lingkungan perusahaan kecil terutama dari pimpinan membawa pengaruh dalam meningkatkan praktik berbicara yang secara tidak langsung berdampak pada rasa kepercayaan diri dan hubungan internal organisasi. Perilaku bersuara karyawan ternyata dapat dipengaruhi oleh suasana hati yang positif (Hsiung, 2012). Karyawan yang berada dalam kondisi suasana hati yang baik terutama saat bekerja akan membawa dampak pada pekerjaan yang dikerjakan. Maka dari itu, pimpinan memiliki peran penting untuk dapat menjaga suasana hati di lingkungan pekerjaan. Selain suasana hati positif, terdapat hal lain yang juga dapat mempengaruhi perilaku berbicara karyawan yaitu pengembangan kemampuan karyawan (Elnaga & Imran, 2013; Ibrahim et al., 2017). Ketika kemampuan karyawan dikembangkan oleh perusahaan maka, kemampuan berbicara karyawan juga akan berkembang. Karyawan semakin merasa percaya diri dalam bekerja dan merasa bahwa kontribusi karyawan dibutuhkan dalam perusahaan. Berdasarkan pernyataan sebelumnya maka, penelitian ini dilakukan untuk meneliti komponen kepemimpinan spiritual yaitu visi, keyakinan atau harapan dan cinta altruistic yang akan dibahas secara keseluruhan terhadap perilaku bersuara karyawan dengan *employee empowerment* sebagai pemediasi dan *positive mood* sebagai pemoderasi.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan penyebab yang tentunya bersumber kepada latar belakang. Pada penelitian ini rumusan masalah yang didapatkan yaitu:

- 1.2.1. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap *employee voice behavior*?
- 1.2.2. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap *employee empowerment*?
- 1.2.3. Apakah *employee empowerment* memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan *employee voice behavior*?
- 1.2.4. Apakah *employee empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee voice behavior*?
- 1.2.5. Apakah *positive mood* memoderasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan *employee voice behavior*?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti menetapkan batasan masalah untuk membuat penelitian semakin terfokus. Batasan masalah yang dimaksudkan yaitu:

- 1.3.1. *Employee Voice Behavior* merupakan cara untuk mengekspresikan ide dan saran dengan tujuan untuk dapat melakukan perubahan dan meningkatkan organisasi (NG & C. Feldman, 2012). Penelitian ini akan menggunakan kuesioner dari (Madrid et al., 2015).

- 1.3.2. Kepemimpinan spiritual adalah jenis kepemimpinan yang menghadirkan keselarasan nilai, pembaharuan perilaku dan sikap agar dapat mencapai beberapa tujuan seperti dapat memotivasi diri sendiri dan orang lain serta dapat mengetahui kebutuhan dari organisasi dan karyawan (Fry, 2003; Fry et al., 2005). *Spiritual leadership* akan mengacu pada 3 komponen yaitu visi, iman atau harapan dan cinta altruistik yang akan dibahas satu kesatuan (Fry, 2008) dalam (Fry et al., 2017).
- 1.3.3. *Employee empowerment* adalah sebuah pemberdayaan yang ditujukan kepada karyawan dengan melakukan peningkatan keterlibatan pada aktivitas perusahaan, keterampilan dan pengetahuan karyawan, keinginan serta kepercayaan diri karyawan (Karakoc, 2009). Kuesioner *employee empowerment* dalam penelitian ini adalah *psychological empowerment (meaning, impact, competence and self-determination)*. Kuesioner yang dipilih berasal dari jurnal (Spreitzer, 1995).
- 1.3.4. Pengertian dari *positive mood* adalah perasaan yang kadar emosionalnya tidak sebesar emosi. Suasana hati yang dirasakan akan muncul tanpa disadari (Robbins & Judge, 2017). Penelitian ini menggunakan acuan dari peneliti Eisenberger et al. (2001) dan Zevon & Tellegen (1982).
- 1.3.5. *Startup* di Indonesia bukan hanya berpaku pada sektor teknologi tetapi menyebar pada sektor transportasi, pendidikan, travelling dan lainnya.

Startup dibentuk untuk dapat mencapai segala kebutuhan penggunanya (Sari et al., 2020). *Startup* yang akan dipilih sebagai obyek penelitian berasal dari sektor atau *background* teknologi dan diluar *background* teknologi namun dalam pengembangannya menggunakan teknologi.

1.4. Tujuan Penelitian

Apabila dilihat dari masalah yang ada pada penelitian, terdapat beberapa tujuan penelitian dalam penulisan proposal tesis. Tujuan yang dibentuk nantinya akan membantu penelitian dalam mencapai kesimpulan. Penelitian ini diharapkan dapat melakukan pengujian terhadap pentingnya perilaku berbicara karyawan (*employee voice behavior*) sehingga nantinya dapat diterapkan pada *startup*. Selain itu, penelitian ini juga berharap dapat menguji pengaruh variabel-variabel lainnya seperti kepemimpinan spiritual, *employee empowerment* dan *positive mood*. Harapannya variabel-variabel tersebut dapat mendukung terjadinya perilaku berbicara karyawan (*employee voice behavior*).

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian yang diteliti diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teori maupun praktik yang dijelaskan sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi peneliti lain untuk menguji faktor-faktor *employee voice behavior*. Diharapkan dengan melibatkan kepemimpinan spiritual, *employee*

empowerment dan *positive mood* lebih memberikan gambaran dan wawasan kepada peneliti lain bahwa beberapa komponen dapat saling berpengaruh satu sama lain. Kedepannya dengan penelitian ini, peneliti lain mampu untuk mengembangkan penelitian-penelitian yang dibuat.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memberikan wawasan dan informasi bagi pemimpin dan perusahaan rintisan (*startup*) tentang pentingnya perilaku berbicara karyawan. Selain memberikan informasi, diharapkan juga dapat menggerakkan pemimpin dan perusahaan untuk menerapkan perilaku berbicara agar karyawan dapat berpartisipasi bersama pemimpin untuk dapat memajukan perusahaan yang dalam konteks ini adalah *startup*.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab yang menerangkan beberapa hal seperti latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab kedua perlu dituliskan untuk lebih dapat menerangkan beberapa hal penting seperti dasar teori yang bertugas untuk mendukung penelitian, kerangka penelitian serta hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ketiga memiliki fungsi untuk memberikan pembahasan berkaitan dengan metode penelitian yang digunakan. Hal-hal yang dibicarakan antara lain tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab keempat merupakan bab yang membahas analisis data serta pengujian hipotesis .

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan bab yang menerangkan beberapa hal seperti latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.