

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap karyawan, maka akan memberikan gambaran pada perusahaan tentang hasil kerja karyawan (Evita, *at al.*, 2017). Kinerja adalah perilaku bagaimana target berhasil dicapai. Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa semua proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan organisasi (Armstrong & Taylor, 2014).

Di saat pandemi Covid-19 banyak perusahaan beralih dari system offline menjadi online, dan hal ini banyak didominasi oleh tenaga kerja kalangan milenial. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, banyak perusahaan yang membuka lowongan tenaga kerja untuk usia muda (milenial). Dengan melihat salah satu keunggulan generasi milenial yaitu tanggap dengan teknologi, respon yang cepat, mudah dalam beradaptasi. Hal ini akan mempengaruhi mereka dalam bekerja. Dengan memanfaatkan teknologi yang ada saat ini akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut akan memberikan dampak pada kinerja karyawan (Muliawati &

Frianto, 2020). Inilah yang akan menjadi fokus studi yang mengarah pada faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan milenial.

Fenomena yang terjadi dalam pembangunan suatu bangsa mengisyaratkan adanya kesadaran akan pentingnya dimensi kemanusiaan dalam pelaksanaan pembangunan. Hal ini secara jelas dapat diamati dari terjadinya pergeseran-pergeseran orientasi yang berawal dari pandangan yang menganggap aspek sumber daya manusia sebagai obyek pembangunan, berubah ke arah pandangan yang menganggap sumber daya manusia harus dilihat sebagai subyek yang secara aktif terlibat dalam proses pengembangan organisasi (Muliawati & Frianto, 2020). Sumber daya manusia inilah yang akan menentukan kemajuan suatu organisasi melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting, karena dengan adanya kinerja ini perusahaan dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dan faktor dominan apa yang akan mempengaruhi kinerja karyawan terutama karyawan milenial.

Dalam studi ini, disebutkan karyawan milenial karena terkait dengan obyek penelitian yang bergerak di bidang industry. Bahasan sumber daya manusia dalam organisasi ada yang menggunakan istilah karyawan dan ada pula yang menggunakan istilah pegawai. Perbedaan antara karyawan dan pegawai adalah karyawan merupakan pekerja dalam perusahaan yang sering kali berhubungan dengan masalah administrasi. Sedangkan pegawai pada umumnya mereka yang bekerja di instansi pemerintahan atau lebih dikenal

dengan pegawai negeri sipil (Hasibuan, 2004). Karena dalam penelitian ini dilakukan di perusahaan, sehingga dalam penelitian ini menggunakan istilah karyawan.

Menurut Badan Statistik Indonesia (Statistik Gender Tematik, 2018) generasi milenial lahir pada tahun 1980-2000, dekat dengan sosial media, kreatif, efisien, punya *passion* dan produktif, dinamis, ingin serba cepat, *open minded*, kritis dan berani. Generasi milenial inilah yang akan menjadi bahan penelitian dalam tesis ini. Perkembangan ekonomi yang drastis membuat kebutuhan sumber daya manusia yang semakin meningkat dalam sebuah perusahaan.

Manajemen kinerja yang efektif adalah salah satu pendorong keterlibatan yang paling sering dilakukan, generasi milenial berharap untuk mendapatkan umpan balik yang berkelanjutan, cepat dan lebih sering tentang kinerja mereka dari pada generasi sebelumnya, sehingga generasi milenial ini dapat mengevaluasi dirinya sendiri. Hal inilah yang membuat tenaga kerja milenial pada umumnya lebih mudah diterima meskipun belum ada pengalaman kerja. Mayoritas tenaga kerja milenial lebih cepat mengikuti perkembangan zaman dan lebih modern untuk bisa mengikuti perkembangan teknologi masa kini. Karyawan milenial lebih mudah diterima kerja di sebuah perusahaan, namun kecenderungan karyawan milenial bekerja sesuai dengan kontrak, sehingga sering terjadi karyawan milenial keluar masuk perusahaan yang bertujuan untuk mencari pengalaman (Ozcelik, 2015).

Kemampuan karyawan untuk berinovasi merupakan faktor yang signifikan agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan. Kemampuan karyawan untuk berinovasi dalam suatu perusahaan adalah melalui pengembangan *knowledge sharing*. Dalam penelitian ini memberikan dampak positif pada *Individual Innovation Capability*. Kerja tim, kepercayaan, dukungan manajemen senior dan *Self Efficacy* ditemukan sebagai pengetahuan enabler yang sangat positif dalam membentuk perilaku *employee knowledge sharing* (Aulawi *et al.*, 2009).

Penelitian yang dilakukan Aristanto (2017) terdapat kinerja karyawan pengaruh positif dan signifikan terhadap *individual innovation capability* penelitian tersebut juga sejalan dengan Azadehdel *at al.* (2015) yang menjelaskan terdapat peningkatan dalam *individual innovation capability* dalam diri karyawan yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Berbagi pengetahuan mampu menstimulasi setiap individu untuk berfikir kreatif, efektif, efisien, dan inovatif yang diharapkan dapat menghasilkan pengetahuan baru yang nantinya akan berguna bagi perusahaan. Misalnya dalam meningkatkan *individual innovation capability*. Kemampuan inovasi yang dimiliki setiap individu dalam sebuah perusahaan dianggap penting bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam lingkungan yang tidak stabil (Aristanto, 2017).

Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Salah satu faktor

instrinsik diantaranya adalah *self efficacy*. Ketika memasuki dunia kerja, efikasi diri (*self efficacy*) sangat dibutuhkan bagi setiap karyawan, terutama karyawan milenial. Kepercayaan diri ini yang akan membuat seseorang yakin dapat melaksanakan serta mengatur segala tindakan yang dibutuhkan dalam situasi yang memiliki prospek baik. Apakah *self efficacy* bisa menumbuhkan produktivitas dan memelihara kesehatan mental seseorang sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan milenial (*Millennial Employee Performance*) dan berpengaruh pada aktualisasi diri (*self actualization*).

Self actualization (aktualisasi diri) sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia. Maslow menemukan bahwa tanpa memandang suku, asal usul seseorang, setiap manusia mengalami tahap-tahap peningkatan kebutuhan atau pencapaian dalam kehidupannya masing-masing (Maslow, 1994).

Penelitian ini merupakan replikasi dan modifikasi dari keempat jurnal penelitian terdahulu, diantaranya penelitian dari Aulawi at al. (2009) *Knowledge Sharing Behavior, Antecedent and Their Impact on the Individual Innovation Capability*. *Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Kartono, at al. 2020). *Self Efficacy, Self Actualization, Jobsatisfaction, Organization Citizenship Behavior (OCB) and The Effect On Employee Performance* (Burhan, 2019). *The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation*

capability in Tunisian companies: The moderating role effective commitment (Moussa, *at al.* 2020).

Dari uraian di atas, terdapat beberapa pertanyaan yang menarik untuk di teliti yaitu pengaruh *Individual Innovation Capability* terhadap kinerja karyawan milenial (*Millennial Employee Performance*). Pengaruh efikasi diri (*Self Efficacy*) terhadap kinerja karyawan milenial (*millennial employee performance*). Pengaruh aktualisasi diri (*Self Actualization*) terhadap kinerja karyawan milenial (*millennial employee performance*). Pengaruh *individual innovation capability* terhadap *self actualization*. Pengaruh *self efficacy* terhadap *self actualization*, dan faktor manakah yang dominan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai milenial (*Millennial Employee Performance*).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perlu kajian lebih lanjut mengenai “Bagaimanakah peran mediasi *self actualization* pada pengaruh *individual innovation capability* dan *self efficacy* terhadap *millennial employee performance*” dengan permasalahan:

1. Apakah *individual innovation capability* berpengaruh terhadap *millennial employee performance* di perusahaan?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *millennial employee performance* di perusahaan?

3. Apakah *self actualization* berpengaruh terhadap *millennial employee performance* di perusahaan?
4. Apakah *individual innovation capability* berpengaruh terhadap *self actualization*?
5. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *self actualization*?
6. Apakah *self actualization* memediasi pengaruh *Individual innovation capability* terhadap *millennial employee performance*?
7. Apakah *self actualization* memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *millennial employee performance*.
8. Faktor manakah yang dominan berpengaruh terhadap *millennial employee performance* di perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *individual innovation capability* terhadap *millennial employee performance* di perusahaan.
2. Untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap *millennial employee performance* di perusahaan.
3. Untuk menguji pengaruh *self actualization* terhadap *millennial employee performance* di perusahaan.

4. Untuk menguji pengaruh *individual innovation capability* terhadap *self actualization*.
5. Untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap *self actualization*.
6. Untuk menguji *self actualization* memediasi pengaruh *Individual innovation capability* terhadap *millennial employee performance*?
7. Untuk menguji *self actualization* memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *millennial employee performance*.
8. Untuk menguji faktor manakah yang dominan berpengaruh terhadap *millennial employee performance* di perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, ada beberapa manfaat yang diharapkan yaitu:

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi ilmiah mengenai pengaruh *individual innovation capability*, *self efficacy*, *self actualization* terhadap *millennial employee performance* dan peran mediasi *self actualization*. Penelitian ini diharapkan menjadi sumber bagi penelitian selanjutnya serta menambah kajian tentang studi *millennial employee performance*.

2. Aspek Praktis

- a. Bagi Manajemen Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi manajemen bahwa *individual innovation capability, self efficacy, self actualization* berpengaruh terhadap *millennial employee performance* dan memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan milenial pada perusahaan dalam upaya mewujudkan kemajuan industri di Indonesia.

b. Bagi Pendidikan Manajemen SDM

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan maupun sebagai informasi dalam lingkup manajemen pengelolaan SDM sehingga mampu mengembangkan fungsi manajemen SDM.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak lain yang membutuhkannya untuk penelitian selanjutnya, baik sebagai tambahan, pengetahuan maupun sebagai informasi.