

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan bisnis yang terus berkembang secara dinamis mendorong organisasi untuk mampu beradaptasi sekaligus mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Dalam situasi tersebut, inovasi dipandang sebagai faktor kunci yang berperan dalam menentukan keberlanjutan dan kesuksesan organisasi (Kör et al., 2021). Melalui inovasi, organisasi dapat menciptakan nilai tambah, meningkatkan efisiensi kegiatan operasional, serta merespons dinamika pasar dengan lebih efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat kapabilitas inovatif agar mampu bertahan dan berkembang di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Fenomena tersebut semakin relevan pada era transformasi digital, karena organisasi dituntut untuk menggunakan teknologi secara optimal agar aktivitas bisnis dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Dalam beberapa tahun terakhir, ekonomi digital di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat signifikan. Berdasarkan laporan e-Conomy SEA 2025 yang disusun oleh Google, Temasek Holdings, dan Bain & Company, nilai ekonomi digital Indonesia diperkirakan mendekati 100 miliar dolar AS pada tahun 2025 dengan tingkat pertumbuhan sekitar 14% dibandingkan tahun sebelumnya (Temasek, Bain & Company, 2025). Perkembangan

tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.1 yang memperlihatkan peningkatan nilai ekonomi digital Indonesia selama periode 2023 hingga 2025.

Tabel 1.1 Perkembangan Ekonomi Digital Indonesia

Tahun 2023-2025

Tahun	Nilai GMV (Miliar USD)	Pertumbuhan (%)
2023	80	-
2024	87	9%
2025	99	14%

Sumber: laporan e-Conomy SEA 2025

Pertumbuhan tersebut menjadikan Indonesia sebagai salah satu pasar ekonomi digital terbesar di kawasan Asia Tenggara. Hal ini mendorong organisasi untuk memaksimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam kegiatan operasional agar dapat meningkatkan efisiensi kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dan berinovasi secara berkelanjutan di era digital. Oleh karena itu, kemampuan organisasi untuk menciptakan inovasi tidak hanya berasal dari pemanfaatan teknologi, tetapi juga dari kualitas dan peran sumber daya manusianya. Di sisi lain, pemerintah Indonesia juga menyoroti tingginya kebutuhan tenaga kerja di bidang teknologi digital. Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia menyatakan bahwa Indonesia memerlukan sekitar 9 juta talenta digital hingga tahun 2030 untuk mendukung transformasi digital nasional. Tingginya kebutuhan tersebut menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya memerlukan karyawan dengan

kemampuan teknis, tetapi juga individu yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta menghasilkan ide-ide inovatif dalam pekerjaannya.

Dalam organisasi modern, inovasi tidak hanya bergantung pada teknologi yang dimiliki perusahaan, tetapi juga pada keterlibatan aktif karyawan dalam menciptakan serta mengimplementasikan ide-ide baru dalam pekerjaan. Oleh karena itu, keberhasilan inovasi organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku individu karyawan dalam menghasilkan, mengembangkan, dan mewujudkan gagasan inovatif. Dalam lingkungan organisasi yang terus mengalami perubahan, inovasi menjadi salah satu faktor penting bagi keberlanjutan, pertumbuhan, serta keberhasilan organisasi (Nazir et al., 2019). Perilaku inovatif karyawan dalam organisasi dikenal sebagai *innovative work behavior*. Oleh karena itu, *innovative work behavior* karyawan menjadi salah satu elemen penting yang dapat mendukung keberhasilan organisasi. *Innovative work behavior* merujuk pada tindakan yang dilakukan individu dalam mengembangkan gagasan baru, memperkenalkan ide tersebut kepada orang lain, serta mewujudkannya dalam praktik kerja yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi (Stoffers et al., 2020). Perilaku ini mencakup identifikasi peluang, pengembangan ide, hingga implementasi dalam pekerjaan. Oleh karena itu, *innovative work behavior* dapat dipandang sebagai salah satu bentuk kontribusi karyawan yang berperan penting dalam membantu organisasi beradaptasi terhadap perubahan serta meningkatkan keunggulan

bersaing. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kemunculan *innovative work behavior* pada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersumber dari lingkungan organisasi maupun karakteristik individu. Faktor-faktor organisasi seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan dukungan organisasi dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi berkembangnya inovasi (Choi et al., 2021). Selain faktor organisasi, aspek individu seperti motivasi, tingkat keterlibatan dalam pekerjaan, serta keyakinan terhadap kemampuan diri juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku inovatif (Lambriex-Schmitz et al., 2020).

Di antara berbagai faktor organisasi tersebut, dukungan organisasi merupakan salah satu aspek yang dianggap memiliki peran penting dalam mendorong *innovative work behavior* karyawan. Salah satu faktor yang berasal dari organisasi dan diperkirakan memengaruhi *innovative work behavior* adalah *perceived organizational support*. *Perceived organizational support* kerap dikaitkan dengan *social exchange theory* (SET) yang menjelaskan bahwa interaksi antara karyawan dan organisasi bersifat saling memberi dan menerima (Blau, 1964 dalam Kieserling, 2019). Istilah *perceived organizational support* merujuk pada keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai peran dan kontribusi yang mereka berikan serta memiliki perhatian terhadap kesejahteraan mereka (Kurtessis et al., 2017). Ketika karyawan merasakan adanya perhatian dan dukungan yang memadai dari organisasi, mereka cenderung menunjukkan sikap yang lebih

positif terhadap organisasi serta meningkatkan partisipasi mereka dalam berbagai kegiatan kerja. Kondisi ini semakin diperkuat apabila pemimpin dipandang terbuka terhadap ide, teknologi, maupun proses kerja baru, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan diperhatikan oleh organisasi (Qi et al., 2019). Hal ini mendorong karyawan untuk bersikap lebih proaktif, berani mengemukakan gagasan, serta mengeksplorasi pendekatan baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada akhirnya, perilaku ini dapat meningkatkan *innovative work behavior* karyawan. Berbagai penelitian sebelumnya menemukan bahwa tingkat *perceived organizational support* yang lebih tinggi berkaitan dengan meningkatnya *innovative work behavior* pada karyawan.

Selain faktor yang berasal dari organisasi, faktor individu juga memiliki peran penting dalam memengaruhi *innovative work behavior* karyawan. Salah satu faktor individu yang sering dikaitkan dengan munculnya *innovative work behavior* adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur serta melaksanakan berbagai tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1997 dalam Usher & Urdan, 2016). Tingginya *self-efficacy* pada individu membuat mereka lebih percaya pada kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi tantangan pekerjaan serta lebih berani mencoba berbagai cara baru dalam menyelesaikan tugas (Newman et al., 2018). *Self-efficacy* juga memiliki peran penting dalam proses inovasi karena aktivitas inovatif sering melibatkan percobaan yang

tidak selalu berhasil. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan keyakinan terhadap kemampuan dirinya agar tetap termotivasi untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih terdorong untuk berinovasi karena yakin terhadap kemampuannya dalam menghasilkan solusi yang kreatif bagi berbagai permasalahan. Dengan demikian, *self-efficacy* dapat mendorong individu untuk lebih berperan aktif dalam menciptakan dan mengembangkan gagasan-gagasan inovatif dalam pekerjaan. *Self-efficacy* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *innovative work behavior*, tetapi juga berperan sebagai variabel mediasi antara *perceived organizational support* dan *innovative work behavior*. Dukungan yang diberikan organisasi dapat meningkatkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan yang merasa memperoleh dukungan dari organisasi umumnya lebih yakin untuk mengembangkan gagasan baru serta berani menerapkan pendekatan yang lebih inovatif dalam menjalankan pekerjaannya. Meskipun telah banyak penelitian telah mengkaji hubungan antara *perceived organizational support*, *self-efficacy*, dan *innovative work behavior*, tetapi sebagian besar penelitian tersebut belum secara khusus berfokus pada sektor teknologi informasi. Padahal, sektor teknologi informasi memiliki karakteristik yang berbeda, yaitu perubahan teknologi yang sangat cepat dan tuntutan inovasi yang tinggi, sehingga karyawan di sektor ini perlu menunjukkan *innovative work behavior* yang lebih tinggi dibandingkan

dengan sektor lainnya. Sektor ini sangat bergantung pada kreativitas, kemampuan pemecahan masalah, serta kompetensi karyawan dalam mengembangkan solusi teknologi yang inovatif. Selain itu, lingkungan kerja di bidang teknologi informasi ditandai dengan perkembangan teknologi yang pesat dan tingginya tuntutan inovasi. Oleh karena itu, *innovative work behavior* menjadi kompetensi penting yang perlu dimiliki oleh karyawan di sektor teknologi informasi.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *perceived organizational support*, *self-efficacy*, dan *innovative work behavior* pada karyawan yang bekerja pada sektor teknologi informasi. Dalam industri teknologi informasi, kemampuan karyawan untuk menunjukkan *innovative work behavior* sangat dibutuhkan karena sektor ini bertumpu pada kreativitas individu dalam menciptakan solusi serta mengembangkan teknologi baru. Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian yang mengkaji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *innovative work behavior* dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada karyawan sektor teknologi informasi di Yogyakarta menjadi relevan untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis mengenai *innovative work behavior* serta memberikan manfaat praktis bagi organisasi dalam mendorong peningkatan *innovative work behavior* melalui *perceived organizational support* dan penguatan *self-efficacy* karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *innovative work behavior* karyawan dengan peran mediasi *self-efficacy*, khususnya pada karyawan yang bekerja di bidang teknologi informasi di Yogyakarta. Terdapat beberapa rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *innovative work behavior* karyawan yang bekerja di bidang teknologi informasi di Yogyakarta?
2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *self-efficacy* karyawan yang bekerja di bidang teknologi informasi di Yogyakarta?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *innovative work behavior* karyawan yang bekerja di bidang teknologi informasi di Yogyakarta?
4. Apakah *self-efficacy* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *innovative work behavior* karyawan yang bekerja di bidang teknologi informasi di Yogyakarta?

1.3. Batasan Masalah

Peneliti merumuskan beberapa batasan masalah agar cakupan penelitian menjadi lebih jelas dan fokus, sehingga proses penelitian dapat dijalankan secara terstruktur.

1. *Perceived Organizational Support*

perceived organizational support mencerminkan pandangan karyawan mengenai dukungan yang diberikan organisasi, yang ditunjukkan melalui penghargaan terhadap kontribusi karyawan serta kepedulian terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 2020). Bentuk dukungan ini diharapkan dapat mendorong karyawan, terutama yang bekerja di bidang teknologi informasi, untuk lebih percaya diri dan bersikap proaktif dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

2. *Self-Efficacy*

Self-efficacy merujuk pada kepercayaan individu terhadap kemampuan pribadinya untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan tertentu (Bandura, 1997 dalam Usher & Urdan, 2016). Dalam penelitian ini, *self-efficacy* berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjelaskan sejauh mana *perceived organizational support* mampu mendorong peningkatan *innovative work behavior* (Umami et al., 2024).

3. *Innovative Work Behavior*

Innovative work behavior merupakan tindakan individu yang meliputi penciptaan, pengembangan, serta penerapan ide-ide baru yang bertujuan meningkatkan efektivitas, efisiensi, atau kualitas pekerjaan dalam organisasi (Nonyana et al., 2025). Konsep ini menekankan bahwa inovasi tidak hanya sebatas gagasan, tetapi juga kemampuan untuk merealisasikan ide menjadi tindakan nyata yang memberikan manfaat bagi organisasi.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hal-hal berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan yang bekerja di bidang teknologi informasi di Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *self-efficacy* pada karyawan yang bekerja di bidang teknologi informasi di Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan yang bekerja di bidang teknologi informasi di Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis apakah *self-efficacy* memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *innovative work*

behavior pada karyawan yang bekerja di bidang teknologi informasi di Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur serta memperkuat pengembangan teori terkait *perceived organizational support*, *self-efficacy*, dan *innovative work behavior*, termasuk peran *self-efficacy* sebagai variabel mediasi dalam konteks karyawan di sektor teknologi informasi.

b. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pemahaman mengenai pengaruh *perceived organizational support* dan *self-efficacy* terhadap *innovative work behavior* karyawan, khususnya di bidang teknologi informasi.

b. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen organisasi dalam memahami pengaruh *perceived organizational support* dan *self-efficacy* terhadap *innovative work behavior* karyawan, sekaligus menjadi acuan dalam merancang strategi untuk meningkatkan perilaku inovatif di tempat kerja.

1.6. Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat gambaran umum penelitian yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian serta perumusan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, meliputi jenis dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, uji instrumen, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengolahan dan analisis data. Pembahasan mencakup deskripsi data, analisis variabel, hasil pengujian hipotesis, serta interpretasi hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori yang relevan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya.