

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Startup merupakan organisasi yang efisien dan dibangun untuk menyelesaikan masalah melalui model bisnis yang inovatif (Endrik dkk., 2018). *Startup* muncul dalam berbagai sektor untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang beragam. Di Indonesia, *startup* memiliki potensi untuk berkembang secara optimal. Potensi ini terlihat dari populasi Indonesia yang melebihi 280 juta jiwa, sehingga dapat menyediakan basis konsumen luas, dan beragamnya kebutuhan yang bisa menjadi peluang munculnya *startup*. Tingginya angka penetrasi internet yang mencapai 79,5% dari total populasi pada tahun 2024 (Databoks, 2024), membuat digitalisasi *startup* menjadi lebih mudah terlaksana. Digitalisasi membuat terbukanya akses pasar dan efisiensi operasional melalui *platform* digital (Judijanto, 2024). *Startup* digital merupakan perusahaan rintisan yang memanfaatkan dan membuat teknologi digital inovatif untuk menciptakan nilai baru di situasi yang penuh ketidakpastian (Binowo & Hidayanto, 2023). Digitalisasi *startup* sebagai upaya pemanfaatan teknologi informatif seperti *website*, media sosial, *artificial intelligence* (AI), *chatbot*, *data science*, dan bantuan digital lainnya (Binowo & Hidayanto, 2023).

Dengan berbagai potensi dan perkembangan teknologi digital, Indonesia berhasil menjadi salah satu negara dengan ekosistem *startup* terbesar di dunia. Hal ini ditinjau dari data tahun 2024, di mana Indonesia tercatat sebagai negara dengan jumlah *startup* terbanyak se-Asia Tenggara dengan total 2.562 dan menduduki peringkat 6 pada posisi dunia (Databoks, 2024). Peningkatan ini tidak terlepas dari pengaruh pandemi Covid-19 yang mendorong pertumbuhan *startup* dengan menghadirkan solusi relevan di masyarakat (Judijanto, 2024). Perubahan kebutuhan dan gaya hidup

masyarakat selama pandemi menjadi kesempatan terbentuknya *startup* dalam memenuhi kebutuhan yang terus berkembang. Hasil penelitian Karina dkk. (2021) menunjukkan bahwa *startup* selama pandemi membantu pertumbuhan ekonomi Indonesia dengan menyumbang 4% dari *Gross Domestic Product* (GDP). Potensi *startup* pada peningkatan perekonomian Indonesia mendapatkan dukungan dari pemerintah dengan menciptakan program Pertemuan HUB.ID Summit (Kominfo, 2022). Program ini bertujuan untuk menemukan pemodal ventura dengan mitra bisnis sebagai langkah pendukung pembentukan *startup*.

Banyaknya *startup* yang muncul akan membuat persaingan menjadi intens. Tidak hanya bersaing dengan *startup* lokal, tetapi harus bersaing dengan perusahaan global. Meski telah didukung oleh pemerintah, tingkat kegagalan *startup* masih tergolong sangat tinggi, di mana dari 10 *startup* digital yang terbentuk, sembilan di antaranya mengalami kegagalan pada tahun awal pembentukan (Patel, 2015). CNBC Indonesia (2024) menjelaskan bahwa *startup* saat ini menghadapi permasalahan operasional terkhusus kurangnya suntikan dana dari investor. Pada tahun 2024, pendanaan *venture capital* (VC) *startup* mengalami penurunan hingga 55,44% dibandingkan tahun sebelumnya (Global Innovation Index, 2024). Demi dapat bertahan, perusahaan terpaksa melakukan efisiensi dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurut data dari Layoff.fyi, terdapat 540 *startup* di dunia yang melakukan PHK pada 151.484 karyawan, dan di Indonesia diketahui lebih dari 30 *startup* yang melakukan PHK pada 5.711 karyawan (Banowati, 2025).

Data dari Databoks (2022) menunjukkan bahwa 35% kegagalan *startup* karena adanya ketidaksesuaian dengan kebutuhan pasar. Ketidaksesuaian ini dapat terjadi karena *startup* gagal membuat inovasi dalam merancang produk dan memahami keinginan pengguna (Hardiansyah & Tricahyono, 2019). Oleh karena itu, inovasi menjadi hal penting untuk menjawab kebutuhan pasar yang terus berkembang. Inovasi yang diciptakan tidak hanya membuka peluang untuk tetap berkelanjutan, tetapi juga mendorong pengembangan ide dan produk baru yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar (Wahyudi,

2019). Dengan berinovasi secara berkala dan memberikan nilai tambah bagi pengguna, *startup* mampu menciptakan diferensiasi yang menjadi daya jual (Bakhar dkk., 2023; Judijanto, 2024). Inovasi sebagai penciptaan produk atau layanan baru, sehingga terdapat perubahan dalam *input* ataupun *output* organisasi (Assa, 2022)

Tantangan demi mempertahankan keberlangsungan mendorong *startup* untuk menjadi lincah, fleksibel, dan berani mengambil risiko untuk inovasi berkelanjutan (Corvello dkk., 2023). Kelincahan sebagai upaya *startup* dapat responsif terhadap perubahan kebutuhan, fleksibel sebagai usaha penyesuaian pendekatan agar *startup* tetap relevan, dan keberanian menciptakan inovasi di situasi yang tidak pasti (Corvello dkk., 2023). Lingkungan kerja dengan tingkat ketidakpastian tinggi seperti *startup*, dapat menimbulkan tekanan psikologis seperti adanya stress, kelelahan, dan dinamika emosi selama proses pengembangan bisnis (Wiklund dkk, 2019). Kondisi tersebut membuat karyawan *startup* juga harus mampu beradaptasi dengan dinamika yang ada guna menghadapi tekanan sekaligus mampu berkontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan melalui inovasi.

Pada sisi lain, tantangan untuk berinovasi tercermin pada tingkat daya saing inovasi nasional. Global Innovation Index (2024) menunjukkan masih adanya kesenjangan tingkat *input* dengan *output* inovasi di Indonesia. Secara spesifik, *input* menduduki peringkat 54 dari 133 negara yang mencakup penilaian kebijakan, jumlah kewirausahaan, dan infrastruktur pendukung inovasi. Pada *output* Indonesia terdapat penurunan yaitu di tingkat 67 yang mengindikasikan kurangnya hasil dari proses inovasi. Ketimpangan ini mengidentifikasi upaya menghasilkan *output* inovasi masih belum sepadan. Pada *startup*, inovasi memiliki peranan penting untuk keberlangsungan perusahaan (Affandi dkk., 2025). Diketahui dari rentang lima tahun terakhir telah terdapat 10 *startup* yang berhenti beroperasi, dengan kurangnya inovasi sebagai salah satu faktor utamanya (CNBC Indonesia, 2024).

Inovasi dalam organisasi membutuhkan kontribusi individu di dalamnya (Waenink, dalam Koentary & Qitana, 2022). Pada level individu, inovasi tercermin melalui adanya *Innovative Work Behavior* atau perilaku kerja

inovatif (De Jong & Den Hartog, 2010). Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu dalam menciptakan dan menerapkan ide, proses, atau produk baru dalam lingkungan kerja yang memberikan manfaat nyata (De Jong & Den Hartog, 2008). Perilaku ini mendorong karyawan untuk tidak hanya menciptakan ide baru, tetapi mengembangkan solusi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada serta menyesuaikan dengan konteks kerja yang terus berubah (Hammond dkk., 2011) Individu akan mampu bekerja di luar kegiatan biasanya untuk menemukan hal baru berbentuk teknologi, teknik kerja, atau memperdalam pengetahuan terkait ide baru (Slåtten, Motonyi, & Lien, 2020).

Perilaku kerja inovatif dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif *startup* (Abbas & Raja, 2015). Perilaku kerja inovatif karyawan menjadi faktor penting untuk meraih kesuksesan perusahaan, terkhusus pada lingkungan bisnis yang dinamis (Yuan & Woodman, 2010). Meski dinilai penting, tidak semua karyawan mau terlibat dalam pembuatan inovasi disebabkan adanya risiko kegagalan yang tinggi (Carmeli & Schaubroeck, 2007). Proses inovatif membutuhkan keyakinan dan keberanian mengaplikasikan ide menjadi aksi nyata. Penelitian yang dilakukan Hartono dan Kusumawardhani (2018) mengungkapkan bahwa salah satu faktor penghambat inovasi berasal dari adanya resistensi karyawan terhadap perubahan. Temuan menunjukkan bahwa perlu ada kesiapan mental individu untuk berinovasi dalam organisasi. Fenomena juga tercermin dalam data global, menurut Sideways6 (2019), meskipun 82% karyawan memiliki ide inovatif untuk perusahaan, 18% merasa takut untuk menyuarakan ide tersebut. Perilaku kerja inovatif umumnya membawa risiko kegagalan, penolakan, maupun resistensi dari rekan ataupun atasan (Elsayed dkk. 2023).

Risiko kegagalan dalam berinovasi menjadi hal yang tidak bisa dipungkiri (Koentary & Qitana, 2022). Perlu ada faktor internal yang dapat mendukung psikologis karyawan, sehingga memiliki keyakinan menghadapi tantangan dan bekerja secara optimal. Dalam situasi ketidakpastian ini, karyawan dengan modal psikologis yang kuat akan cenderung lebih produktif dan mampu bertahan menghadapi tantangan dalam menciptakan inovasi (Al

Kahtani & Sulphey, 2022). Modal psikologis individu juga dikenal sebagai *psychological capital* yang menjadi sumber daya psikologis untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mengatasi tekanan dan mengembangkan perilaku kerja inovatif.

Luthans, Avolio, Avey, dan Norman (2007) memperkenalkan *psychological capital* sebagai keadaan psikologis positif yang dimiliki seseorang agar dapat berkembang dan meningkatkan kinerjanya. Teori ini menekankan sifat positif dalam diri individu, seperti percaya pada kemampuan sendiri, mampu menentukan tujuan yang diinginkan, dan memiliki resiliensi terhadap tugas atau kondisi yang sulit. *Psychological capital* mencerminkan adanya sumber daya dalam diri individu yang dapat ditingkatkan agar individu dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Youssef & Luthans, 2009). *Psychological capital* berperan sebagai sumber daya yang dapat dimanfaatkan karyawan dalam beradaptasi dan bertahan pada situasi *startup* yang dinamis. Kekuatan psikologis yang tercakup dalam *psychological capital* dapat membuat seseorang bisa menghadapi tantangan dan menciptakan hal baru di tempat kerja (Khairunnisa, Okfrima & Candra, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif (Khairunnisa, Okfrima & Candra, 2024; Baharudin & Ekowati, 2022; Sumigar, Hartati, & Senkey, 2023; Julianti, Konradus, & Susianti, 2023; Abbas & Raja, 2015). Penelitian dari Khairunnisa, Okfrima, dan Candra (2024) menemukan bahwa *psychological capital* berkontribusi sebesar 29% terhadap perilaku kerja inovatif pada instansi pemerintah di sektor logistik dan distribusi bahan pokok. Baharudin dan Ekowati (2022) menemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan tenun ikat, di mana karyawan dengan *psychological capital* akan mampu untuk menciptakan inovasi serta menyelesaikan tugas secara optimal. Penelitian lainnya oleh Sumigar, Hartati, dan Senkey (2023) terhadap Dinas Pertanian dan Perikanan yang mana *psychological capital* diketahui mempunyai pengaruh 39% terhadap perilaku kerja inovatif. Abbas dan Raja (2015) turut

menjelaskan adanya hubungan positif antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif karyawan pekerja bank, PNS, perusahaan kain dan perusahaan komunikasi.

Beberapa penelitian terdahulu sebagian besar dilakukan pada sektor pemerintahan dan industri kreatif tradisional, yang memiliki perbedaan dengan lingkungan kerja *startup* seperti adanya ketidakstabilan, ketidakpastian, dan perubahan yang cepat. Yusuf dan Etikariena (2023) menyoroti bahwa faktor eksternal, seperti kepemimpinan inklusif berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian tersebut melihat bahwa dukungan dari lingkungan kerja, khususnya kepemimpinan mampu mendorong perilaku kerja inovatif. Meski begitu, dengan adanya lingkungan kerja *startup* yang penuh tekanan dan kebutuhan perilaku kerja inovatif yang tinggi, membutuhkan sumber daya psikologis dari diri individu untuk dapat bertahan dan berinovasi di tengah tantangan organisasi yang kompleks (Newman dkk, 2014). Dalam hal ini, *psychological capital* sebagai sumber daya individu bersifat *state-like* yang dapat dikembangkan memiliki potensi praktis dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di *startup* digital.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di lingkungan *startup* yang beroperasi dengan inti kerja berbasis digitalisasi. Penelitian ini disusun dengan judul “Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan *Startup* Digital di Indonesia”.

1.2 Identifikasi Masalah

Penulis melakukan identifikasi masalah dari latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan berupa:

1. *Startup* di Indonesia telah berkembang pesat, di mana menurut data Indonesia menjadi negara peringkat keenam sebagai jumlah *startup* terbanyak dengan total 2.562. Banyaknya jumlah *startup* di Indonesia

membuat terjadinya persaingan yang ketat dan menjadi tantangan agar *startup* mampu bertahan.

2. Hasil dari Global Innovation Index 2024 menunjukkan adanya penurunan *output* dan kesenjangan antara *input* dan *output* inovasi Indonesia. Hal ini diimplementasikan Indonesia, terkhusus sektor *startup* belum mampu untuk mengimplementasi ide-ide inovatif secara optimal.
3. Tidak semua karyawan mau terlibat aktif pada proses inovasi di tempat kerja, disebabkan adanya rasa takut akan kegagalan, kurangnya keberanian mengemukakan ide, serta resistensi terhadap perubahan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, penulis membatasi masalah agar penelitian lebih terarah dan sesuai dengan konsep penelitian. Penelitian ini berfokus pada *startup* digital yang ada di Indonesia dengan populasi berupa karyawan *startup* digital. Adapun batasan masalah pada penelitian ini berupa :

1. Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu untuk menginisiasi dan memperkenalkan sesuatu yang baru dan bermanfaat berupa ide, proses, atau prosedur dalam peran pekerjaan individu, kelompok, ataupun organisasi (De Jong & Den Hartog 2008).
2. *Psychological capital* yang akan diteliti berfokus pada keempat dimensi berupa efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi dengan melihat pengaruh secara keseluruhan.
3. Penelitian dilakukan dengan berfokus pada *startup* digital sebagai perusahaan rintisan yang memanfaatkan teknologi digital sebagai inti dari usaha.
4. Penelitian dilakukan pada karyawan *startup* digital tanpa mengontrol posisi jabatan. Hasil penelitian akan merefleksikan kondisi umum seluruh karyawan tanpa mempertimbangkan kemungkinan perbedaan tingkat inovasi berdasarkan jabatan tertentu.

5. Penelitian berfokus membahas hubungan antar dua variabel dengan tidak mencantumkan faktor eksternal lain berupa kebijakan perusahaan, pemerintah, dan ekonomi makro.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, rumusan masalah yang ingin diteliti penulis berupa “Apakah terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan *startup* digital di Indonesia”?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan *startup* digital di Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis yang mampu berkontribusi pada pengembangan ilmu psikologi, terkhusus memperkaya kajian teori *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif lingkungan kerja *startup* digital di Indonesia. Serta memberikan wawasan terkait pengaruh *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis pada berbagai pihak, beberapa diantaranya berupa :

1. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan mampu melatih penulis untuk mengerti proses penelitian dan dapat memahami pengaruh *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan *startup* digital di Indonesia.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta, penelitian ini diharapkan mampu menambah literatur di perpustakaan agar dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan menambah literatur pembaca terkait *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif karyawan terkhusus di *startup* digital Indonesia.

