

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sebuah pandemi berat telah melanda seluruh dunia sejak Desember 2019 akibat COVID-19 (penyakit menular yang dipicu oleh "Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 200). Penyakit ini pertama kali didiagnosis terjadi di Wuhan, China (Mo et al., 2020) dan sejak itu, banyak negara terkena dampak pandemi ini. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) telah merilis angka resmi mengenai jumlah korban pandemi Covid-19 selama periode 2020-2021. Menurut laporan mereka, sekitar 14,9 juta orang telah meninggal karena dampak pandemi ini, dengan perkiraan rentang antara 13,3 juta sampai 16,6 juta orang. Data ini telah dikumpulkan oleh WHO mulai dari 1 Januari 2020 hingga 31 Desember 2021 (CNBC INDONESIA, 2022).

Sedangkan di Indonesia dua kasus pertama Covid-19 diumumkan pada tanggal 2 Maret 2020. Pengumuman ini merupakan indikasi akan adanya sebuah tantangan besar yang harus diatasi secara bersama oleh masyarakat Indonesia yang membutuhkan suatu perubahan dan penyesuaian. (KEMENKEU RI, 2021) Perubahan yang tangkas dan adaptif terhadap kondisi sosial yang timbul akibat pandemi Covid-19 menjadi sangat penting salah satunya adalah Perubahan kecerdasan dalam menghadapi responsivitas terhadap pandemi, sementara dalam perubahan adaptif berkaitan dengan perubahan fleksibilitas di semua tingkatan sistem. Sebuah kebijakan harus berkembang secara progresif dalam waktu yang singkat untuk menunjukkan respons yang responsif dalam menanggapi suatu situasi krisis (Nihayaty, 2021). Pemerintah telah membuat kebijakan terkait secara khusus, yaitu mengenai bagaimana negara merespons dan berupaya mencegah dan menghentikan penyebaran virus jauh lebih luas. Seperti sistem kebijakan lockdown, atau kebijakan menjaga jarak sosial atau social distancing terhadap masyarakat pencegahan penularan COVID-19 (19) serta adanya program vaksinasi COVID-19. (Sutari et al., 2022)



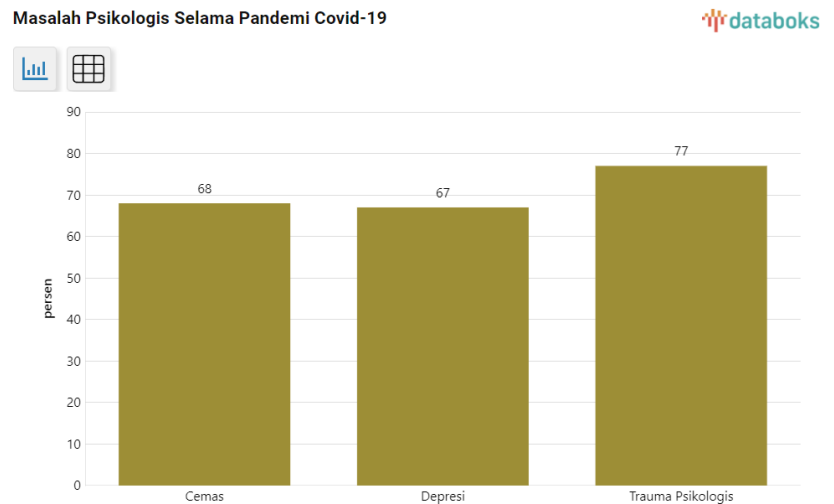
Gambar 1.1 Data Covid-19 di Indonesia

Sumber: Kementerian Kesehatan

Berdasarkan data Kementerian Kesehatan Indonesia, total kasus positif corona di Indonesia per 21 Juni 2023 mencapai 6.811.444 kasus. Sebanyak 161.853 orang di antaranya meninggal dunia. Sementara itu sebanyak 6.640.216 orang yang berhasil sembuh dari wabah COVID 19. Akibatnya, pandemi COVID-19 telah menjadi penyebab darurat kesehatan masyarakat di seluruh dunia (Xie et al., 2020). Kementerian Kesehatan menyampaikan informasi bahwa kasus Covid-19 per 13 Desember 2024 kembali melonjak dengan total 313 kasus baru. Melihat hal itu, Anggota Komisi IX DPR RI Edy Wuryanto mengatakan kenaikan angka penderita Covid-19 ini perlu ditindaklanjuti dengan upaya preventif dari seluruh masyarakat indonesia (DPR RI, 2023).

Gangguan mental dan sosial yang disebabkan oleh lingkungan pandemi seperti ini telah secara signifikan mengganggu lingkungan kerja dan kehidupan sehari-hari. Rasa takut karyawan terkena pandemi COVID-19 menyebabkan kecemasan, stres, dan gangguan psikologis yang meningkat (Montani & Staglianò, 2022). Penyebaran pandemi COVID-19 menjadi suatu peristiwa stres yang berada di luar kendali organisasi yang memicu perasaan depresi, kegelisahan, dan kemarahan di lingkungan kerja, yang bisa menghalangi kemampuan kreatif karyawan. Saat terjadi stres di tempat kerja, karyawan menggunakan strategi untuk mengatasi stres yang memerlukan banyak energi, menyebabkan mereka mengalihkan perhatian dan

membatasi waktu mereka untuk aktivitas rekreasi di lingkungan kerja (Rafique et al., 2022).



Gambar 1.2 Masalah Psikologis Selama Pandemi Covid

Sumber: Databoks

Pandemi Covid-19 telah mengubah dinamika interaksi dalam aktivitas masyarakat yang menyebabkan sejumlah masalah sosial seperti masalah ekonomi, masalah tentang kesehatan yang muncul di tengah masyarakat, dan masalah kesehatan mental. Sebuah survei tentang kesehatan mental terkait Covid-19 yang dilakukan oleh Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa Indonesia (PDSKJI) meneliti tiga masalah psikologis utama, yaitu kecemasan, depresi, dan trauma psikologis. Hasilnya menunjukkan bahwa 68% dari responden mengalami kecemasan, 67% mengalami depresi, dan 77% mengalami trauma psikologis (DATABOKS, 2021).

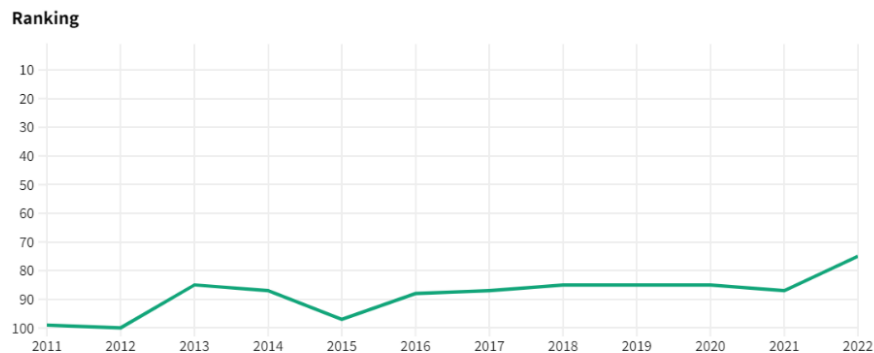
Stress merupakan sebuah konsep yang telah banyak diselidiki dalam bidang psikologi, yang umumnya merujuk pada tanggapan psikologis terhadap kondisi dari situasi suatu lingkungan (MacIntyre et al., 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Karatepe et al., 2018), lebih dari separuh karyawan mengalami stres yang mendalam, sementara hampir dua pertiga menghadapi kesulitan dalam pekerjaan akibat stres. Stres khususnya menciptakan tekanan yang mengakibatkan kelelahan mental dan fisik, yang memperburuk kondisi tambahan seperti hipertensi,

gangguan tidur, disfungsi personal, kekakuan otot, dan diabetes, yang mengakibatkan stres yang bersifat kronis (Wong et al., 2021).

Stres secara signifikan memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, ketidak efisienan dalam mengambil suatu keputusan, kekurangan konsentrasi, dan kurangnya motivasi menyebabkan kinerja kerja yang buruk dan terjadinya kesalahan yang jarang terjadi (Jun et al., 2020). Stres pada karyawan juga dapat mengganggu kemampuan mereka untuk fokus, yang bisa menghambat kinerja dan mengurangi keterikatan individu terhadap perusahaan. Di samping itu, stres juga bisa memicu pandangan negatif terhadap pekerjaan mereka (Anita et al., 2021). Penelitian (Liu & Liu, 2020) menemukan bahwa stres dalam pekerjaan secara negatif memengaruhi kreativitas karyawan, yang menyebabkan kinerja kerja yang buruk dan kepuasan kerja. (Sadiq, 2020) menjelaskan bahwa perubahan dalam beban kerja yang disebabkan oleh pergeseran dalam kondisi kerja dan peningkatan tuntutan pekerjaan akibat pandemi COVID-19 telah menghabiskan energi karyawan terkait dengan sumber daya psikologis mereka. Dalam kondisi seperti itu, lebih banyak sumber daya diperlukan. Oleh karena itu, karena keterbatasan sumber daya karyawan tetap tidak mampu memenuhi peran pekerjaan mereka (seperti solusi kreatif untuk masalah). Selain itu (Bani-Melhem et al., 2018) menjelaskan bahwa tingkat stres yang tinggi merusak kemauan karyawan untuk bersikap inovatif.

Dalam situasi pandemi ini penting untuk memahami bahwa inovasi bukan hanya sesuatu yang diperlukan dalam mengatasi krisis kesehatan global, tetapi juga merupakan kunci bagi kemajuan di berbagai sektor, termasuk pendidikan tinggi. Kerjasama antara individu dalam organisasi menjadi masalah krusial dalam mendorong suatu inovasi, dan fokus pada *innovative work behavior* (Akram et al., 2020). Menurut (Utomo et al., 2023) *innovative work behavior* didefinisikan sebagai suatu perilaku karyawan yang ditujukan untuk menciptakan, mengenali, atau menerapkan peran, kelompok, atau organisasi terkait, yang meliputi gagasan, proses, produk, atau prosedur, yang baru bagi unit penerima yang relevan.

### Peringkat Indonesia di Global Innovation Index



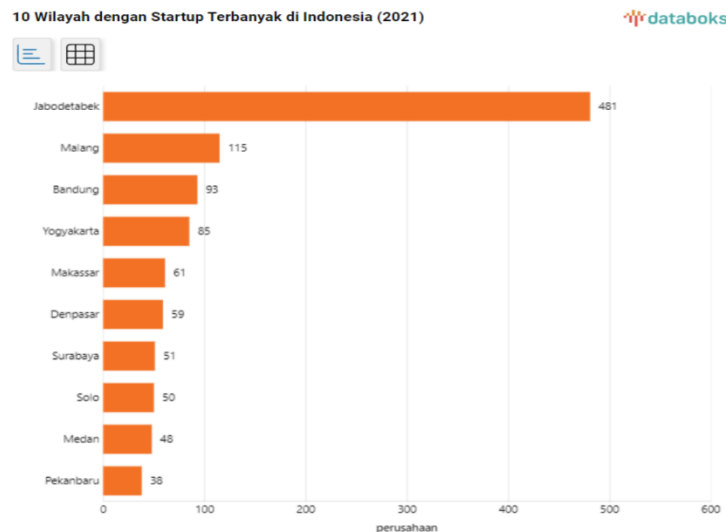
Gambar 1.3 Peringkat Indonesia di Global Inovation Index

Sumber: World Intellectual Property Organization (WIPO)

Berdasarkan laporan Global Innovation Index (GII) tahun 2022 yang dirilis oleh World Intellectual Property Organization (WIPO), Indonesia meraih skor 27,90 dan menempati peringkat 75 dari 132 negara yang masih berada di bawah beberapa negara ASEAN lainnya (Narotama & Sudewi, 2023) Indonesia masih jauh tertinggal dari beberapa negara dengan ekonomi menengah di Asia Tenggara, seperti Malaysia, Thailand, Filipina, dan Vietnam. Untuk mencapai tujuan memasuki peringkat 10 besar ekonomi di dunia pada tahun 2030, Indonesia telah menerapkan konsep Industri 4.0 melalui Kementerian Perindustrian. Kemenperin menyatakan bahwa Indonesia perlu terus mendorong dalam melakukan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia di Indonesia (Good Stats, 2023).

Dalam era revolusi industri 4.0 ini inovasi merupakan kemampuan yang sangat penting untuk dimiliki seorang individu dalam organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. (Oanna Barsh et al., 2008). Salah satu jenis perusahaan yang membutuhkan suatu inovasi untuk kelangsungan organisasinya adalah perusahaan startup. Perusahaan startup adalah jenis perusahaan yang baru terbentuk sehingga masih menghadapi banyak tantangan dalam menjaga kelangsungan usahanya (Salamzadeh & Kawamorita Kesim, 2015). Sedangkan dalam penelitian (Ria et al., 2021) perusahaan startup adalah sebuah perusahaan rintisan yang baru didirikan dan mengaplikasikan inovasi teknologi

untuk memecahkan suatu masalah yang ada di masyarakat. Indonesia menempati peringkat kelima teratas di dunia dalam jumlah startup, dengan total 2.223 startup, dimana sekitar 50% di antaranya berbasis di Jakarta dan sekitarnya (Pratama & Setiadi, 2021).

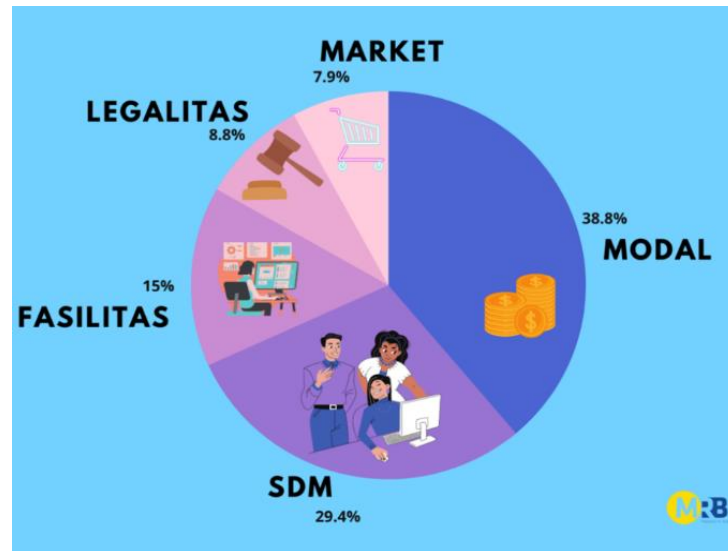


Gambar 1.4 Wilayah Dengan Startup Terbanyak di Jakarta

Sumber: databooks

Menurut data Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia (MIKTI), hingga akhir tahun 2021 terdapat 1.190 perusahaan rintisan atau perusahaan pemula di dalam negeri. Sebagian besar atau 39,59% di antaranya berlokasi di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Jabodetabek) dengan total jumlah 481 startup (Databoks, 2022). Sedangkan Jakarta memiliki 437 startup dalam basis data sampel StartUp blink. Ini mewakili sekitar 82% dari total startup di Indonesia. Jakarta merupakan ekosistem startup dengan peringkat tertinggi di Indonesia (StartupBlink, 2023). Startup berbeda dari bisnis biasa dalam beberapa aspek. Mereka dicirikan oleh tingkat inovasi yang tinggi (terkait dengan teknologi, proses internal, atau model bisnis, dll.), kemampuan untuk menembus pasar global melalui internet, dan akses terhadap sumber daya keuangan baru yang memungkinkan mereka tumbuh lebih cepat. Startup pada awalnya biasanya sederhana dan terhubung dengan

pertumbuhan melalui pembentukan identitas bisnis di luar struktur bisnis standar (Helmi & Azmy, 2023).



Gambar 1.5 Permasalahan Startup

Sumber: MRB Finance

Dari data yang di kumpulkan oleh MRB Finance menyatakan sebanyak 38,82% startup di jakarta menyatakan bahwa modal adalah persoalan utama mereka. Begitu pula dengan persoalan sumber daya manusia (SDM), yang meliputi 29,41% startup. Persoalan modal plus dengan SDM itu seringkali membuat kenyataan bahwa usaha startup terkadang cepat mati. Penelitian (Helmi & Azmy, 2023) Menemukan dalam mengatasi sumber daya dan keterbatasan finansial yang terbatas inovasi merupakan faktor kunci kesuksesan startup. Sejak 1 Januari hingga 8 Desember 2022, tercatat ada 930 perusahaan di seluruh dunia yang melakukan PHK, dengan 146.407 karyawan yang terdampak. PHK sering kali berhubungan dengan meningkatnya tingkat pengangguran, yang masih menjadi masalah signifikan di dunia, terutama di tengah ancaman resesi ekonomi dan lonjakan inflasi. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terbuka di Indonesia rata-rata mencapai 5,85% pada tahun 2022. Berdasarkan tren dari waktu ke waktu, tahun 2022 mencatat jumlah tertinggi dengan 10 perusahaan startup terdampak, sementara pada tahun 2020 hanya ada 8 perusahaan yang melakukan PHK. Berbagai dinamika dihadapi oleh perusahaan startup dan karyawan yang terkena PHK di tahun 2022

ini. Fenomena PHK massal juga membuat perusahaan startup mengalami tekanan yang signifikan, dan karyawan mereka menjadi stres akibat ketidakpastian tersebut. Menanggapi isu tersebut, pemerintah telah mengambil langkah-langkah strategis untuk menghadapi gelombang PHK di Indonesia, termasuk yang melibatkan perusahaan startup. Seperti dilansir dari media [wapresri.go.id](http://wapresri.go.id), Wakil Presiden Ma'ruf Amin menyatakan bahwa pemerintah telah melakukan upaya strategis melalui program padat karya untuk menampung tenaga kerja yang terkena PHK. (Opendata, 2023)

Startup sering kali didirikan berdasarkan ide-ide inovatif dan harus terus berinovasi agar tetap kompetitif dan berkembang. Inovasi dapat membantu startup membedakan dirinya dari kompetitor, menciptakan pasar baru, dan meningkatkan produk atau layanan mereka. Inovasi dapat membantu startup dalam mengatasi tantangan seperti keterbatasan finansial dan sumber daya yang terbatas. Oleh karena itu, inovasi sangat penting bagi startup untuk bertahan dan berkembang di pasar. Inovasi kini semakin cepat dan perusahaan-perusahaan, termasuk perusahaan rintisan (startup), telah menyadari bahwa untuk mengungguli perusahaan lain, mereka harus mengatasi permasalahan daya saing global, memperpendek siklus hidup produk, memajukan kemampuan teknologi, dan preferensi pelanggan yang selalu berubah. Cara alami bagi mereka untuk mengatasi masalah ini dan mengungguli orang lain adalah dengan terus berinovasi dan untuk itu mereka harus mendorong *innovative work behavior* pada karyawannya (Sengupta et al., 2023). Penelitian (De Jong & Den Hartog, 2010) juga menegaskan betapa pentingnya peran pekerja atau individu dalam *innovative work behavior* dalam suatu organisasi, penelitian tersebut menunjukkan bahwa IWB terjadi saat pekerja melebihi norma-norma kelompok dalam melakukan hal-hal seperti mencoba alat dan teknik baru, mengusulkan pendekatan baru untuk masalah lama, dan menerapkan solusi kreatif mereka sendiri. Pola pikir tingkat tinggi, mengidentifikasi kesulitan saat ini dan di masa depan, mencari peluang, menganalisis kesenjangan kinerja, serta mencari pendekatan saat ini untuk menangani kesenjangan dan masalah tersebut merupakan bagian dari perilaku kerja inovatif.



Sebuah jurnal yang membahas tentang *innovative work behavior* di Indonesia “Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif” oleh (Khasanah & Himam, 2019) berpendapat bahwa inovasi individu berperan penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Perilaku inovatif karyawan terkait erat dengan pencapaian efektivitas penyelenggaraan organisasi, yaitu dengan meningkatkan, mempromosikan, dan mewujudkan ide-ide baru yang berkontribusi positif terhadap kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu, praktisi manajemen sumber daya manusia perlu melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memprediksi perilaku individu dan organisasi, yang kemudian dapat menjadi dasar untuk meningkatkan *innovative work behavior* di tempat kerja. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat banyak faktor yang berperan sebagai prediktor akan sangat bermanfaat bagi praktik manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Khasanah & Himam, 2019) mengungkapkan bahwa terdapat interaksi antara kepemimpinan transformasional berkaitan dengan tingkat kreativitas karyawan.

Startup sering kali menggunakan struktur organisasi yang datar untuk menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama di antara semua anggota tim, sehingga menghasilkan lingkungan yang menghargai partisipasi setiap orang (Sengupta et al., 2023). (Elrehail et al., 2018a) berpendapat bahwa terdapat norma-norma *Knowledge sharing* yang harus berlaku dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki lebih banyak kesempatan untuk menerima saran praktis, opini, dan informasi yang mengarahkan mereka pada solusi komprehensif terhadap permasalahan. Dalam proses *Knowledge sharing* para karyawan yang terlibat harus menerjemahkan ilmu yang diperoleh ke dalam bentuk yang mudah dipahami; kemampuan ini meningkatkan kemampuan kontributor dalam menghasilkan ide-ide baru, yang merupakan landasan *innovative work behavior* (Kang & Lee, 2017).

*Knowledge sharing* membantu meningkatkan komunikasi dan rasa saling percaya di antara karyawan saat mereka bertukar pengalaman dan pengetahuan, yang secara positif meningkatkan *innovative work behavior* karyawan dan

meningkatkan kinerja organisasi (ALDABBAS et al., 2021). Berdasarkan Penelitian (Martins et al., 2019) *Knowledge sharing* merangsang proses penjelasan kognitif, yang menerima karyawan dengan wawasan baru dan menyarankan jalan ke depan ketika menghadapi tantangan di tempat kerja. Jika individu mempunyai pengetahuan, informasi, alat, dan gagasan yang dapat diterapkan di tempat kerja, mereka lebih cenderung untuk bertindak inovatif

Seorang pendiri perusahaan startup harus menciptakan visi untuk startup dan memotivasi orang lain untuk mengejar impian mereka guna menarik karyawan dan memperoleh sumber daya yang diperlukan untuk mengembangkan usaha baru mereka. Literatur tentang budaya organisasi biasanya menyoroti peran penting para pemimpin, khususnya para pendiri, dalam perusahaan (Zaech & Baldegger, 2017). Para pendiri mempunyai pengaruh yang signifikan dalam membentuk budaya dan menyelaraskannya dengan visi dan keyakinan mereka. Hal ini berbeda dengan budaya perusahaan, yang menurut pengamatan (Helmi & Azmy, 2023) cenderung lebih terlembaga dan mapan seiring berjalannya waktu, sering kali mencerminkan pengaruh kumulatif dari beberapa pemimpin dan praktik sebelumnya.

Startup sering kali termotivasi oleh rencana ambisius untuk pengembangan dan ekspansi yang cepat. Rencana ekspansi yang ambisius ini mungkin menimbulkan sejumlah hambatan, terutama dalam mempertahankan budaya awal perusahaan yang bersifat fleksibilitas, inovasi, dan pengambilan risiko. Startup sering kali menggunakan struktur organisasi yang datar untuk menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama di antara semua anggota tim, sehingga menghasilkan lingkungan yang menghargai partisipasi setiap orang. (Helmi & Azmy, 2023). *Transformational leadership* membuat para pengikutnya bersemangat untuk melampaui manfaat yang mereka peroleh demi martabat organisasinya, dan hal ini memotivasi para pengikutnya untuk menerapkan metode kreatif untuk menghadapi kondisi kerja yang beragam (Kim & Park, 2020).

Penelitian (Sudibjo & Prameswari, 2021a) juga menyelidiki bagaimana *Transformational leadership* membangkitkan bawahannya untuk membantu mereka mencapai niat kewirausahaan dengan membujuk pengikut *innovative work*

*behavior*. Mereka juga menguraikan bagaimana mendukung revolusi, perubahan, dan reformasi serta mendorong karyawan untuk berpikir kritis dan memecahkan masalah kompleks secara inovatif.

Menurut peneliti pandemi COVID-19 telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia bisnis. Salah satu dampak yang paling menonjol adalah peningkatan jumlah startup yang bermunculan. Fenomena ini sebagian besar disebabkan oleh perubahan perilaku konsumen yang drastis selama pandemi. Kebiasaan baru ini mendorong startup untuk mengadopsi pola kerja yang lebih fleksibel, seperti work from home (WFH) atau work from anywhere (WFA). Pola kerja baru ini menawarkan sejumlah keuntungan, namun juga menimbulkan tantangan tersendiri. Dalam konteks ini, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi beberapa aspek penting terkait dengan pola kerja yang diadopsi oleh perusahaan startup. Pertama, peneliti ingin mengetahui apakah karyawan dapat bertahan dan tetap produktif di bawah tekanan pola kerja yang baru ini. Kedua, peneliti ingin menyelidiki apakah pola kerja baru ini memfasilitasi knowledge sharing (berbagi pengetahuan) di antara karyawan. Ketiga, peneliti ingin memahami bagaimana pola kerja ini mempengaruhi transformational leadership (kepemimpinan transformasional) dalam organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai dampak pola kerja fleksibel terhadap karyawan di perusahaan startup. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi para pengelola startup dalam merancang strategi kerja yang tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendukung kesejahteraan karyawan serta mendorong lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif.

dari latar belakang tersebut penulis tertarik melakukan penelitian ini yang berjudul “ ANALISA PENGARUH PANDEMIC JOB STRESS, KNOWLEDGE SHARING, DAN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR KARYAWAN INDUSTRI STARTUP DI JAKARTA ”

## 1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan analisis data yang telah disampaikan pada latar belakang di atas, terdapat banyak pendapat mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *innovative work behavior* karyawan industri startup di Jakarta. Sebagian pihak berpendapat bahwa tekanan pekerjaan akibat *pandemic job stress*, *knowledge sharing*, dan *transformational leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Oleh karena itu, permasalahan yang muncul adalah bagaimana analisis pengaruh *pandemic job stress*, *knowledge sharing*, dan *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* karyawan industri startup di Jakarta. Berdasarkan rumusan masalah di atas, ada beberapa pertanyaan yang dapat dijadikan pertanyaan penelitian, yaitu: Penjelasan Rumusan Masalah:

1. Apakah *Pandemic Job Sres* berpengaruh negatif terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan industri startup di Jakarta?
2. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan industri startup di Jakarta?
3. Apakah *Tranformtional leadership* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan industri startup di Jakarta?
4. Apakah *Tranformtional leadership* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing* karyawan industri startup di Jakarta?
5. Apakah *Knowledge sharing* memoderasi pengaruh *pandemic job stress* terhadap *innovative work behavior* karyawan industri startup di Jakarta?
6. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh sebagai Mediasi terhadap variabel *Transformational Leadership* dan *Innovative Work Behavior* pada karyawan industri startup di Jakarta?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah penulis jelaskan, maka dari itu tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk melakukan analisa dan pengujian terkait pengaruh antara variabel *Pandemic Job Sress* terhadap variabel *Innovative Work Behavior* pada karyawan industri startup di Jakarta

2. Untuk melakukan analisa dan pengujian terkait pengaruh antara variabel *Knowledge Sharing* terhadap variabel *Innovative Work Behavior* pada karyawan yang bekerja di Jakarta
3. Untuk melakukan analisa dan pengujian terkait pengaruh antara variabel *Tranformtional leadership* terhadap variabel *Innovative Work Behavior* pada karyawan yang bekerja di Jakarta
4. Untuk melakukan analisa dan pengujian terkait pengaruh antara variabel *Tranformtional leadership* terhadap variabel *Knowledge Sharing* pada karyawan yang bekerja di Jakarta
5. Untuk melakukan analisa dan pengujian terkait pengaruh Moderasi variabel *Knowledge Sharing* terhadap variabel *Pandemic Job Stress* dan *Innovative Work Behavior* pada karyawan yang bekerja di Jakarta
6. Untuk melakukan analisa dan pengujian terkait pengaruh Mediasi variabel *Knowledge Sharing* terhadap variabel *Tranformational Leadership* dan *Innovative Work Behavior* pada karyawan yang bekerja di Jakarta

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

- 1 Manfaat Akademis: penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini, Studi ini dapat membantu pemimpin dan manajer di industri startup Jakarta untuk memahami dampak dari tekanan pekerjaan akibat pandemi, berbagi pengetahuan, dan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Dengan pemahaman ini, mereka dapat mengembangkan strategi manajemen SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan inovasi di tempat kerja. Penulis juga berharap hasil dari analisis ini dapat digunakan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan yang lebih tepat sasaran, yang fokus pada mengurangi tekanan pekerjaan, mendorong berbagi pengetahuan, dan meningkatkan kemampuan kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan serta memperkuat budaya inovasi di dalam organisasi
- 2 Manfaat Praktis: Penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini, Studi ini dapat memberikan kontribusi teoritis dengan menguji dan memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif

karyawan di industri startup. Hal ini dapat membantu mengisi celah pengetahuan dalam literatur manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Penulis juga berharap hasil dari temuan dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan di bidang yang sama atau terkait. Penelitian lanjutan dapat mendalami hubungan antara variabel-variabel yang diteliti atau menguji pengaruh faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan di industri startup.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Pada batasan penelitian ini, penulis melakukan penelitian terhadap karyawan industri startup yang sedang bekerja di Jakarta. Lalu variabel yang diteliti adalah *Pandemic Job Stress, Knowledge Sharing, Transformational Leadership, Innovative Work Behavior*

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, ada beberapa acuan untuk penulis melakukan penelitian dengan judul analisa pengaruh pandemic job stress, knowledge sharing, dan transformational leadership terhadap innovative work behavior karyawan industri startup di jakarta. Diantaranya yaitu penulis membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Pada bagian bab ini mencakup teori-teori yang terkait dengan topik penelitian saat ini. Tujuan dari menyajikan teori-teori tersebut adalah untuk memberikan dukungan terhadap penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis. Di samping itu, bab ini juga mengenalkan paradigma penelitian serta hipotesis-hipotesis yang telah diajukan.

#### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bagian bab ini akan membahas mengenai metode penelitian, ruang lingkup penelitian, dan definisi operasional dari variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian. Semua aspek tersebut akan disajikan secara rinci dalam bab ini. Variabel-variabel yang dibahas akan dijelaskan secara mendalam. Selain itu, penulis juga akan menjelaskan metode yang digunakan untuk pengumpulan data, pemilihan sampel, dan analisis data.

#### **BAB IV: ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian bab ini akan menjelaskan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis dengan mengacu pada kuesioner yang telah disebar melalui Google Form. Dari beberapa uji yang telah dilakukan, penulis dapat mengidentifikasi pengaruh positif atau negatif antar variabel, serta membahas implikasi manajerial bagi perusahaan-perusahaan industri startup yang beroperasi di Jakarta.

#### **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bagian bab ini mencakup rangkuman kesimpulan dari seluruh penelitian yang telah dilakukan oleh penulis serta rekomendasi yang akan diberikan kepada peneliti di masa mendatang.

