

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dengan kemajuan teknologi dan berkembangnya zaman yang semakin tidak menentu mengakibatkan sesuatu hal sulit untuk diprediksi. Di dunia yang sangat cepat berubah seperti sekarang, perlunya kecepatan, kreativitas, dan inovasi yang akan menjadi kunci untuk memenangkan persaingan. Maka dari itu suatu organisasi harus bisa melakukan perubahan yang sesuai dengan kondisi zaman. Dengan berkembangnya zaman ke arah peningkatan teknologi maka harus dipersiapkan sumber daya manusia yang unggul. Dalam artian bahwa sumber daya yang dipersiapkan tersebut harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai. Sumber daya manusia tersebut harus dapat berfikiran inovatif karena akan menjadi sumber utama dalam keberlanjutan organisasi dan tuntutan zaman khususnya revolusi industri 4.0 yang penuh dengan ketidakpastian.

Adanya fenomena mengenai inovasi negara Indonesia dijelaskan oleh Sekjen kementrian dalam negeri mengatakan bahwa indeks inovasi global indonesia sekarang berada pada posisi 85 dari 130 negara. Hal itu masih dibawah rata-rata negara asean seperti filipina yang menempati posisi 42 dan thailand posisi 43. Berdasarkan hasil laporan world bank, indeks daya saing indonesia mengalami penurunan dan tentunya inovasi merupakan indikator dalam pengukuran (Mashabi, 2020).

Disisi lain kemajuan perkembangan zaman yang memaksa organisasi untuk selalu berinovasi akhirnya menuntut Tenaga Kependidikan harus memiliki perilaku kerja yang inovatif guna mengikuti zaman yang semakin kompetitif. Perilaku inovatif dapat muncul dikarenakan berbagai faktor luar individu seperti keadilan organisasional ataupun kepemimpinan transformasional. Untuk terwujudnya perilaku kerja inovatif dibutuhkan dorongan dari otoritas organisasi terhadap para karyawannya. Perilaku kerja inovatif dari para karyawan akan sangat sulit tercapai jika para karyawan diperlakukan tidak adil dalam organisasi. Sebuah persepsi akan keadilan adalah konsep yang sangat penting bagi para karyawan karena itu akan mempengaruhi perilaku positif atau negatif terhadap sebuah organisasi. Di Indonesia, permasalahan tentang keadilan organisasi terhadap para karyawan banyak terjadi bermacam-macam faktor salah satunya lebih kepada indikator keadilan kompensasi/gaji. Dalam kasus contohnya adanya diskriminasi kesenjangan antara gaji gender laki-laki dan gaji gender perempuan.

Dan selanjutnya yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu kepemimpinan transformasional. Menurut Direktur Utama PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia menyatakan bahwa perlu adanya nilai inovasi dalam pembangunan di Indonesia agar berjalan efektif dan efisien, jika ingin menjadi negara maju maka, harus berfokus kepada inovasi pembangunan. Sebuah inovasi harus terjadi diseluruh sektor. Inovasi harus menjadi sebuah budaya. Pemimpin harus bisa membangun kreatifitas dan inovasi bagi karyawan. Tidak akan terjadi inovasi, jika tidak ada kapasitas kreativitas di dalam karyawan (Chiefy Adi Kusmargono, S.Psi, 2021).

Budaya perilaku inovatif wajib dikembangkan oleh organisasi, inovasi menjadikan suatu solusi yang paling ampuh dalam menanggapi atau merespon terhadap lingkungan semakin penuh dengan ketidakpastian. Dengan inovasi, maka organisasi dapat mengembangkan ide yang baru dan selanjutnya akan mengarahkan kepada menghasilkan produk atau layanan yang berbeda dengan yang lainnya (Margianto, 2020).

Perilaku kerja yang tidak inovatif akan berdampak kepada persoalan negatif dan ketertinggalan terhadap tren kondisi saat ini. Perilaku kerja yang inovatif, yaitu didefinisikan sebagai pengembangan yang secara disengaja, pengenalan dan penerapan ide-ide baru di dalam peran pekerjaan, kelompok atau organisasi untuk peran yang sesuai dari kelompok atau kinerja organisasi. Dan dengan demikian maka perilaku yang inovatif berkelanjutan telah menjadi sumber bagi organisasi. Hal tersebut merupakan hal yang disukai untuk kelangsungan hidup organisasi; maka dari itu organisasi sangat tertarik untuk menyelidiki faktor-faktor yang dapat memengaruhi perilaku inovatif (Agarwal, 2014).

Banyak faktor yang menyebabkan terciptanya dan terbentuknya suatu perilaku inovatif. Salah satu faktornya yaitu adalah keadilan organisasional. Menurut (Nazir et al., 2019) menjelaskan bahwa keadilan organisasional sebagai perlakuan yang adil terhadap karyawan oleh organisasi dalam membangun hubungan pertukaran sosial dan ekonomi di lingkungan kerja. Keadilan organisasional secara teoritis, terdapat tiga bentuk keadilan organisasi yang banyak disebutkan dalam literatur penelitian organisasi yaitu keadilan distributif, prosedural dan interaksional (Karkoulian et al., 2016).

Faktor selanjutnya yang menjelaskan pengaruhnya terhadap perilaku kerja inovatif adalah pengetahuan. Pengetahuan merupakan pilar penting dalam terbentuknya pikiran yang inovatif, oleh sebab itu bahwa perilaku inovatif berkaitan dengan knowledge sharing di dalam sebuah organisasi. Menurut Subagyo (2007) menjelaskan bahwa knowledge sharing adalah metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan terhadap anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya”.

Setiap anggota dalam organisasi memiliki pengetahuan yang berbeda yang akan dia kontribusikan terhadap organisasi, akan tetapi pengetahuan atau ide tersebut enggan untuk di sampaikan yang mengakibatkan pengetahuan dan gagasan tersebut tertimbun. Perilaku individu tersebut harus diubah menjadi perilaku berbagi pengetahuan guna kontribusi positif terhadap perilaku kerja inovatif yang akan berdampak terhadap organisasi dan juga meningkatkan relasi yang baik antar anggota. Ketika seorang individu mendorong rekan kerja lainnya untuk berbagi sumber intelektual mereka melalui cara yang efektif, pengumpulan pengetahuan terjadi di dalam organisasi. Ketika individu berbagi sumber atau modal intelektualnya ke rekan kerja lainnya, sumbangan pengetahuan sedang terjadi di organisasi (Takhsha et al., 2020).

Faktor yang juga mendasari terciptanya perilaku kerja inovatif adalah kepemimpinan transformasional. Karena dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan dorongan atau stimulus terhadap kemampuan

anggota, yang selanjutnya akan berdampak terhadap perilaku inovatif. Kepemimpinan transformasional adalah sesuatu gaya dalam memimpin dimana dalam situasi dan kondisi tersebut para anggota harus memiliki sebuah kepercayaan terhadap pemimpin mereka, adanya rasa hormat dan loyalitas terhadap pemimpin yang mendorong untuk memberikan yang terbaik (Hidayat & Hilmiana, 2020). Pemimpin organisasi harus memiliki cara pandang ke arah depan demi organisasi yang dipimpinya mencapai tujuan.

Pemimpin yang transformasional dapat memberikan inspirasi dan motivasi terhadap anggota untuk merangsang pikirannya memunculkan ide dan gagasan yang kreatif dan inovatif yang selanjutnya akan dilakukan dengan tindakan dan otomatis berdampak terhadap cita dan tujuan organisasi. Hal tersebut didukung oleh pendapat yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional akan mendorong perilaku kerja inovatif anggota dan akan memberikan ruang bagi para anggota untuk melakukan suatu perubahan yang baru (Ariyani & Hidayati, 2018).

Penelitian ini didukung oleh hasil riset tentang pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku inovatif dan berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi dari (K & Ranjit, 2020) didapatkan bahwa Keadilan organisasional berdampak pada berbagi pengetahuan dan perilaku inovatif. Itu juga menjelaskan bahwa berbagi pengetahuan mempengaruhi perilaku inovatif. Dan selain itu ditemukan penelitian dengan hasil yang tidak konsisten yaitu kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif (Turunç & Çelik, 2010). Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh keadilan organisasional dan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif dan

berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi dalam sektor pendidikan. Penelitian ini adalah replikasi modifikasi dari penelitian (K & Ranjit, 2020) dan (Chung & Li, 2018).

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang penelitian tersebut maka dapat diidentifikasi masalah yaitu

1. Apakah Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif ?
2. Apakah Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* ?
3. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif ?
5. Apakah *knowledge sharing* memediasi pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku kerja inovatif secara signifikan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan dengan tujuan memecahkan fenomena masalah yang terjadi.

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut

1. Menganalisis pengaruh Keadilan organisasional terhadap perilaku kerja inovatif.
2. Menganalisis pengaruh Keadilan organisasional terhadap *knowledge sharing*.
3. Menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif.

5. Menganalisis mediasi *knowledge sharing* pada pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku kerja inovatif.

D. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kegunaan teoritis

Manfaat secara teoritis, penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi terhadap kajian teoritis ilmiah yang mendalam terhadap pengaruh variabel keadilan organisasional terhadap perilaku kerja inovatif dan *Knowledge sharing* sebagai mediasi.

2. Kegunaan praktis

Manfaat secara praktis, penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi terhadap organisasi dalam mengatasi permasalahan terhadap perilaku kerja inovatif.

3. Kegunaan pengambilan keputusan

Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan sumbangsihnya terhadap organisasi terutama tentang keadilan di dalam organisasi dan gaya kepemimpinan yang transformasional yang akan berdampak terhadap perilaku kerja yang inovatif.