

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sebagus apapun tujuan dan rencana organisasi, akan percuma jika sumber daya manusia tidak diperhatikan atau bahkan diabaikan. Keberhasilan suatu bisnis tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang terlibat dan dimiliki oleh organisasi (Sugiarti, 2021). Jadi, diperlukan adanya pengelolaan individu, kelompok, organisasi, dan bahkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien karena organisasi dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif.

Organisasi mengandalkan perilaku inovatif untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berubah untuk membantu mereka terus membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Sudibjo & Prameswari, 2021). Perilaku inovatif telah menjadi salah satu landasan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan membangun serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Menurut Niesen et al. (2017), salah satu cara untuk membuat organisasi lebih inovatif yaitu dengan memanfaatkan kapasitas inovatif dari seluruh karyawan. Purc & Lagun (2019) juga menekankan peran kunci karyawan dalam inovasi, menyatakan bahwa karyawan adalah individu yang menciptakan dan mengimplementasikan solusi inovatif dalam suatu organisasi. Jadi, mempertimbangkan faktor-faktor yang mengembangkan dan memperkuat *innovative work behavior* merupakan hal yang sangat penting.

Memotivasi, membimbing, dan membentuk perilaku karyawan untuk mendorong proses inovatif merupakan peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan peran yang sangat strategis dan kritis untuk mencapai misi, visi, dan tujuan perusahaan dan merupakan salah satu motivator yang selalu mendorong keterlibatan kepemimpinan (Vipraprastha et al., 2018). Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dan memenuhi tanggung jawab sosialnya terletak pada pemimpinnya. Ketika pemimpin bekerja dengan baik, akan sangat mungkin bagi untuk mencapai tujuan mereka. Jadi, seorang pimpinan atau pemimpin perusahaan diakui sebagai seorang pemimpin ketika ia mampu memberikan pengaruh dan mengkoordinasikan karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Akibatnya, pemimpin harus memperhatikan dengan seksama dalam proses mengembangkan, menggerakkan, dan membimbing semua karyawan potensial di sekitarnya untuk mencapai target dan beban kerja.

Kepemimpinan dianggap sebagai pengaruh penting dalam *innovative work behavior*. Kepemimpinan yang menghasilkan *innovative work behavior* dikenal sebagai *transformational leadership* (Zuraik & Kelly, 2019). Pemimpin transformasional bertanggung jawab untuk mengembangkan rasa percaya diri bawahan mereka (Afsar & Umrani, 2020). Jadi, pengikut yang terinspirasi oleh pemimpin transformasional akan mengenali dengan tepat apa tujuan yang akan dicapai. Mereka bersedia mengerahkan upaya apa pun untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, sehingga mereka akan mencari solusi inovatif untuk menyelesaikan tugas dan hal ini tercermin pada perilaku inovatif mereka.

Menurut Hansen & Pihl-Thingvad (2019), hampir semua penelitian tentang *innovative work behavior* menyatakan bahwa *transformational leadership* dapat mendorong perilaku inovatif. Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai efek *transformational leadership* pada *innovative work behavior*. Stanescu et al. (2020) menemukan pengaruh positif, sedangkan Sudibjo & Prameswari (2021) menunjukkan pengaruh negatif dan tidak menemukan hubungan antara *transformational leadership* dan *innovative work behavior*. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam penelitian tentang efek *transformational leadership* pada *innovative work behavior*.

Pemimpin transformasional mendukung dan menginspirasi karyawan sehingga mendorong *knowledge sharing*. Melalui *transformational leadership*, pemimpin dapat membangun iklim positif untuk *knowledge sharing* dan selanjutnya memengaruhi *knowledge sharing behavior* karyawan. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto et al. (2021), yang menemukan hasil bahwa *transformational leadership* memberikan pengaruh positif pada *knowledge sharing* karyawan.

Pemimpin memainkan peran penting dalam menciptakan *knowledge sharing* dalam organisasi untuk mendorong kepemimpinan dan pembelajaran organisasi karyawan (Rafique et al., 2022). Pemimpin transformasional juga dapat merangsang motivasi karyawan untuk terlibat dalam pembelajaran organisasi dengan membiarkan karyawan bereksperimen, berkomunikasi secara aktif dan menciptakan pengetahuan yang inovatif. Namun, terdapat hasil yang

beragam mengenai efek *knowledge sharing* pada *innovative work behavior*. Rafique et al. (2022) dan Vandavasi et al. (2020) menemukan hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif pada *innovative work behavior*, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Usmanova et al. (2020) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *knowledge sharing* dengan *innovative work behavior*.

Memilih kandidat yang mewakili nilai dan prinsip organisasi dapat dilakukan dengan memahami *person-organization fit* sehingga akan mendapatkan landasan sebanding yang dapat memperkuat kesesuaian itu. Individu umumnya lebih tertarik dan lebih nyaman dengan organisasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan diri mereka sendiri. Individu yang merasa cocok dengan nilai-nilai dan budaya organisasi akan cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam aktivitas *knowledge sharing*. Selain itu, individu yang memiliki *person-organization fit* yang baik cenderung memiliki keterampilan sosial yang lebih baik untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan-rekan kerja. Ini dapat memfasilitasi komunikasi dan pertukaran pengetahuan yang lebih efektif. Penjelasan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudibjo & Prameswari (2021) dan Wahyudi et al. (2019) yang menjelaskan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif pada pengembangan *knowledge sharing* karyawan.

*Person-organization fit* penting untuk menjaga fleksibilitas, inspirasi, dan keterlibatan karena ada kesesuaian hubungan antara karyawan dengan nilai dan tujuan organisasi. Ketika karyawan memiliki *person-organization fit* yang

tinggi maka hal tersebut merupakan cara terbaik bagi organisasi untuk berkembang dan tetap kompetitif. Selain itu, orang yang selaras dengan nilai-nilai perusahaan cenderung siap untuk terus bekerja bagi perusahaan (Khalida & Safitri, 2018). *Person-organization fit* yang kuat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang kemungkinan akan meningkatkan *innovative work behavior* karyawan (Pudjiarti & Hutomo, 2020).

Berbagai penelitian telah menganalisis bagaimana *person-organization fit* memengaruhi *innovative work behavior*, tetapi hasilnya bertentangan. Van Loon et al. (2017) dan Jin et al. (2018) menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan, sedangkan Afsar et al. (2018) dan Wojtczuk-Turek & Turek (2016) menemukan bahwa *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian tentang pengaruh *person-organization fit* pada *innovative work behavior*.

Instansi pendidikan tidak lepas dari perilaku inovatif karena kemajuan pendidikan sendiri menjadi salah satu keunggulan negara. Pendidikan yang berkualitas merupakan hal yang menjadi prioritas utama untuk dicapai dalam persaingan global saat ini. Kualitas pendidikan di Indonesia harus sebanding dengan negara-negara yang berpendidikan maju. Jadi, guru merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan proses pelaksanaan karena guru adalah pendidik utama yang ikut serta secara langsung atau tidak langsung dalam proses pembelajaran peserta didik.

Pada level lembaga pendidikan seperti sekolah, kepemimpinan pendidikan dapat dilihat dari kepala sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang ditunjuk sebagai pemimpin resmi suatu organisasi yaitu sekolah. Kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab kepada atasan, pegawai, dan tempat kerja, serta menjalankan fungsinya sebagai pendidik dan administrator guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Andriani et al., (2018) sifat *transformational leadership* masih relatif jarang ditemukan dalam literatur akademik, khususnya literatur tentang kepemimpinan organisasi sekolah. Hal tersebut dikarenakan *transformational leadership* di sekolah merupakan model kepemimpinan prioritas yang memberikan kesempatan dan mendorong seluruh warga sekolah untuk bekerja sama, sehingga seluruh warga sekolah dapat berpartisipasi secara sukarela dan tanpa paksaan secara optimal untuk mencapai sasaran sekolah (Wahyuningdyah, 2015).

SMK N 2 Pengasih merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan terbaik yang berada di wilayah kabupaten Kulon Progo. Berdasarkan hasil *pra-survey* pada salah satu guru disana, diketahui bahwa Kepala sekolah memiliki jiwa kepemimpinan yang baik. Terbukti dari siswanya yang selalu mendapat peringkat atas selama berturut-turut saat Ujian Nasional. Kepala sekolah sebagai pemimpin juga selalu memberikan motivasi tidak hanya pada siswa namun juga guru-guru yang mengajar disana. Ia selalu mempraktikkan nilai-nilai etika dan integritas dalam setiap tindakan yang dilakukannya. Kepala sekolah juga mampu mengatasi tantangan dengan tenang dan bijaksana. Ia terbuka terhadap

pendapat dan masukan dari staf dan siswa, serta senantiasa berusaha untuk mencari solusi terbaik. Kemampuannya dalam berkomunikasi dengan efektif memastikan bahwa semua orang merasa didengar dan dihargai. Pembelajaran juga dilaksanakan secara inovatif seperti adanya diskusi dengan *game*, belajar dengan lagu, dan menghafal *mind mapping*. Dari *pra-survey* tersebut, peneliti mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan di SMK N 2 Pengasih merupakan *transformational leadership* dan adanya *innovative work behavior* pada guru.

*Pra-survey* pada salah satu guru SMK N 2 Pengasih juga diketahui bahwa guru-guru disana saling berbagi metode-metode belajar agar siswa dapat paham. Guru-guru di sekolah tersebut selalu bekerja keras agar prestasi siswa tidak menurun. Setiap guru akan mencari cara terbaiknya dalam mengajar agar dapat dipahami oleh siswanya. Hal tersebut sejalan dengan salah satu visi dari SMK N 2 Pengasih yaitu menghasilkan SDM *professional*. Sikap guru-guru disana juga terlihat nyaman dan senang dengan pekerjaannya. Guru di SMK N 2 Pengasih percaya pada pentingnya memberikan pendidikan berkualitas kepada setiap siswa, dan sekolah tempat mereka mengajar memiliki misi yang serupa untuk memberikan pendidikan yang unggul, maka terjadi kesesuaian nilai-nilai. Dari *pra-survey* tersebut, peneliti mengidentifikasi adanya *knowledge sharing* dan *person-organization fit* pada guru di sekolah tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan serta masih adanya *research gap*, maka penting untuk melakukan penelitian tentang pengaruh *transformational leadership* dan *person-organization fit* terhadap *innovative work behavior* melalui *knowledge sharing*. Penelitian ini

dilaksanakan di SMK N 2 Pengasih untuk mengatasi ketidakselarasan dalam literatur yang ada. Diharapkan dapat membantu memberikan informasi bagi pihak terkait mengenai efek *transformational leadership* dan *person-organization fit* pada *innovative work behavior*. Selain itu, untuk menganalisis peran *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi karena jalur ini hanya mendapat sedikit perhatian.

Penelitian ini merupakan replikasi dengan melakukan pengambilan variabel yang serupa dan pengurangan hipotesis dari penelitian yang dilakukan oleh Sudibjo & Prameswari (2021) yang berjudul “*The effect of knowledge sharing and person-organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior*”. Dilakukan pengurangan hipotesis dalam penelitian ini agar peneliti dapat memahami faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena yang diteliti dibandingkan penelitian sebelumnya yang lebih kompleks. Fokus pada pengurangan hipotesis akan membantu peneliti dalam memperoleh pemahaman yang lebih baik pada replikasi dengan menyederhanakan teknik analisis yang sebelumnya menggunakan SEM-PLS, sehingga hasilnya dapat diinterpretasikan dengan lebih jelas dan mengurangi adanya kesalahan statistik atau kesalahan interpretasi data. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek dan subjek pada penelitian ini dilakukan pada guru di SMK N 2 Pengasih sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada guru dari 19 Sekolah Dasar (SD) di Jakarta Selatan.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*?
2. Apakah *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*?
3. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*?
4. Apakah *transformational leadership* pengaruh positif terhadap *innovative work behavior*?
5. Apakah *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*?
6. Apakah *knowledge sharing* memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*?
7. Apakah *knowledge sharing* memediasi pengaruh *person-organization fit* terhadap *innovative work behavior*?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *knowledge sharing*

2. Untuk menganalisis pengaruh *person-organization fit* terhadap *knowledge sharing*
3. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*
4. Untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*
5. Untuk menganalisis pengaruh *person-organization fit* terhadap *innovative work behavior*
6. Untuk menganalisis peran mediasi *knowledge sharing* antara *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*
7. Untuk menganalisis peran mediasi *knowledge sharing* antara *person-organization fit* terhadap *innovative work behavior*

#### **D. Implikasi Penelitian**

Dalam suatu penelitian harus dapat memberikan manfaat. Manfaat teoritis dan manfaat praktis penelitian ini adalah :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Sebagai acuan bila dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *transformational leadership* dan *person-organization fit* terhadap *innovative work behavior* dengan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi.

## **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang disajikan dalam laporan ini dapat digunakan sebagai pelengkap dan referensi untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai bahan bagi perusahaan atau organisasi yang pernah atau sedang mengalami masalah serupa.