

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila seorang pemimpin mampu mengorganisasikan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki, dan mampu menjaga strategi yang baik sehingga bisa meminimalisir ancaman-ancaman dari pesaing. Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka.

Seorang pemimpin harus mempunyai terobosan-terobosan (inovasi) yang baik untuk melakukan perubahan secara terus menerus dalam acuan untuk menjadi lebih baik sesuai dengan perkembangan zaman. Inovasi berkaitan dengan aktivitas penciptaan perubahan dan perbaikan. Perubahan yang berarti juga mengenalkan sesuatu yang baru dengan menggantikan yang

lama menuju ke suatu hal yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi yang inovatif dicirikan dengan kemampuan menyalurkan kreativitasnya menjadi hasil yang berguna. Penerapan inovasi yang tinggi dalam suatu organisasi akan lebih berhasil dalam menanggapi perubahan lingkungan dan mengembangkan kemampuan barunya untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Chen et al., 2010). Perilaku inovatif termasuk Inovasi pada produk, pelayanan dan proses kerja di organisasi (Jaberi 2016)

Proses inovasi mengharuskan anggota organisasi memiliki ide-ide baru yang terus mengalir secepat mungkin yang didapat dari proses bertukar pikiran, berbagi pengalaman, dan kegiatan berbagi pengetahuan lainnya. Anggota organisasi seharusnya melakukan hal tersebut sebagai antisipasi perkembangan dunia yang semakin cepat, beragam, dan dinamis. Anggota organisasi juga dituntut memiliki komitmen yang tinggi terhadap pemikiran inovatif yang berguna untuk pembentukan budaya inovasi pada organisasi yang selanjutnya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Kemampuan organisasi dalam mendorong *Knowledge Sharing* behavior karyawan menjadi sangat penting, karena melalui *Knowledge Sharing*, pengetahuan dapat disebarkan, diimplementasikan dan dikembangkan. *Knowledge Sharing* juga dapat merangsang individu untuk berfikir efektif dan kreatif sehingga dapat menghasilkan inovasi baru yang berguna bagi organisasi. Kesadaran terhadap pentingnya sumber daya pengetahuan (knowledge) sebagai modal intelektual perusahaan untuk

mencapai keunggulan bersaing semakin tinggi pada saat ini. Pengetahuan memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan. Semakin unggul pengetahuan dan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, akan semakin tinggi daya saing perusahaan. Upaya yang perlu dilakukan ke depan adalah pengembangan SDM dan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dikalangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan manusia guna menghasilkan inovasi (Setiarso, 2007).

Membahas tentang peran pemimpin terutama gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional memiliki tujuan yaitu untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri (Bass, 1994).

Berdasarkan fenomena yang terjadi saat ini, maraknya wabah Covid-19 berdampak sangat berat bagi perekonomian terutama dalam sektor pariwisata, dengan belum ditemukannya antivirus untuk covid 19 ini menambahkan kecemasan masyarakat untuk beraktivitas dan berwisata , selama pandemi terjadi adanya penurunan wisatawan terhadap pariwisata yang sangat signifikan dengan penurunan wisatawan sekitar 60-80%. Oleh karna itu pimpinan ar raudah membuat suatu kebijakan baru guna menyesuaikan keadaan yakni dalam hal protokol kesehatan, dengan itu akan menyebabkan perubahan perilaku terhadap karyawan Ar Raudah Resto and

Waterpark dan pengunjung yang mengharuskan mereka melakukan sesuatu sesuai dengan protokol kesehatan yang sudah ditetapkan pemerintah ketika memasuki kawasan wisata air Ar Raudah Resto and Waterpark. Kemudian dengan berbagi pengetahuan yang telah di dapat oleh Pimpinan, bisa memberikan edukasi atau sosialisasi tentang bagaimana pentingnya cara mencegah wabah Covid-19 ini kepada karyawan dan pengunjung wisata air Ar Raudah Resto and Waterpark. Dan bagaimana seorang Manager/Pimpinan bisa tetap tenang dalam menghadapi wabah yang sedang melanda perusahaannya. Manager juga harus bisa memiliki ide-ide atau masukan dari karyawannya agar terciptanya inovasi baru dan melakukan perubahan perilaku inovatif.

Di mana pihak dari karyawan Ar Raudah Resto and Waterpark sebelum bekerja dan memasuki wahana mereka juga wajib mengikuti protokol kesehatan sebelum memulai kerja. Ar Raudah Resto and Waterpark menyediakan alat pencuci tangan di titik tertentu di tempat wahana dan cairan antiseptik yang dimana nantinya pengunjung diarahkan oleh penjaga untuk menggunakan cairan antiseptik yang tersedia di setiap loket sebelum memasuki ke area wahana, pihak dari Ar Raudah Resto and Waterpark juga menggunakan inovasi baru dengan menerapkan sistem pembelian tiket secara online. Dengan sistem pembayaran dilakukan dengan sistem e-money untuk menghindari kontak fisik dan kerumunan pengunjung . Pihak pengelola juga melakukan sterilisasi dan pembersihan wahana secara berkala sebagai antisipasi covid 19. Dengan kondisi yang terjadi saat pandemi ini penelitian

ini perlu dilakukan lebih dalam untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan melalui *knowledge sharing*.

| Peneliti/Tahun | Hasil penelitian | Gap research |
|---|--|--|
| <p>TL dan inovatif</p> <p>Choi <i>et al.</i> (2016)</p> | <p>Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada berbagi pengetahuan dan perilaku inovatif Berbagi pengetahuan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif</p> | <p>Hubungan antara transformasional leadership dengan perilaku inovatif karyawan, masih terjadi perbedaan anatara penelitian satu dengan penelitian lainya apakah berpengaruh secara positif atau negatif atau secara positif signifikan atau sebaliknya</p> |
| <p>Parashakti dkk(2016)</p> | <p>Kepemimpinan transformasional leadership berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif</p> | |
| <p>Naim Nusair et al (2011)</p> | <p>menunjukkan bahwa jenis kelamin, usia, pendidikan, pengalaman, dan jabatan tidak memiliki dampak signifikan pada Sikap responden terhadap kepemimpinan transformasional manajer mereka dan perilaku inovatif mereka</p> | |

| | | |
|-----------------------------|---|--|
| Miao et al (2012) | hubungan kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh pada perilaku inovatif | |
| Feng <i>et al.</i> (2016) | menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif | |
| KS dan inovatif | | |
| Hsu-Fen Lin (2007) | hubungan signifikan positif antara penggunaan TIK dan pengumpulan pengetahuan, Namun tidak ada hubungan yang signifikan dengan kontribusi pengetahuan. tidak ada yang signifikan hubungan antara penggunaan TIK dan sumbangan pengetahuan, menyumbang dan mengumpulkan pengetahuan secara signifikan terkait dengan kemampuan inovasi perusahaan. | Hubungan antara <i>Knowledge sharing</i> dengan perilaku inovatif karyawan, masih terjadi perbedaan antara penelitian satu dengan penelitian lainnya apakah berpengaruh secara positif atau negatif atau secara positif signifikan atau sebaliknya |
| Ehsan Jaberi (2016) | Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif pada perilaku inovatif | |
| Deny Bagus Aristanto (2017) | <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>individual innovation capability</i> , | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>Mahmood zohoori et al (2013)</p> <p>Sawasn Al-Husseini and Ibrahim Elbeltagi</p> <p>Munir dan Beh (2019)</p> | <p><i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu, <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja individu melalui <i>individual innovation capability</i></p> <p>berbagi pengetahuan secara diam-diam di Internet</p> <p>kualitas dan kecepatan inovasi, dan</p> <p>Temuan menunjukkan bahwa efeknya positif dan makna.</p> <p>KS positif terkait dengan inovasi produk di HE Irak, KS di antara staf pengajar dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan peluang untuk inovasi</p> <p>knowledge sharing behavior memainkan peran penting untuk menampilkan perilaku kerja inovatif di perusahaan start-up di Malaysia</p> | |
| <p>TL dan KS Mulyanto Agus (2012)</p> | <p>Dosen memiliki persepsi yang positif terhadap urgensi berbagi pengetahuan. Namun demikian dosen akan enggan berbagi pengetahuan jika pengetahuan itu</p> | <p>Hubungan antara transformasional leadership dengan <i>Knowledge sharing</i>, masih terjadi perbedaan antara penelitian satu</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Shu-Mei Tseng (2017)</p> | <p>disalahgunakan dan dikomersialisasikan</p> <p>berbagi pengetahuan memiliki perbedaan yang signifikan di bawah kepemimpinan, kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap hubungan antara niat adopsi TI dan niat berbagi pengetahuan</p> | <p>dengan penelitian lainnya apakah berpengaruh secara positif atau negatif atau secara positif signifikan atau sebaliknya</p> |
| <p>Avin Fadilla Helmi dan Iman Arisudana (2009)</p> | <p>Kepemimpinan transformasional tidak signifikan dalam membentuk perilaku berbagi Pengetahuan.</p> | |
| <p>Yanuar Prasetya Hidayat</p> | <p>Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners dimana semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan secara bersama – sama maka akan berpengaruh tinggi pada Perilaku Kewargaan Organisasi.</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Rose Su-Jung Lin and Jui-Kuo Hsiao(2014)</p> | <p>Hubungan antara TL dan niat bawahan untuk berbagi pengetahuan menunjukkan positif yang signifikan</p> | |
| <p>Abhisheek Srivastava et al(2006)</p> | <p>Memberdayakan kepemimpinan terkait positif dengan berbagi pengetahuan dan efikasi tim, yang pada gilirannya, keduanya merupakan variabel intervening yang positif dalam pemberdayaan hubungan kepemimpinan-kinerja</p> | |

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka muncul pertanyaan :

1. Apakah *Transformasional Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku Inovatif?
2. Apakah *Tranformasional Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing*?
3. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku Inovatif?
4. Apakah *Transformasional Leadership* berpengaruh secara tidak langsung terhadap perilaku Inovatif melalui *Knowledge Sharing*?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh signifikansi *Transformasional Leadership* terhadap Perilaku Inovatif.
2. Menguji pengaruh signifikansi *Tranformasional Leadership* terhadap *Knowledge Sharing*.
3. Menguji pengaruh signifikansi *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Inovatif.
4. Menguji pengaruh signifikansi *Transformasional Leadership* secara tidak langsung terhadap Perilaku Inovatif Karyawan melalui *Knowledge Sharing*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, untuk dapat memfasilitasi karyawan agar dapat mengembangkan kemampuan inovatif karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi referensi, terutama yang berhubungan dengan upaya meningkatkan *knowledge sharing*.