

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dan menjadi modal bagi organisasi. Hal ini karena sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk mengelola dan menjalankan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola dan menjalankan organisasi menjadi penting untuk dipahami oleh pihak manajemen sumber daya manusia, sebagai upaya untuk menetapkan program yang dapat berguna dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dinilai berdasarkan tingginya kreativitas yang dimiliki. Kreativitas karyawan merupakan salah satu kontribusi paling penting yang dapat dilakukan untuk memajukan sebuah organisasi. Dalam organisasi yang sangat kompleks dan semakin maju seiring dengan perkembangan zaman, organisasi perlu melepaskan potensi kreatif agar ide-ide baru dapat digunakan sebagai pondasi untuk melakukan inovasi, perubahan, dan daya saing organisasi yang berpikiran maju, dan mau berkontribusi aktif dalam organisasi (Schmitt, Den Hartog, dan Belschak, 2016). Perilaku inovatif diperlukan untuk memajukan organisasi seiring dengan kondisi organisasi yang semakin kompleks dan maju.

Perilaku inovatif merupakan perilaku yang didiciptakan dari inisiatif seorang individu untuk memperkenalkan atau menerapkan ide-ide baru ke peran kerja yang ditugaskan. Salah satu komponen yang mempengaruhi perilaku kerja

inovatif adalah eksplorasi peluang, yang melibatkan kesadaran akan peluang untuk mencari sesuatu yang baru dari terjadinya masalah (Chatchawan, Trichandhara dan Rinthaisong, 2017). Perilaku inovatif sebagai wujud dalam menerapkan kreativitas diri yang dimiliki dapat menghasilkan produk-produk yang baru. Produk-produk hasil dari perilaku inovatif ini mempunyai keunggulan dan ciri khas tersendiri dibandingkan dengan produk yang sudah ada sebelumnya sehingga hasil dari sebuah inovasi dianggap mempunyai nilai lebih bagi organisasi. Hasil dari perilaku inovatif diharapkan dapat semakin meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Kondisi tersebut membuat perilaku inovatif menjadi perilaku yang sangat penting dan dibutuhkan bagi organisasi termasuk institusi pemerintahan (Giebels *et al.*, 2016).

Perilaku inovatif dinyatakan berhubungan positif dengan kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi faktor paling penting yang berpengaruh terhadap kreativitas dan inovasi. Perilaku inovatif dinyatakan berhubungan positif dengan gaya kepemimpinan transformasional (Groselj *et al.*, 2020). Dampak kepemimpinan transformasional pada kreativitas dan inovasi berkembang (Cha *et al.*, 2019).

Kepeimpinan transaksional juga dinyatakan berpengaruh terhadap perilaku inovasi. Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi kebutuhan bawahannya dan mencoba untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan penghargaan ketika tingkat kinerja yang diinginkan tercapai (Faraz *et al.*, 2018). Pemimpin transaksional memahami situasi karyawan dan memberi mereka dorongan dan bantuan untuk memenuhi visi perusahaan,

memikirkan masalah dari perspektif baru, memikirkan kembali pendapat yang tidak pernah diragukan di masa lalu dan juga memberi karyawan apa yang ingin ditukarkan dengan kerja keras sehingga meningkatkan inovasi karyawan (Rawung *et al.*, 2015). Hasil ini sebagaimana dinyatakan oleh Sang (2017) bahwa kepemimpinan transaksional berhubungan positif terhadap perilaku inovatif.

Terlepas dari temuan penelitian yang mendukung peran positif yang dimiliki pemimpin dalam mendorong perilaku kerja yang inovatif, terdapat ketidakkonsistenan hasil empiris pada hubungan antara kepemimpinan dan keinovatifan (Grosli *et al.*, 2020). Hasil berbeda dilaporkan oleh Rizki, Parashakti, dan Saragih (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Alheet *et al.* (2020) melaporkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak berhubungan dengan perilaku inovatif. Sedangkan Masood dan Afsar (2017) melaporkan bahwa adanya hubungan negatif antara kepemimpinan transaksional dengan perilaku inovatif.

Hasil hubungan yang tidak konsisten antara kepemimpinan dan perilaku inovatif terjadi karena penelitian yang dilakukan pada budaya yang berbeda akan menyebabkan perilaku yang berbeda dan memodulasi hubungan antara kepemimpinan dan perilaku berbagi pengetahuan karyawan (Edú-Valsania, Mariano dan Molero, 2016). Kesenjangan hasil penelitian terkait kepemimpinan dan perilaku inovatif membutuhkan pemahaman yang lebih baik tentang proses mediasi dan moderasi diantara kedua hubungan tersebut (Wang *et al.*, 2019). Teori kepemimpinan menunjukkan bahwa perilaku pemimpin dapat memotivasi karyawan tetapi pengaruhnya terhadap perilaku karyawan, dapat difasilitasi dan

ditambah oleh proses perantara atau mediasi (Edú-Valsania, Mariano dan Molero, 2016).

Penelitian ini menggunakan variabel *knowledge sharing behavior* sebagai variabel yang dikaji perannya sebagai mediator hubungan antara kepemimpinan dengan perilaku inovatif. Hal ini didasarkan hasil penelitian bahwa perilaku inovatif juga dinyatakan dipengaruhi oleh *knowledge sharing behavior* (Asurakkody dan Kim, 2020; Li-Ying, Paunova, dan Egerod, 2016). Kepemimpinan dan *knowledge sharing behavior* telah diakui secara luas sebagai sumber utama bagi perusahaan untuk mendorong kemampuan inovasi dan mencapai efektivitas organisasi, kelangsungan hidup dan keunggulan kompetitif berkelanjutan (Choi *et al.*, 2016; Ritala *et al.*, 2018; Le dan Lei, 2017).

Kegiatan *knowledge sharing behavior* adalah serangkaian perilaku spesifik yang melibatkan pertukaran data atau pengetahuan yang relevan untuk berkolaborasi dengan orang lain dalam mengembangkan ide-ide baru dan kebijakan implementasi (Zhang, 2017). Ada beberapa studi tentang hubungan antara berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif. Hu dan Zhao (2016) menyatakan bahwa memecahkan masalah dengan menghasilkan ide-ide baru membutuhkan penggunaan kreativitas dan solusi harus diklarifikasi dengan dukungan. *Knowledge sharing behavior* sangat penting, karena klarifikasi dan validasi kolega dan pakar diperlukan untuk mendukung gagasan yang dihasilkan (Mannan, Bakri, dan Shaari, 2017).

Knowledge sharing behavior karyawan tidak hanya membantu mencapai tujuan kelompok, tetapi juga mengarah pada kinerja yang unggul baik secara

individu maupun kolektif dan dengan demikian, meningkatkan kapasitas daya serap, inovasi, keunggulan kompetitif, baik pertumbuhan penjualan, pengurangan biaya produksi, dan organisasi profitabilitas. Ketika karyawan mempersepsikan kepemimpinan dengan nilai-nilai moral yang besar, yang dapat dipercaya dan difokuskan pada pelimpahan kolaborator, lebih mungkin bagi pegawai untuk membagikan pengetahuannya (Asurakkody dan Kim, 2020).

Knowledge sharing behavior telah digunakan sebagai variable mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif untuk mengatasi kesenjangan teoritis dan empiris dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif (Choi *et al.*, 2016; Jia *et al.*, 2018). Kajian tersebut belum banyak dikaji pada penelitian sebelumnya (Choi *et al.*, 2016; Le dan Lei, 2017; Jia *et al.*, 2018). Penelitian ini juga tidak hanya mengkaji kepemimpinan transformasional namun juga kepemimpinan transformasional.

Kajian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif dengan *knowledge sharing behavior* sebagai variabel mediasi sangat terbatas karena belum banyak mendapat perhatian dari peneliti. Oleh karena itu, untuk mengisi kesenjangan penelitian, penelitian ini mengusulkan model penelitian untuk menghubungkan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif dengan *knowledge sharing behavior* sebagai variable mediator.

Penelitian ini dilakukan pada Industri Kecil Menengah (IKM) makanan Kudus. Jumlah usaha mikro kecil menengah (UMKM) di Jawa Tengah meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini sebagaimana dipaparkan pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Perkembangan jumlah UMKM binaan di Jawa Tengah tahun 2019
Sumber: Dinas Koperasi UMKM Provinsi Jawa Tengah (2019)

Jumlah UMKM di provinsi Jawa Tengah terus meningkat dari tahun 2008 sampai tahun 2019. Semakin banyak jumlah usaha yang berkembang maka menimbulkan semakin banyaknya persaingan antar pelaku usaha. Berbagai unit usaha dikembangkan di Jawa Tengah. Kudus merupakan salah satu Kabupaten di Jawa Tengah yang banyak berkembang berbagai jenis usaha dalam skala mikro kecil maupun menengah. Industri kecil dan menengah yang berkembang di Kudus dipaparkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Industri kecil menengah (IKM) di Kudus tahun 2016

No.	Jenis IKM	Unit usaha	Tenaga kerja
1	Makanan dan minuman	15	2.046
2	Pengolahan tembakau	66	77.553
3	Tekstil	6	1.360
4	Pakaian jadi	38	1.640
5	Kulit dan barang dari kulit	13	1.364
6	Kayu dan barang dari kayu	8	1.365
7	Kertas dan barang dari kertas	12	10.989
8	Percetakan	12	1.087
9	Industri kimia, barang dari bahan kimia dan jamu	4	105
10	Barang galian bukan logam	2	277
11	Barang dari logam	2	40
12	Mesin, radio, TV, peralatan komunikasi dan perlengkapannya	7	3.583
13	Pengolahan lainnya	1	24
Total		186	101.433

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus (2019)

Kabupaten Kudus mempunyai 13 jenis industri usaha yang berkembang di tahun 2016. Industri yang paling banyak berkembang di Kudus adalah industri pengolahan tembakau sebesar 66 unit usaha dengan 77.553. Industri makanan dan minuman menempati urutan ketiga yang terdiri dari 15 unit usaha dengan tenaga kerja sebanyak 2.046. Kepala Dinas Perdagangan Kudus menyatakan bahwa IKM Kudus telah mampu bersaing dalam skala internasional, tidak hanya skala nasional. Namun, inovasi yang dilakukan masih kurang (Mustofa, 2014). Inovasi dan kreativitas sangat menentukan daya saing pasar. Wakil Bupati Kudus dalam Workshop yang dilakukan pada tahun 2018 memberi arahan kepada IKM untuk mengembangkan inovasi dan kreativitas guna mendukung daya saing pasar (Gozali, 2018). Pada industri makanan, Kudus terkenal dengan oleh-oleh jenang Kudus. Pada masa pandemi saat ini, terjadi pergeseran perilaku konsumen dimana konsumen banyak memanfaatkan pembelian secara daring. Pada industri

makanan, maka diperlukan kreativitas dan inovasi dari IKM untuk melakukan diversifikasi produk yang memiliki jangkauan hantar yang lebih luas dan mempunyai daya tahan yang lama (Herlambang, 2020). Artinya bahwa inovasi sangat diperlukan dan penting bagi keberlangsungan hidup industri IKM terutama pada industri makanan di Kudus.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini tertarik melakukan penelitian yang mengkaji hubungan kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap perilaku inovatif dengan *knowledge sharing behavior* sebagai variabel mediator pada karyawan IKM Makanan di Kudus.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *knowledge sharing behavior*?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap *knowledge sharing behavior*?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku inovatif?
5. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap perilaku inovatif?
6. Bagaimana peran mediasi *knowledge sharing behavior* dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif?

7. Bagaimana peran modiasi *knowledge sharing behavior* dalam hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap perilaku inovatif?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *knowledge sharing behavior*.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap *knowledge sharing behavior*.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif.
4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku inovatif.
5. Mengetahui pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap perilaku inovatif.
6. Mengetahui peran mediasi *knowledge sharing behavior* dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif.
7. Mengetahui peran modiasi *knowledge sharing behavior* dalam hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap perilaku inovatif.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan penelitian mengenai kepemimpinan yang meliputi

kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan transaksional terhadap perilaku inovatif karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut pada topik serupa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pengembangan inovasi karyawan terutama berkaitan dengan kepemimpinan dan *knowledge sharing behavior* karyawan.