

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perilaku inovasi dosen di Indonesia merupakan faktor penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bersaing di era globalisasi saat ini. Perilaku inovasi dosen dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru dan mengembangkan solusi yang inovatif dalam bidang pendidikan. Dosen yang memiliki keterampilan teknologi yang baik lebih cenderung untuk melakukan inovasi dalam pengajaran mereka. Keterampilan teknologi yang baik memungkinkan dosen untuk menggunakan alat dan teknologi baru yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Lingkungan kerja yang mendukung inovasi dapat mempengaruhi perilaku inovasi dosen. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong dosen untuk menciptakan ide-ide baru dan menerapkan inovasi dalam pengajaran mereka. Peningkatan perilaku inovasi dosen di Indonesia, perlu dilakukan upaya-upaya seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan teknologi, motivasi dan penghargaan untuk inovasi, pembangunan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi, penyediaan sumber daya yang memadai, dan peluang pengembangan diri yang lebih baik. Semua ini dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dan menghasilkan sumber daya manusia yang lebih inovatif dan berkualitas.

Kemampuan berinovasi yang radikal dosen di Indonesia sangat bervariasi. Ada beberapa dosen di Indonesia yang telah berhasil menciptakan inovasi yang radikal dalam pengajaran mereka, sementara yang lain masih mengalami kesulitan dalam menciptakan inovasi yang signifikan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan berinovasi dosen di Indonesia adalah Keterbatasan sumber daya: Banyak perguruan tinggi di Indonesia masih mengalami keterbatasan sumber daya, termasuk dana, fasilitas, dan teknologi. Keterbatasan ini dapat menjadi hambatan bagi para dosen untuk menciptakan inovasi yang radikal. Kurikulum yang kaku: Kurikulum di banyak perguruan tinggi di Indonesia masih sangat kaku dan membatasi kemampuan para dosen untuk mengadopsi metode pengajaran yang inovatif. Kurangnya motivasi dan dukungan: Beberapa dosen mungkin tidak merasa terdorong untuk menciptakan inovasi karena kurangnya motivasi atau dukungan dari perguruan tinggi mereka.

Inovasi radikal memiliki peran penting dalam mempertahankan keunggulan daya saing. Studi mengenai inovasi radikal telah dilakukan oleh (Nabi et al., 2022) yang meneliti secara khusus dampak kepemimpinan transformasional terhadap inovasi radikal. Le, (2020) menemukan bahwa kurangnya hubungan antara kepemimpinan transformasional dan inovasi radikal. Kurangnya peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong keterbukaan pikiran dan memotivasi untuk meningkatkan perilaku inovatif sehingga pemahaman tentang hubungan antara

kepemimpinan transformasional dan inovasi radikal dinilai masih kurang berkembang.

Faktor lain yang dapat meningkatkan inovasi radikal adalah kemampuan berbagi pengetahuan dan kemampuan akuisisi pengetahuan. Kemampuan berbagi pengetahuan merupakan proses asimilasi pengetahuan dari seseorang ke orang lain dimana penciptaan pengetahuan berasal dari individu tersebut (Ranto, 2015). Penelitian yang dilakukan Le & Lei, (2019) menemukan berbagi pengetahuan meningkatkan inovasi. Kemampuan berbagi pengetahuan memberikan keunggulan daya saing dengan menciptakan kesempatan pengoptimalan sumber daya sehingga mendorong terbentuknya inovasi radikal. Namun, berbeda dengan peneliti sebelumnya Li, (2012) mengkonfirmasi berbagi pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi radikal. Selanjutnya, kemampuan akuisisi pengetahuan dapat meningkatkan inovasi, studi sebelumnya yang dilakukan oleh Xie et al., (2018) mengemukakan bahwa dalam menghadapi lingkungan intensif pengetahuan dituntut untuk selalu mendapatkan informasi dan pengetahuan baru sehingga dapat meningkatkan inovasi radikal akibat dari adanya akuisisi pengetahuan baru. Hal ini menjadi tantangan dosen untuk terus mengupdate pengetahuan baru, adanya pengetahuan baru yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan mendorong perilaku inovatif. Perilaku inovatif harus dimiliki seorang dosen guna dalam pelaksanaan pekerjaannya sebagai seorang tenaga pendidik lebih optimal. Dosen sebagai tenaga pendidik memiliki peran penting dalam

menghadapi ketatnya persaingan dunia pendidikan. Sebagai motor penggerak utama dalam pendidikan tinggi, dosen mempunyai pekerjaan konseptual sehingga dosen harus memiliki inovasi yang tinggi. Perilaku inovatif bisa berkembang dan meningkat jika dilatih dan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan tingkat inovasi dosen adalah adanya kepemimpinan transformasional. Studi sebelumnya, (Kresnandito, 2012) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi tindakan inovatif. Kemudian, peneliti Birasnav et al., (2011) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap proses berbagi pengetahuan dan akuisisi pengetahuan melalui inovasi. Hal ini didukung penelitian Le & Lei, (2018) yang menemukan kepemimpinan transformasional mendukung peningkatan berbagi pengetahuan dan akuisisi pengetahuan. Namun, penelitian yang dilakukan Purwanto et al., (2021) menemukan kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan berbagi pengetahuan.

Adanya kekurangan penelitian sebelumnya yang mengkonfirmasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan inovasi radikal, untuk menjembatani kesenjangan penelitian ini peneliti mengusulkan peran mediasi kemampuan berbagi pengetahuan dan kemampuan akuisisi pengetahuan. Pengembangan model hubungan kepemimpinan transformasional, inovasi radikal, kemampuan berbagi pengetahuan, dan kemampuan akuisisi pengetahuan karena kurangnya penelitian yang

mengembangkan model dan pengembangan teori kepemimpinan. Penelitian antara kepemimpinan transformasional dan inovasi radikal belum banyak dilakukan karena kurangnya referensi sebagai rujukan penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan kepemimpinan transformasional terhadap inovasi radikal melalui peran mediasi kemampuan berbagi pengetahuan dan kemampuan akuisisi pengetahuan dengan harapan sebuah kebaruan dan pengembangan tentang teori kepemimpinan.

Penelitian ini, selain didasari oleh fenomena yang telah dijabarkan di latar belakang juga didasari oleh Riset Gap dari penelitian terdahulu seperti yang ditampilkan pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1 Research Gap

No	Jenis GAP	Temuan
1.	Kontroversi Riset	- Nabi et al., (2022) menemukan variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap inovasi radikal, sedangkan menurut Linnan Gui, Hui Lei, (2022) menemukan variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi radikal.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap inovasi radikal?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kemampuan akuisisi pengetahuan?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kemampuan berbagi pengetahuan?
4. Apakah kemampuan akuisisi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap inovasi radikal?
5. Apakah kemampuan berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap inovasi radikal?
6. Apakah kemampuan akuisisi pengetahuan memediasi antara kepemimpinan transformasional dan inovasi radikal?
7. Apakah kemampuan berbagi pengetahuan memediasi antara kepemimpinan transformasional dan inovasi radikal?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi radikal
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kemampuan akuisisi pengetahuan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kemampuan berbagi pengetahuan
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan akuisisi pengetahuan terhadap inovasi radikal

5. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan berbagi pengetahuan signifikan terhadap inovasi radikal
6. Untuk mengetahui pengaruh mediasi kemampuan akuisisi pengetahuan antara kepemimpinan transformasional dan inovasi radikal
7. Untuk mengetahui pengaruh mediasi kemampuan berbagi pengetahuan antara kepemimpinan transformasional dan inovasi radikal

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas penulis mengenai inovasi radikal dan faktor – faktor yang mempengaruhi inovasi radikal yaitu kepemimpinan transformasional, kemampuan berbagi pengetahuan, dan kemampuan akuisisi pengetahuan.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan memberikan referensi maupun pengetahuan mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional, kemampuan berbagi pengetahuan dan kemampuan akuisisi pengetahuan dalam meningkatkan inovasi radikal dan menunjukkan kepada pembaca pengaruh langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan transformasional pada inovasi radikal dengan peran mediasi kemampuan berbagi pengetahuan dan kemampuan akuisisi pengetahuan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan bisa menjadi bahan rujukan dan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya khususnya berkaitan dengan variabel kepemimpinan transformasional, inovasi radikal, kemampuan berbagi pengetahuan dan kemampuan akuisi pengetahuan.

