

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pesatnya Pesatnya era globalisasi saat ini mendorong terjadinya revolusi global dimana hal itu menyebabkan adanya suatu gaya hidup baru yang dilandasi prinsip persaingan yang kemudian menyebabkan banyak kelompok masyarakat dan organisasi di dalamnya diharuskan untuk terus melakukan adaptasi. Hal ini menimbulkan berbagai istilah akrab yang biasa kita dengar seperti produktivitas, efisiensi, sikap kompetitif hingga perilaku inovatif sebagai peningkatan kinerja dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di lingkup perusahaan dan organisasi. Menurut (Sutrisno, 2017) segala kemampuan dari sumber daya manusia (SDM) mempunyai pengaruh terhadap upaya untuk meraih tujuan suatu organisasi. Sumber daya yang memiliki akal, keinginan, perasaan, kemampuan atau keterampilan, dorongan serta pengetahuan merupakan satu-satunya yang dimiliki pada sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dapat berjalan dengan baik yang menjadikan organisasi mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Persaingan di era globalisasi saat ini begitu ketat yang mengharuskan organisasi untuk memiliki keunggulan dan daya saing, agar bisa bertahan dan melakukan persaingan dengan organisasi lainnya.

Sumber daya manusia menjadi faktor penting bagi sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat dalam berbagai aspek. Setiap organisasi berusaha untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang

mumpuni. Pada dasarnya suatu organisasi tidak hanya mengharapkan SDM yang memiliki kemampuan, kecakapan dan keterampilan, tetapi juga mereka yang mampu berinovasi dalam hal pengembangan organisasi serta berkeinginan untuk dapat mencapai suatu hasil yang maksimal di dalam pekerjaannya.

Pengaruh dari globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan menjadikan sumber daya manusia dalam organisasi perlu melakukan inovasi untuk mampu bersaing menghadapi arus globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan. Sumber daya manusia yang mampu berinovasi dikenal memiliki perilaku inovatif. Perilaku inovatif pada karyawan menjadi salah satu hal penting bagi organisasi untuk dapat membantu mengembangkan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Perilaku individu yang menunjukkan, mempromosikan, atau menerapkan ide-ide baru di tempat kerja, dalam kelompok kerja, atau dalam organisasi dianggap sebagai perilaku inovatif. Menurut (De Spiegelaere et al., 2014) perilaku inovatif merupakan suatu kegiatan membuat, menyebarkan dan memahami serta mewujudkan inovasi suatu perkembangan dalam perkumpulan atau organisasi untuk menambah kinerja dari seseorang dan organisasi dengan cepat dan tepat. Setiap karyawan atau individu mempunyai perilaku inovatif yang berbeda-beda, dimana perilaku inovatif yang dimiliki karyawan merupakan suatu yang mereka dapat membuat atau mengkonsolidasikan pemikiran-pemikiran imajinatif menjadi sesuatu yang baru dan berani membina pemikiran-pemikiran tersebut dalam suatu organisasi atau perkumpulan. Karyawan yang menunjukkan perilaku

inovatif sangat dibutuhkan agar organisasi selalu dinamis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi juga membutuhkan karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif yang tinggi untuk mencapai tujuan kerja dan kemajuan bisnis. Sebagai salah satu industri dengan tingkat persaingan yang tinggi, setiap karyawan harus selalu menciptakan ide-ide inovatif agar karya yang dihasilkan dapat mencapai tujuan perusahaan dan memiliki nilai lebih dibandingkan dengan kompetitor. Menurut (Ariyani & Hidayati, 2018) menekankan bahwa inovasi atau perilaku inovatif yaitu suatu bentuk perilaku yang diperlukan oleh organisasi untuk keberhasilan karyawannya dan juga organisasinya.

Menurut (Bednall et al., 2018) faktor yang dapat mempengaruhi dan membentuk perilaku inovatif karyawan pada organisasi atau perusahaan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah suatu cara atau metode dari seorang pemimpin di organisasi dalam memberi motivasi dan juga memberdayakan orang-orang atau karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya agar dapat bekerja sama untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

Menurut (Angelia & Astiti, 2020) kepemimpinan transformasional mendorong para karyawan agar ikut andil dan berpikir dalam menyampaikan pendapat atau gagasan yang bisa berguna untuk kemajuan organisasi atau perusahaan. Pemimpin transformasional tidak hanya sekedar memberikan suatu arahan, namun juga membuka ruang bagi para karyawan agar bisa menyampaikan gagasan atau pendapatnya. Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan atau

organisasi, solidaritas, komitmen, peningkatan kapasitas dan peningkatan kinerja. Seorang karyawan yang mendapat dukungan, inspirasi dan bimbingan dari manajernya akan memiliki pengalaman kerja yang lebih menantang, menjadi lebih terlibat secara mendalam dan lebih puas, yang semuanya akan mempengaruhi tingginya keterlibatan karyawan dalam tugas dan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan transformasional dapat secara ekstra mempengaruhi seorang karyawan untuk dapat memunculkan ide-ide yang kreatif, mengembangkan kemampuan, dan meningkatkan kredibilitas karyawan. Untuk mewujudkan tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan arahan dan dorongan kepada para pengikutnya untuk mencapai tujuan pada masalah yang dihadapi serta pengembangan para bawahannya. Dengan adanya kepemimpinan transformasional pada perusahaan atau organisasi menjadikan pimpinan mampu dalam mengarahkan serta menginspirasi bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan, hal tersebut tentu dapat mempengaruhi serta meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Berdasarkan penelitian (Yuliati & Nawangsari, 2021) menunjukkan Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif generasi milenial di KAP TSFBR.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Menurut (Sena et al., 2020) . Budaya organisasi adalah indikasi sehari-hari tentang kualitas dan adat istiadat yang mendasari suatu organisasi untuk memahami bagaimana

individu dalam organisasi tersebut bertindak, karyawan mengharapkan dari organisasi dan sebaliknya.

Budaya organisasi sangat mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Bagi seorang karyawan yang inovatif, semua peraturan utama organisasi di tempatnya, akan dijunjung tinggi dan menjadi pedoman dalam melakukan segala sesuatunya. Ketika budaya tersebut aktif dalam organisasi maka akan mendukung perilaku pegawai dalam hal menciptakan inovasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Organisasi atau perusahaan dengan budaya organisasi yang dijunjung tinggi akan memungkinkan untuk para karyawan atau anggotanya melakukan atau memunculkan perilaku inovatif dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan organisasi yang menjadi kepentingan organisasi. Pada penelitian (Taradita & Wibawa, 2019) tentang pengaruh pemberdayaan psikologis dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif, dimana penelitian tersebut menyatakan bahwasanya budaya organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan di UD Romo *Jewelry Manufacture*.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif adalah *knowledge sharing*. Menurut (Ahmad & Widén, 2018) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses bertukarnya informasi yang berkaitan dengan tugas, keahlian, dan saran yang dapat membantu orang lain dalam melaksanakan tugas sehari-hari, memecahkan masalah dan mengembangkan ide-ide baru. *Knowledge sharing* adalah suatu proses sistematis yang terkait dengan

pertukaran informasi, pengalaman, atau memberikan kesadaran tambahan kepada pekerja tentang tugas, ide atau gagasan dari individu atau organisasi kepada individu ataupun organisasi lainnya guna dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

*Knowledge sharing* sangat penting bagi seorang karyawan ataupun bagi organisasi karena dengan adanya *knowledge sharing* dapat membantu karyawan dan organisasi untuk menyelesaikan kesulitan mereka, melaksanakan kebijakan, atau memperluas ide-ide baru. Penelitian (Akram et al., 2018) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memberikan pengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan pada industri telekomunikasi China. Apabila proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dalam organisasi berjalan dengan baik, dapat mendorong terbentuk dan meningkatnya perilaku inovatif karyawan yang sangat berguna bagi organisasi.

SMK YKP Magetan merupakan sekolah menengah kejuruan swasta yang berada di Magetan. SMK YKP Magetan, lembaga pendidikan di bawah naungan Yayasan Karya Pembanguna. SMK YKP Magetan merupakan salah satu lembaga yang bergerak di dunia pendidikan dibawah naungan Yayasan Karya Pembangunan, yang berdiri di tahun 1966 dan didirikan oleh almarhum purnawirawan Bapak Reban atau biasa dipanggil Mbah Reban yang mulanya sekolah ini bernama Sekolah Teknologi Menengah Magetan (STM Magetan) serta menjadi sekolah SMK pertama di Kabupaten Magetan saat itu.

Sekolah swasta ini di awal berdirinya hanya membuka 3 program keahlian yakni Teknik Mesin, Teknik Bangunan, dan Teknik Kelistrikan. Nama STM Magetan akhirnya berubah seiring dengan berjalannya waktu menjadi SMK YKP Magetan dengan naungan dari Yayasan Karya Pembangunan. SMK YKP Magetan telah banyak menyumbang kontribusinya dalam mencerdaskan para anak didiknya diwujudkan dengan pengabdian yang dilakukan oleh sekolah ini dalam dunia pendidikan dan dibuktikan dengan banyaknya alumni yang lulus dari sekolah ini banyak yang telah sukses di bidang yang mereka geluti.

SMK YKP Magetan juga tidak terlepas dari ketatnya persaingan dunia pendidikan dan kemajuan jaman yang semakin modern menjadikan sekolah ini sempat mengalami masa-masa sulit, namun kemudian bangkit kembali di tahun 2017. Pada tahun itu menjadi momen krusial untuk transisi SMK YKP Magetan, yang mana saat itu hadir Bapak HS. Pringadi BA yang merupakan Ketua dari Yayasan Karya Pembangunan datang dengan suatu manajemen baru untuk sekolah ini dan turut hadir juga Bapak Syamhudi Arifin, SE yakni penjamin mutu SMK YKP Magetan. Hal tersebut membawa perubahan besar untuk SMK YKP Magetan, dengan memberikan banyak terobosan dan inovasi untuk para siswa-siswinya agar semakin termotivasi dalam menuju prestasi yang ingin dicapai

Sebelum adanya perombakan manajemen baru oleh Ketua Yayasan Karya Pembangunan, SMK YKP Magetan sempat mengalami kemunduran di berbagai bidang terutama persaingan mendapat peserta didik baru. SMK YKP Magetan yang dulunya menjadi salah satu sekolah yang cukup

difavoritkan pada tahun 90-an akhirnya mengalami penurunan dan kalah saing dengan sekolah-sekolah negeri yang ada di Magetan. Penurunan minat siswa untuk masuk ke SMK YKP Magetan dikarenakan pengelolaan manajemen sekolah yang kurang mumpuni dan kurangnya inovasi dari sekolah. Setelah perombakan besar besaran di lingkup SMK YKP mulai dari pengelolaan manajemen hingga tenaga pengajar (guru) akhirnya SMK YKP mampu mengatasi masalah tersebut.

Tahun 2017 menjadi awal kebangkitan dari SMK YKP Magetan, yang mana para siswa siswi sekolah mulai tertarik dan berminat untuk melanjutkan pendidikannya di SMK YKP. Hal tersebut dikarenakan SMK YKP tampil beda dengan berbagai pembaharuan dan inovasi serta turut menggandeng kerjasama beberapa perusahaan besar, khususnya di bidang otomotif yang tak lepas dari sikap dan perilaku inovatif dari para guru di sana, sehingga dipercaya dapat memberikan pembelajaran yang inovatif dan mampu mempersiapkan para siswa-siswinya untuk masuk ke dunia kerja.

Masalah perilaku inovatif karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa peneliti menunjukan berbagai faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan di antaranya seperti: kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan *knowledge sharing*.

Berdasarkan pengamatan dan survei langsung di SMK YKP Magetan terdapat sikap perilaku inovatif dari guru di SMK YKP Magetan dalam mengembangkan sekolah dalam proses belajar mengajar. Adanya sikap perilaku inovatif disebabkan oleh cara pemimpin atau sikap pemimpin



dalam mengarahkan dan memotivasi bawahannya (kepemimpinan transformasional) yang mampu mengajak dan memotivasi bawahannya dalam mencapai visi misi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pentingnya peran pemimpin yang dapat memotivasi, mengarahkan serta mengajak para anggotanya lebih produktif sehingga menciptakan kondisi untuk para guru dapat meningkatkan sikap inovatifnya untuk kepentingan organisasi.

Budaya organisasi juga membentuk dan mendorong perilaku inovatif para tenaga pendidik atau guru. Budaya yang ada dalam suatu organisasi berdampak pada perkembangan individu itu sendiri, karena budaya organisasi mendorong perkembangan imajinasi sehingga mendorong perilaku kerja kreatif dari individu-individu dalam organisasi. Budaya organisasi memiliki peran penting bagi setiap organisasi dalam memunculkan perilaku inovatif yang mana budaya dari suatu organisasi dapat membantu para anggota organisasi dalam menumbuhkan perilaku kerja yang inovatif dalam hal atau tujuan mencapai peningkatan kinerja organisasi.

SMK YKP Magetan mengharuskan para guru benar-benar memahami cara melakukan kewajibannya dengan menggunakan cara berperilaku kerja. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya, setiap guru harus berpegang pada prosedur standar organisasi. Korespondensi antara pendidik dan individu guru lainnya atau korespondensi antara guru dan kepala sekolah harus berjalan dengan baik sehingga tujuan yang ingin dicapai sekolah dapat cepat dipahami.

Tingginya sikap inovatif dari para guru di SMK YKP Magetan juga dipengaruhi oleh *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan). Proses *knowledge sharing* guru di SMK YKP Magetan cukup tinggi, Hal ini disebabkan para guru disana sering melakukan studi banding dan kerap mengikuti *workshop* serta ada beberapa guru yang melakukan *workshop* di China, yang kemudian diimplementasikan kepada guru-guru lain agar memiliki kemampuan masing-masing dalam menjelaskan, mengkodekan dan mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain, kelompok, dan khususnya kepada organisasi sehingga memicu tingkat perilaku inovatif para guru.

SMK YKP Magetan yang mulanya hanya ada 3 bidang keahlian saat ini sudah berkembang dengan adanya 7 bidang konsentrasi unggul yaitu: Teknik dan Bisnis Sepeda Motor (TBSM), Teknik Alat Berat (TAB), Teknik Kendaraan Ringan (TKR), Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), Teknik Perbaikan Body Otomotif (TPBO), Teknik Audio dan Video (TAV) dan Teknik Permesinan (TPM), yang mana semua kompetensi tersebut disiapkan untuk membina para peserta didiknya agar lebih siap dalam memasuki dunia kerja perindustrian ataupun jika ingin meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Tidak hanya bidang keahlian kompetensi yang bertambah SMK TKP Magran juga menyiapkan fasilitas-fasilitas yang jauh lebih baik dari sebelumnya seperti, ruang belajar baru, kab dan fasilitas internet yang mumpuni, peralatan untuk praktik menggunakan teknologi terbaru, fasilitas keagamaan dan banyak fasilitas lain.

SKAYAMA, sebutan khas dari siswa-siswi SMK YKP Magetan untuk sekolah mereka dan menjadi sebuah tagline yang mempunyai arti Santun, Kreatif, Aktif Yakin dan Amanah untuk SMK YKP Magetan. Arti dari tagline tersebut dibuat untuk mengembangkan karakter para anak didiknya agar memiliki modal dasar untuk sebuah karakter yang siap menghadapi dunia kerja dan kehidupan bersosial setelah lulus dari SMK YKP Magetan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang perilaku inovatif pada guru di SMK YKP Magetan. Hal ini dikarenakan inovasi tepat yang dilakukan SMK YKP Magetan menjadikannya mampu bangkit dan bersaing serta dapat menarik minat peserta didik baru dengan tujuan menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Dilihat dari kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan *knowledge sharing* pada organisasi akan mempengaruhi perilaku inovatif karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku Inovatif Guru Di SMK YKP Magetan"**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian serta penjabaran yang terdapat di latar belakang, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru di SMK YKP Magetan?
- b. Apakah budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru di SMK YKP Magetan?
- c. Apakah *knowledge sharing* (X3) berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru di SMK YKP Magetan?
- d. Apakah kepemimpinan transformasional (X1) , budaya organisasi (X2) dan *knowledge sharing* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru di SMK YKP Magetan?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian serta penjabaran pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru di SMK YKP Magetan
- b. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru di SMK YKP Magetan

- c. Untuk mengetahui apakah *knowledge sharing* (X3) berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru di SMK YKP Magetan
- d. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2) dan *knowledge sharing* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru di SMK YKP Magetan

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari pelaksanaan penelitian ini adalah dapat berguna bagi semua pihak, terutama yaitu:

##### **1. Bagi Peneliti**

Bagi peneliti untuk bisa menambah wawasan pengetahuan yang kedepannya diharapkan mampu menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama masa kuliah.

##### **2. Bagi Akademisi**

Bagi akademisi diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan dan menjadi pedoman serta bahan referensi untuk penelitian yang akan datang atau penelitian selanjutnya pada bidang yang sama atau serupa.

##### **3. Bagi Organisasi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti kepada organisasi yang menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif guru. Hal ini untuk memberikan masukan kepada pihak sekolah SMK YKP Magetan akan betapa pentingnya pemahaman dari suatu manajemen sumber daya manusia terhadap terciptanya sikap perilaku

inovatif dari seluruh guru yang berada di sekolah tersebut. Dengan begitu, perilaku inovatif pada guru dapat meningkat dan dapat tercapainya tujuan organisasi.

#### **4. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan juga sebagai bahan perbandingan serta pengembangan bagi peneliti selanjutnya.

