

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Latar belakang penelitian ini adalah peran penting inovasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan, terutama pada industri konstruksi mekanikal yang terus berkembang di Jakarta. Inovasi diperlukan untuk memenuhi tuntutan konsumen yang semakin tinggi dan untuk tetap bersaing di pasar yang semakin ketat. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi inovasi adalah perilaku kerja inovatif karyawan. Oleh karena itu, perlu diteliti faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif, seperti *knowledge sharing*, *person-organization fit*, dan *transformational leadership* (Kim S & Lee H, 2018).

Fenomena gap yang terdapat dalam penelitian ini adalah adanya kesenjangan atau perbedaan antara teori dan praktik dalam konteks perusahaan konstruksi mekanikal di Jakarta. Data dimuat dalam tabel berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Survei Kepuasan PT ABC

Kepuasan Pegawai	Kepuasan Pelanggan
4.2	4.8

Sumber: Data PT ABC, 2023

Perusahaan konstruksi mekanikal merupakan salah satu sektor yang krusial dalam pembangunan infrastruktur. Industri ini terus berkembang dan menghadapi berbagai tantangan, termasuk persaingan yang semakin ketat, teknologi yang terus berubah, dan tuntutan untuk menghasilkan solusi yang inovatif dan efisien. Dalam konteks ini, innovative work behavior (IWB) telah menjadi sebuah fenomena yang fenomenal dalam industri ini.

Tabel di atas menunjukkan kepuasan pegawai lebih sedikit *rating* nya dibandingkan kepuasan pelanggan. Kepuasan pegawai terhadap PT ABC 4.2 dari 5 dan kepuasan pelanggan 4.8 dari 5. Data ini menunjukkan bahwa pegawai belum cukup puas dengan perusahaan, tetapi pelanggan cukup puas dengan perusahaan. Sehingga hal tersebut menimbulkan kesenjangan yang perlu diteliti lebih lanjut melalui variabel-variabel pada penelitian ini.

Innovative work behavior mengacu pada sikap dan perilaku kreatif yang ditunjukkan oleh individu di dalam organisasi. IWB melibatkan upaya untuk menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru yang membawa manfaat bagi perusahaan dan lingkungannya. Dalam perusahaan konstruksi mekanikal, IWB menjadi sangat penting karena berbagai alasan berikut:

1. Kecepatan Perubahan Teknologi: Perkembangan teknologi dalam industri konstruksi mekanikal terjadi dengan cepat. Dalam menghadapi perubahan ini, perusahaan perlu memiliki individu yang memiliki IWB agar dapat mengikuti tren terbaru, menerapkan teknologi baru, dan menciptakan solusi inovatif. IWB memungkinkan perusahaan untuk tetap relevan dan kompetitif di era digital.
2. Peningkatan Efisiensi dan Produktivitas: Dalam industri konstruksi mekanikal, efisiensi dan produktivitas sangat penting. IWB memungkinkan individu untuk mencari cara baru yang lebih efisien dalam melaksanakan tugas dan proses operasional. Dengan mengadopsi praktik inovatif, perusahaan dapat mengurangi pemborosan waktu, biaya, dan sumber daya, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
3. Meningkatkan Kualitas dan Keunggulan Produk: IWB memainkan peran kunci dalam meningkatkan kualitas dan keunggulan produk dalam industri konstruksi mekanikal. Dengan memiliki individu yang berinovasi, perusahaan dapat mengembangkan produk-produk yang lebih efektif, aman, dan ramah

lingkungan. Melalui IWB, perusahaan dapat menciptakan solusi yang memenuhi kebutuhan klien dengan lebih baik dan menghasilkan hasil yang lebih baik dalam proyek-proyek konstruksi.

4. Menghadapi Tantangan dan Perubahan: Perusahaan konstruksi mekanikal seringkali dihadapkan pada tantangan dan perubahan yang kompleks. IWB memungkinkan individu untuk beradaptasi dengan cepat dan menghasilkan ide-ide kreatif dalam menghadapi tantangan tersebut. Individu yang memiliki IWB memiliki kemampuan untuk berpikir out-of-the-box, mengidentifikasi solusi alternatif, dan mengambil risiko yang terkendali.
5. Membangun Budaya Inovasi: IWB tidak hanya tentang individu, tetapi juga tentang budaya organisasi. Perusahaan konstruksi mekanikal yang mendorong dan mempromosikan IWB cenderung memiliki budaya inovasi yang kuat. Budaya inovasi ini menciptakan suatu lingkungan di mana ide-ide baru diterima dengan terbuka, kreativitas didorong, dan kolaborasi dihargai. Budaya inovasi seperti ini mendorong individu untuk berbagi pengetahuan, mengembangkan gagasan bersama, dan menciptakan solusi yang unik untuk tantangan yang dihadapi.

Dalam konteks perusahaan konstruksi mekanikal, IWB dapat menghasilkan manfaat yang signifikan. Beberapa manfaat tersebut meliputi:

1. Inovasi Teknis: Melalui IWB, individu dapat menciptakan solusi teknis baru yang dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi dalam proyek konstruksi. Mereka dapat mengembangkan metode konstruksi yang lebih baik, memanfaatkan teknologi yang baru muncul, atau mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Inovasi ini dapat membantu perusahaan untuk bersaing di pasar yang semakin ketat.
2. Keunggulan Kompetitif: Perusahaan yang memiliki budaya inovasi dan mendorong IWB akan memiliki keunggulan kompetitif. Mereka dapat menawarkan

solusi yang lebih baik dan inovatif kepada klien, yang dapat meningkatkan reputasi dan citra perusahaan. Dalam jangka panjang, keunggulan kompetitif ini dapat membantu perusahaan untuk memenangkan proyek-proyek yang lebih besar dan lebih kompleks.

3. Peningkatan Efisiensi Operasional: IWB dapat membantu perusahaan konstruksi mekanikal untuk meningkatkan efisiensi operasional mereka. Melalui inovasi dalam proses kerja dan penggunaan teknologi yang tepat, perusahaan dapat mengurangi pemborosan waktu, biaya, dan sumber daya. Hal ini dapat menghasilkan penghematan yang signifikan dan meningkatkan profitabilitas perusahaan.

4. Peningkatan Keamanan dan Kesehatan Kerja: IWB juga dapat berkontribusi pada peningkatan keamanan dan kesehatan kerja di industri konstruksi mekanikal. Dengan berinovasi dalam perancangan sistem kerja, alat-alat, atau perlindungan bagi pekerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan meminimalkan risiko kecelakaan kerja. Ini tidak hanya melindungi pekerja, tetapi juga meningkatkan citra perusahaan dalam hal kepatuhan terhadap regulasi dan standar keselamatan.

Dalam rangka mempromosikan IWB di perusahaan konstruksi mekanikal, perusahaan harus menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Hal ini dapat dilakukan melalui pengembangan program pelatihan dan pengembangan karyawan, pendekatan manajemen yang inklusif, dan pengakuan terhadap ide-ide baru yang diusulkan oleh individu. Selain itu, penting untuk mendorong kolaborasi antara departemen dan tim proyek serta memberikan insentif atau penghargaan kepada individu yang menunjukkan IWB yang luar biasa.

Dengan memperhatikan pentingnya IWB dalam perusahaan konstruksi mekanikal, diharapkan perusahaan dapat mencapai tingkat inovasi yang lebih tinggi, menghadapi tantangan industri, dan meraih keberhasilan jangka panjang. Dengan

mengutamakan IWB, perusahaan konstruksi mekanikal dapat menjadi agen perubahan di industri ini, menciptakan solusi yang lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Dalam mengembangkan IWB, perusahaan dapat mengadopsi pendekatan berikut:

1. **Peningkatan Kesadaran dan Pendidikan:** Penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya inovasi dan IWB. Pelatihan dan pendidikan terkait inovasi, kreativitas, dan teknik problem-solving dapat memberikan dasar yang kuat bagi individu untuk mengembangkan IWB mereka.
2. **Mendorong Kolaborasi dan Komunikasi:** Kolaborasi antara departemen, tim proyek, dan individu sangat penting dalam menghasilkan ide-ide baru dan mempromosikan IWB. Perusahaan dapat menciptakan platform komunikasi yang memungkinkan para karyawan untuk berbagi ide, pengalaman, dan pengetahuan mereka. Pemberian waktu dan ruang untuk diskusi, brainstorming, dan sesi kolaboratif juga dapat mendorong terciptanya ide-ide inovatif.
3. **Membangun Lingkungan yang Mendukung Inovasi:** Penting untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi. Ini melibatkan mendukung gagasan baru, memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bereksperimen, dan menerima kegagalan sebagai bagian dari proses inovasi. Manajemen harus menciptakan iklim yang memotivasi karyawan untuk berinovasi dan memberikan pengakuan yang pantas terhadap kontribusi inovatif.
4. **Penghargaan dan Insentif:** Perusahaan dapat memberikan penghargaan dan insentif kepada karyawan yang menunjukkan IWB yang luar biasa. Ini bisa berupa pengakuan publik, promosi, peningkatan kompensasi, atau kesempatan pengembangan karir. Insentif semacam ini akan mendorong karyawan untuk terus berinovasi dan mempertahankan sikap proaktif dalam mengembangkan ide-ide baru.
5. **Memonitor dan Mengevaluasi:** Penting untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan IWB di perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui pengukuran kinerja

inovasi, umpan balik dari karyawan, dan analisis hasil dari ide-ide inovatif yang diimplementasikan. Dari evaluasi ini, perusahaan dapat mengidentifikasi keberhasilan, hambatan, dan peluang untuk mengoptimalkan proses inovasi.

Dengan mengimplementasikan pendekatan ini, perusahaan konstruksi mekanikal dapat menciptakan budaya inovasi yang kuat, mendorong IWB, dan memperoleh manfaat yang signifikan dalam hal efisiensi, keunggulan kompetitif, dan pertumbuhan jangka panjang.

Penelitian ini mencoba untuk menguji pengaruh *knowledge sharing*, *person-organization fit*, dan *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. Namun dalam praktiknya, masih banyak perusahaan konstruksi mekanikal di Jakarta yang belum memperhatikan faktor-faktor tersebut secara optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan dan inovasi.

Kurangnya kesadaran dan pemahaman dari manajemen perusahaan tentang pentingnya *knowledge sharing*, *person-organization fit*, dan *transformational leadership* dalam mencapai tujuan inovasi dapat menjadi salah satu faktor penyebab kesenjangan. Kendala-kendala lainnya adalah budaya organisasi yang tidak mendukung inovasi, serta kurangnya sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang cukup untuk menerapkan konsep-konsep tersebut.

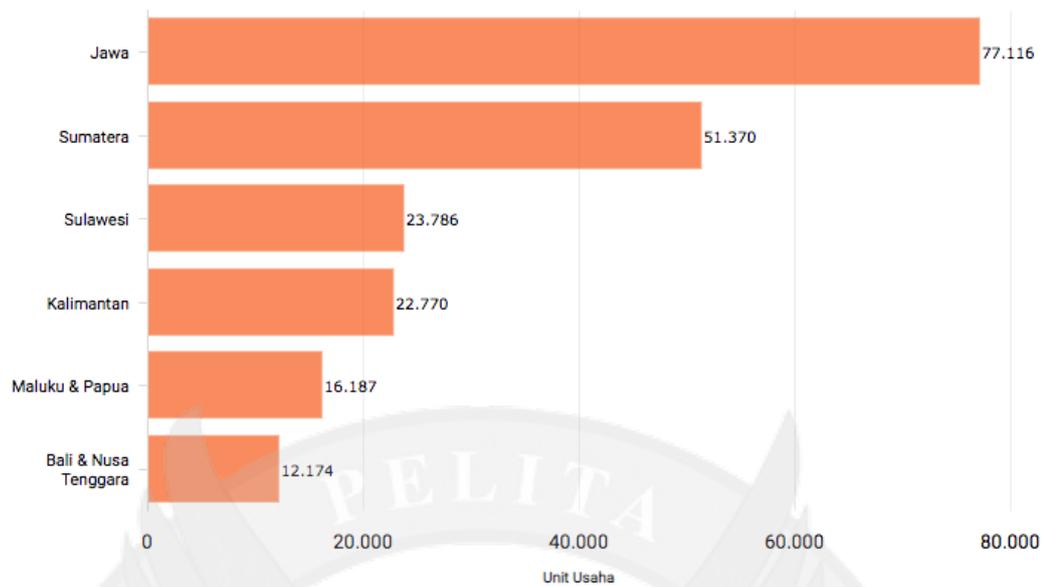
Data statistik digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data numerik dari suatu populasi atau sampel untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *transformational leadership*, *knowledge sharing*, *person-organization fit*, dan *innovative work behavior* pada perusahaan konstruksi mekanikal di Jakarta.

Penelitian ini dilakukan karena pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi di perusahaan konstruksi mekanikal di Jakarta.

Transformational leadership, knowledge sharing, dan person-organization fit dianggap sebagai faktor-faktor kunci yang mempengaruhi *innovative work behavior*. Oleh karena itu, dengan mengumpulkan data statistik yang relevan, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna tentang bagaimana meningkatkan inovasi di perusahaan konstruksi mekanikal di Jakarta.

Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi dan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan mereka dan laba bisnis perusahaan konstruksi ini. Dengan memahami hubungan antara *transformational leadership, knowledge sharing, person-organization fit, dan innovative work behavior*, perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan inovasi dan kinerja karyawan mereka. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai penting bagi perusahaan dan masyarakat luas.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik dan Direktori Perusahaan Konstruksi di tahun 2021, proyek konstruksi sudah tersebar ke hampir semua provinsi di Indonesia. Walaupun penyebarannya belum rata, namun masih tetap didominasi oleh provinsi-provinsi di Pulau Jawa. Salah satunya DKI Jakarta, dapat dilihat pada grafik gambar di bawah ini. 4 provinsi di Pulau Jawa yaitu DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur. Pulau Jawa memiliki 77.116 perusahaan konstruksi, Sumatera 51.370, Sulawesi 23.786, Kalimantan 22.770, Maluku & Papua 16.187, Bali & Nusa Tenggara 12.174. Maka dari itu penelitian ini dilakukan di perusahaan konstruksi mekanikal yang berada di DKI Jakarta.



Gambar 1. 1 Penyebaran Proyek Konstruksi di Indonesia

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2021

Membuat pilihan untuk menjadikan perusahaan konstruksi mekanikal sebagai objek penelitian dapat didasarkan pada beberapa alasan, di antaranya:

1. Potensi inovasi yang tinggi: Industri konstruksi mekanikal memiliki potensi yang besar untuk inovasi. Seiring dengan perkembangan sektor ini, perusahaan harus terus berinovasi untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam konstruksi. Ini merupakan dorongan bagi perusahaan untuk terus bersaing dan bertahan dalam pasar.
2. Relevansi: Industri konstruksi mekanikal memiliki relevansi yang penting bagi masyarakat dan pemerintah. Konstruksi mekanikal berhubungan dengan infrastruktur seperti gedung, jalan raya, jembatan, dan sebagainya. Meningkatkan inovasi di sektor ini dapat membantu meningkatkan kualitas infrastruktur dan kualitas hidup masyarakat.
3. Keterbatasan penelitian sebelumnya: Penelitian sebelumnya mungkin memiliki keterbatasan dalam industri ini. Oleh karena itu, perlu untuk memahami lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi di sektor ini.

4. Representasi objek penelitian: Perusahaan konstruksi mekanikal dapat mewakili perusahaan-perusahaan di sektor lain yang memiliki karakteristik serupa dalam hal inovasi dan kepemimpinan transformasional. Melakukan penelitian pada perusahaan konstruksi mekanikal sebagai objek penelitian dapat memberikan wawasan yang berguna tentang faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi di sektor ini. Ini dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam industri ini dan juga berdampak pada masyarakat dan pemerintah secara luas.

Dengan memilih perusahaan konstruksi mekanikal sebagai objek penelitian, peneliti dapat memberikan wawasan yang berguna tentang faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi di sektor ini. Hal ini dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas di sektor ini dan juga memiliki implikasi yang lebih luas bagi masyarakat dan pemerintah.

Menurut Pitoyo (2016), dalam konteks kepemimpinan transformasional, hubungan antara atasan dan bawahan tidak hanya berfokus pada pertukaran imbalan ekonomis, tetapi juga melibatkan sistem nilai. Seorang pemimpin transformasional mampu mengintegrasikan seluruh bawahannya dan mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi mereka untuk mencapai tujuan bersama, bahkan melebihi tujuan yang ditetapkan. Pitoyo (2016) juga menekankan bahwa keterlibatan karyawan merupakan output penting yang menunjukkan kinerja perusahaan, dan semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya.

Gender diversity leaders around the globe

Proportion of women in senior management by region



Gambar 1. 2 Gender Diversity Leaders Around The Globe

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2021

Perkembangan yang signifikan dalam kesetaraan gender di tingkat senior telah terjadi di dunia usaha di Indonesia. Menurut laporan *Women in Business 2020* yang diterbitkan oleh *Grant Thornton International* pada Hari Perempuan Internasional pada tanggal 8 Maret, proporsi perusahaan *mid-market* dengan setidaknya satu wanita di jenjang manajemen senior di seluruh dunia bertahan stabil di 87 persen. Di Indonesia, persentase wanita di posisi manajemen senior paling banyak adalah 37 persen, menjadikannya negara keempat dengan persentase tertinggi setelah Filipina, Afrika Selatan, dan Polandia. Selain itu, terdapat peningkatan pada kesetaraan gender di level pemimpin tertinggi perusahaan-perusahaan. Dalam satu tahun terakhir, terjadi peningkatan dari 15% menjadi 20% perusahaan di seluruh dunia yang posisi CEO atau Direktur Pelaksananya dijabat oleh wanita. Di Indonesia, peningkatan dari 19% menjadi 20% juga terlihat. Laporan tersebut juga menunjukkan bahwa *Chief Finance Officer* (CFO) menjadi posisi senior paling banyak diisi oleh wanita di Indonesia dengan persentase sebesar 48%, diikuti oleh *Human Resources Director*

sebanyak 26%, dan *Chief Information Officer (CIO)* sebanyak 25%. Johanna Gani, *Managing Partner Grant Thornton Indonesia* mengatakan bahwa penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan mendorong kemudahan akses bagi wanita untuk tumbuh dan berkembang, karena kesetaraan gender memberikan manfaat yang besar bagi dunia usaha. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan data gender responden di dalam analisa uji statistik variabel *transformational leadership*.

Berhasilnya kepemimpinan para pemimpin perusahaan konstruksi dilihat dari *income statement* perusahaan tersebut. ada beberapa hal yang dapat diperhatikan, antara lain:

1. Pendapatan: Melihat apakah pendapatan perusahaan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun atau tidak. Peningkatan pendapatan menunjukkan pertumbuhan bisnis yang baik.
2. Biaya: Memperhatikan apakah biaya perusahaan stabil atau mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Biaya yang stabil atau menurun menunjukkan efisiensi operasional dan manajemen biaya yang baik.
3. Laba Kotor: Melihat apakah laba kotor perusahaan meningkat atau tidak. Laba kotor yang meningkat menunjukkan bahwa perusahaan mampu menghasilkan laba yang lebih besar setelah mengurangi biaya produksi.
4. Margin Laba Kotor: Memperhatikan margin laba kotor, yaitu persentase dari pendapatan kotor yang menjadi laba kotor. Margin laba kotor yang meningkat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan yang lebih besar dari penjualan produk atau jasa.

5. Laba Bersih: Melihat apakah laba bersih perusahaan meningkat atau tidak. Laba bersih yang meningkat menunjukkan bahwa perusahaan mampu menghasilkan keuntungan yang lebih besar setelah mengurangi semua biaya termasuk pajak.
6. Margin Laba Bersih: Memperhatikan margin laba bersih, yaitu persentase dari pendapatan kotor yang menjadi laba bersih. Margin laba bersih yang meningkat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan yang lebih besar dari penjualan produk atau jasa setelah mengurangi semua biaya termasuk pajak.
7. EPS (*Earning Per Share*): Melihat EPS, yaitu laba bersih yang dihasilkan perusahaan per lembar saham yang beredar. EPS yang meningkat menunjukkan bahwa perusahaan berhasil menghasilkan laba yang lebih besar untuk setiap lembar saham yang dimiliki.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dievaluasi keberhasilan suatu perusahaan dari *income statement*. Data laba kotor menjadi contoh dari beberapa kesenjangan yang ada di luar variabel-variabel penelitian ini sebagai acuan pendukung yang valid.

Selanjutnya, ada proses penting yang disebut *knowledge sharing* yang berguna dalam memperoleh dan menyebarkan pengetahuan yang diperlukan untuk inovasi, dan faktor-faktor penting lainnya adalah *person-organization fit* dan *transformational leadership* yang dapat memotivasi karyawan untuk berinovasi, seperti yang diungkapkan oleh Jatmiko W (2018). Oleh karena itu, tujuan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Suhartanto (2021) adalah untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* dan *person-organization fit* terhadap hubungan antara *transformational leadership* dan *innovative work behavior* di perusahaan konstruksi mekanikal di Jakarta. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan

informasi yang berguna tentang faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi di perusahaan konstruksi mekanikal di Jakarta dan menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya, mengingat masih terdapat celah dalam penelitian sebelumnya mengenai hubungan variabel yang akan diteliti. Berbagai penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya celah penelitian dalam hubungan antar variabel, seperti yang tercantum dalam tabel penelitian di bawah ini:

Tabel 1. 2 Research Gap

No.	Kesenjangan (Gap)	Penulis	Hasil
1	<i>Transformational leadership and innovative work behavior: The role of knowledge sharing.</i>	Javed, M. A., Rasheed, M. I., Hameed, I., & Ahmed, Z. (2021)	Signifikan Positif Signifikan Positif
2	<i>The mediating roles of job satisfaction and trust in supervisor.</i>	Chen, Y., Wang, C., & Lu, X. (2020)	Signifikan Positif Signifikan Positif
3	<i>Transformational leadership and person-organization fit on innovative work behavior: The mediating role of knowledge sharing.</i>	Miao, R., Yang, Y., & Sun, H. (2020)	Signifikan Positif Signifikan Positif
4	<i>Supervisor involvement, knowledge sharing, and innovative work behavior: The moderating role of proactive personality.</i>	Wang, Z., Wang, N., Liang, H., & Huang, J. (2020)	Signifikan positif Signifikan positif

5	<i>Leader–member exchange, differentiation, and person–organization fit: Implications for individual and team creativity.</i>	Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. (2019)	Signifikan positif Signifikan positif
---	---	--	--

Sumber: Penelitian terdahulu

Hasil dari penelitian terdahulu yang disebutkan di atas di antaranya sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Javed et al. (2021) menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* melalui *knowledge sharing*. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang memfasilitasi praktik *knowledge sharing* untuk mendorong inovasi di dalam organisasi.
2. Sebuah penelitian oleh Chen et al. (2020) menunjukkan bahwa *person-organization fit* memiliki hubungan positif dengan *knowledge sharing* dan *innovative work behavior*, dengan dukungan dari kepercayaan dan kepuasan kerja sebagai mediator. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya kesesuaian antara individu dengan organisasi untuk mendorong praktik-praktik inovatif.
3. Penelitian oleh Miao et al. (2020) menunjukkan bahwa *transformational leadership* dan *person-organization fit* secara bersama-sama mempengaruhi *innovative work behavior* melalui mediasi *knowledge sharing*. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang memfasilitasi kesesuaian individu dengan organisasi untuk mendorong praktik-praktik inovatif.
4. Penelitian oleh Wang et al. (2020) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki hubungan positif dengan *innovative work behavior*, dan bahwa keterlibatan *supervisor* dapat memperkuat hubungan ini. Hasil penelitian ini

menekankan pentingnya dukungan dari *supervisor* dalam memfasilitasi praktik *knowledge sharing* untuk mendorong inovasi.

5. Sebuah penelitian oleh Hu et al. (2019) menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *person-organization fit* dan *innovative work behavior*, dengan mediasi *knowledge sharing*. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang memfasilitasi praktik *knowledge sharing* untuk mendorong kesesuaian individu dengan organisasi dan praktik-praktik inovatif.

Sehingga dari tabel *research gap* di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Hubungan antara *transformational leadership* dan *innovative work behavior* dalam konteks *knowledge sharing* belum sepenuhnya dipahami dengan baik. Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana pemimpin yang *transformational* dapat mempengaruhi praktik *knowledge sharing* dan inovasi di antara anggota tim.
2. Penelitian tentang *person-organization fit* (POF) belum sepenuhnya mempertimbangkan dampaknya pada *knowledge sharing* dan *innovative work behavior*. Penelitian lebih lanjut dapat membantu memperjelas hubungan antara POF dan praktik-praktik inovatif di dalam organisasi.
3. Kurangnya penelitian yang mempertimbangkan peran gender dalam praktik *knowledge sharing*, *person-organization fit*, *transformational leadership*, dan *innovative work behavior*. Studi yang lebih luas dan komprehensif dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan gender dalam praktik-praktik tersebut.

4. Dalam beberapa kasus, praktik *knowledge sharing* dan inovasi tidak selalu dianggap positif oleh semua anggota organisasi. Penelitian lebih lanjut perlu mempertimbangkan bagaimana persepsi dan sikap individu terhadap praktik-praktik tersebut dapat mempengaruhi implementasinya.

5. Penelitian tentang hubungan antara praktik *knowledge sharing*, *person-organization fit*, *transformational leadership*, dan *innovative work behavior* hingga saat ini cenderung dilakukan pada tingkat individu atau kelompok kecil. Penelitian masa depan dapat memperluas lingkungannya untuk mempertimbangkan implementasi praktik-praktik tersebut pada tingkat organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar *research gap* dan temuan hasil studi eksplorasi yang didapatkan, maka perlu adanya penelitian lebih lanjut terkait dengan *transformational leadership* yang ada di perusahaan konstruksi mekanikal Jakarta tersebut. Selanjutnya dilakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN PERSON-ORGANIZATION FIT DENGAN HUBUNGAN ANTARA TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP PADA INNOVATIVE WORK BEHAVIOR PERUSAHAAN KONSTRUKSI MEKANIKAL DI JAKARTA”**.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Dengan mengacu pada uraian sebelumnya, penelitian ini akan memfokuskan pada rumusan masalah berikut:

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*?
2. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*?

3. Apakah *Person-organization Fit* berpengaruh terhadap positif terhadap *Knowledge Sharing*?
4. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Person-organization fit*?
5. Apakah *Person-organization Fit* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*?
6. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah disajikan, dapat dipahami bahwa penelitian ini memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai, yaitu:

1. Untuk menganalisis apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* pada perusahaan konstruksi mekanikal di Jakarta.
2. Untuk menganalisis apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing* pada perusahaan konstruksi mekanikal di Jakarta.
3. Untuk menganalisis apakah *Person-organization Fit* berpengaruh terhadap positif terhadap *Knowledge Sharing* pada perusahaan konstruksi mekanikal di Jakarta.
4. Untuk menganalisis apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Person-organization fit* pada perusahaan konstruksi mekanikal di Jakarta.
5. Untuk menganalisis apakah *Person-organization Fit* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* pada perusahaan konstruksi mekanikal di Jakarta.

6. Untuk menganalisis apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* pada perusahaan konstruksi mekanikal di Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yang signifikan bagi organisasi dan bisnis di Indonesia. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor seperti *knowledge sharing*, *person-organization fit*, dan *transformational leadership* dapat mempengaruhi *innovative work behavior* di perusahaan konstruksi mekanikal di Jakarta. Manajer dan pemimpin perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi atau sumber acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian sejenis atau terkait dengan topik ini, sehingga dapat memperkaya dan memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan inovasi di perusahaan (Sulistyo & Indarti, 2021).

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian yang membahas pengaruh berbagi pengetahuan dan kesesuaian individu dengan organisasi (*person-organization fit*/POF) terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja yang inovatif memiliki beberapa manfaat teoritis, yaitu:

1. Menambah pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif (Hirst, Van Knippenberg, Chen, & Sacramento, 2020). Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor tertentu, seperti kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan, dan kesesuaian individu dengan organisasi, dapat mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif.

2. Memperkaya pemahaman tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja inovatif (Shin & Zhou, 2019). Penelitian ini dapat membantu menggambarkan bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja inovatif melalui pengaruhnya pada faktor-faktor lain, seperti berbagi pengetahuan dan kesesuaian individu dengan organisasi.
3. Membuat kontribusi teoritis pada pengembangan teori kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan, dan kesesuaian individu dengan organisasi (Chen, Wang, & Liao, 2021). Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori-teori tersebut dan memperkaya pemahaman tentang hubungan antara faktor-faktor tersebut.
4. Memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia (Hirst, Van Knippenberg, Chen, & Sacramento, 2020). Hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan, manajemen pengetahuan, serta rekrutmen dan seleksi karyawan yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kreativitas dan inovasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun beberapa manfaat praktis dari penelitian ini (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol. 8, No. 1, 2019), sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemahaman tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan, orang-organisasi fit, dan perilaku kerja inovatif.
2. Memberikan wawasan baru bagi para pimpinan atau manajer tentang cara meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional,

berbagi pengetahuan, dan pencocokan antara karyawan dengan budaya organisasi.

3. Membantu organisasi dalam memahami dan mengenali karyawan yang memiliki potensi dalam menghasilkan ide-ide inovatif yang dapat membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya.

4. Meningkatkan efektivitas manajemen pengetahuan di dalam organisasi, dengan memperlihatkan bahwa berbagi pengetahuan merupakan faktor penting dalam mempromosikan inovasi.

5. Meningkatkan kualitas kerja karyawan dan mempromosikan kepuasan kerja dengan memberikan karyawan kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan berkontribusi pada inovasi organisasi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Setelah mengidentifikasi masalah penelitian di atas, maka dapat diperoleh suatu gambaran permasalahan yang begitu luas. Menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka dibuatlah batasan masalah yang jelas. Pada penelitian ini, membatasi variabel yang akan digunakan adalah *transformational leadership*, *knowledge sharing*, *person-organization fit*, dan *innovative work behavior*. Batasan lain yang dibuat dalam masalah penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*. Penelitian ini akan menggunakan pegawai tetap perusahaan kontraktor mekanikal dan elektrikal di Jakarta yang akan memasuki tingkatan manajerial.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bagian ini mencakup beberapa sub-bagian, di antaranya adalah latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijabarkan *review literatur* yang relevan secara teoritis dan dasar yang akan mendukung penelitian agar dapat membentuk landasan teori yang dapat dipergunakan dalam menyelesaikan permasalahan penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan memaparkan metodologi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini. Metodologi penelitian meliputi paradigma penelitian, jenis penelitian, desain penelitian, subjek dan objek penelitian, unit analisis, etika pengumpulan data, pengukuran konstruk, definisi konseptual dan operasional, skala pengukuran, sumber dan teknik pengumpulan data, teknik penyusunan kuisioner, desain sampel, penentuan jumlah sampel, serta teknik analisa data yang akan digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan untuk memberikan dasar dan kerangka kerja yang kuat bagi penelitian, sehingga dapat mendukung pengambilan keputusan yang tepat dan akurat dalam pemecahan masalah penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan mengupas tentang analisis data untuk memecahkan masalah yang dijelaskan dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui kuisioner yang telah menganalisis indikator dari setiap variabel.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya. Kesimpulan ini dapat menjadi acuan untuk penelitian lanjutan dengan menggunakan subjek, objek, dan metode penelitian yang berbeda. Selain kesimpulan, bab ini juga akan memberikan rekomendasi bagi penelitian berikutnya, mengidentifikasi keterbatasan penelitian, dan mengevaluasi implikasi dari penelitian yang telah dilakukan.

