

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai pendahuluan dari penelitian yang dilakukan meliputi latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian secara praktis dan teoritis, serta struktur organisasi penelitian.

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan dunia ekonomi dan bisnis saat ini telah mengalami peralihan paradigma, yaitu dari paradigma ekonomi berbasis sumber daya menjadi paradigma ekonomi berbasis pengetahuan dan kreativitas (Leksono & Santosa, 2013). Berdasarkan hal tersebut, tuntutan kreasi dan inovasi sebagai pemenuhan kebutuhan manusia menjadi lebih dominan sehingga membutuhkan adanya industri kreatif. Badan Ekonomi Kreatif Indonesia bersama dengan Badan Pusat Statistik mencatat ada sebanyak 8.203.826 unit usaha industri kreatif di Indonesia dengan sebaran terbanyak berada di Provinsi Jawa Barat, yaitu sebanyak 1.504.103 unit usaha (Badan Ekonomi Kreatif dan Badan Pusat Statistik, 2016).

Untuk memenuhi kebutuhan manusia, terutama di negara berkembang dibutuhkan adanya industri kreatif yang memiliki kesempatan pertumbuhan yang tinggi pada bidang ekonomi (United Nation Confrence on Trade and Development, 2010). Berdasarkan infografis data statistik dan hasil survey Ekonomi Kreatif tahun 2016, dapat diketahui bahwa industri kreatif mampu memberikan kontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan data pada tahun 2015, sektor industri kreatif menyumbangkan 852 triliun rupiah terhadap PDB nasional (7,38%) dan meningkatkan kontribusi industri kreatif yang signifikan terhadap perekonomian nasional dari tahun 2010-2015 yaitu sebesar 10,14% per tahun (Badan Ekonomi Kreatif dan Badan Pusat Statistik, 2017). Hal ini membuktikan bahwa industri kreatif memiliki potensi untuk berkembang di masa mendatang.

Dalam buku Rencana Strategis Badan Ekonomi Kreatif (Badan Ekonomi Kreatif, 2017) dijelaskan bahwa salah satu faktor yang memiliki peran signifikan dalam industri kreatif adalah sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif. Begitupun dalam mekanisme kerja organisasi, dari sekian banyak sumber potensi yang mendukung keberhasilan organisasi, sumber daya manusia menjadi kunci utama keberhasilan tersebut. Oleh karena itu, demi tercapainya tujuan utama suatu perusahaan maka sangatlah penting untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan. Kunci memenangkan

persaingan tersebut adalah melalui *innovative work behavior* dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan (Utami & Silvianita, 2018). *Innovative work behavior* adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari suatu ide baru pada organisasi (Kleysen & Street, 2001).

Secara umum, *innovative work behavior* merujuk pada sebuah alternatif baru yang dapat diterapkan dan menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan di dalam perusahaan, *innovative work behavior* ditunjukkan dengan cara mempromosikan ide dan meyakinkan orang lain agar ide tersebut dapat diterima dan dapat menjadi solusi untuk permasalahan perusahaan (Janssen, 2000). *Innovative work behavior* dianggap semakin penting karena perubahan pasar global yang cepat dan semakin meningkatnya persaingan industri (Shanker, Bhanugopan, van der Heijden, & Farrell, 2017). Hal tersebut diperkuat oleh Raykof (2014) yang menyatakan bahwa *innovative work behavior* merupakan faktor penting untuk memperkuat daya saing perusahaan dalam ekonomi global. Karena pentingnya *innovative work behavior* dalam perusahaan, maka diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan hal tersebut. Menurut Ologbo, dkk. (2015) dibutuhkan *knowledge* (pengetahuan) sebagai elemen dasar terbentuknya *innovative work behavior* pada karyawan.

Penerapan *knowledge* dan inovasi dari karyawan dianggap sebagai strategi penting untuk memperoleh keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Pertiwi & Ratnawati, 2019). Salah satu upaya untuk meningkatkan *knowledge* pada karyawan yaitu dengan menerapkan *knowledge sharing* sebagai strategi pembelajaran di perusahaan (Lu, Lin & Leung, 2012). *Knowledge sharing* digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu organisasi atau perusahaan dalam berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada anggota lainnya (Yawmillisa, dkk., 2018). Menurut Aristanto (2017) *knowledge sharing* juga dapat merangsang individu untuk berfikir efektif dan kreatif sehingga dapat menghasilkan inovasi baru yang berguna bagi organisasi.

*Knowledge sharing* menyangkut proses pertukaran pengetahuan dengan berbagi keahlian terkait pekerjaan mereka, informasi, dan pengalaman antara karyawan dalam suatu organisasi (Ologbo, Nor, & Okyere-Kwakye, 2015). Oleh karena itu *knowledge sharing* tercermin sebagai proses pertukaran dan penciptaan pengetahuan di antara individu (Yesil & Dereli, 2013). *Knowledge sharing* tidak hanya memungkinkan karyawan untuk membagikan pengetahuan kepada karyawan lain, tetapi juga memungkinkan untuk memperoleh pengetahuan yang bermanfaat dari karyawan lain (Kuo, dkk., 2014). Oleh karena itu, *knowledge sharing* tercermin sebagai proses pertukaran dan penciptaan pengetahuan di antara individu. Hasil dari pertukaran pengetahuan yang terjadi antar

karyawan dalam suatu perusahaan dapat berbentuk inovasi (Akram, dkk., 2018). Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Mura, dkk (2013), yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* dianggap sebagai kontributor positif terhadap *innovative work behavior*.

Selain peran dari *knowledge sharing* antar karyawan, pandangan mengenai sikap seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi *innovative work behavior* pada karyawan (Odoardi, dkk., 2019). Dalam suatu perusahaan kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting agar dapat mempengaruhi bawahan sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai secara efektif (Arista, 2012). Kepemimpinan yang efektif erat kaitannya dengan pandangan karyawan mengenai sikap atau gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada setiap perusahaan dapat berbeda-beda karena menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri. Namun demikian, gaya kepemimpinan yang dipilih diharapkan dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan (Arraini, 2012). Dari berbagai macam gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh perusahaan, salah satu yang sering diterapkan adalah gaya kepemimpinan partisipatif karena dianggap mendukung dalam peningkatan kreativitas karyawan (Chen, dkk., 2020). *Participative leadership* atau gaya kepemimpinan partisipatif merupakan jenis gaya kepemimpinan yang positif, dimana pemimpin memberi kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif di dalam suatu organisasi (Fatima, Majeed, & Saeed, 2017).

Dalam kepemimpinan partisipatif, pemimpin memiliki tujuan untuk meningkatkan partisipasi karyawan dengan memberi mereka keleluasaan, perhatian, pengaruh, dukungan, dan informasi, selain itu pemimpin juga membagikan dan menyelesaikan permasalahan dengan berkonsultasi bersama karyawan sebelum membuat keputusan (Huang, dkk., 2006). Oleh karena itu, *participative leadership* dikenal dan dihargai karena dianggap membawa perubahan positif bagi organisasi (Asmawi, Rahim & Zainuddin, 2015).

Pada penelitian mengenai *innovative work behavior* terdahulu, umumnya hanya berfokus pada pengaruh dari satu variabel saja, seperti pada penelitian Akram, dkk. (2018) yang menghasilkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* karyawan yang bekerja di industri telekomunikasi. Adapun penelitian Utami dan Silvianita (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* karyawan. Oleh karena itu, untuk mengembangkan berbagai penelitian sebelumnya, peneliti melakukan penelitian tentang *knowledge sharing*, *participative leadership*, dan *innovative work behavior* pada karyawan industri kreatif di Kota Bandung.

## B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara *knowledge sharing* dengan *innovative work behavior* pada karyawan industri kreatif di Kota Bandung?
2. Apakah terdapat hubungan antara *participative leadership* dengan *innovative work behavior* pada karyawan industri kreatif di Kota Bandung?
3. Apakah terdapat hubungan antara *knowledge sharing* dan *participative leadership* dengan *innovative work behavior* pada karyawan industri kreatif di Kota Bandung?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *knowledge sharing* dengan *innovative work behavior* pada karyawan industri kreatif di Kota Bandung.
2. Mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *participative leadership* dengan *innovative work behavior* pada karyawan industri kreatif di Kota Bandung.
3. Mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *knowledge sharing* dan *participative leadership* dengan *innovative work behavior* pada karyawan industri kreatif di Kota Bandung.

## D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat, baik secara teoretis maupun secara praktis, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis dari penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pengetahuan dan pemahaman mengenai *sharing knowledge*, *participative leadership*, dan *innovative work behavior* pada karyawan. Penelitian ini juga diharapkan bisa mengembangkan pengetahuan dalam bidang keilmuan, khususnya keilmuan Psikologi di bidang Industri dan Organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat bagi perusahaan dan manfaat bagi penelitian selanjutnya.

- a. Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai *knowledge sharing*, *participative leadership*, dan *innovative work behavior* pada karyawan. Memberikan pengetahuan tentang bagaimana hubungan antara *knowledge sharing* dan *participative leadership* dengan *innovative work behavior* pada karyawan industri kreatif.
- b. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi mengenai *knowledge sharing*, *participative leadership*, dan *innovative work behavior* pada karyawan.

## E. Struktur Organisasi Penelitian

Berdasarkan pedoman penulisan karya tulis ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia (2018), maka struktur penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab satu ini dipaparkan mengenai tahapan yang ditulis oleh peneliti dalam menganalisa hubungan antara *knowledge sharing* dan *participative leadership* dengan *innovative work behavior* pada karyawan industri kreatif, dengan urutan penulisan sebagai berikut:

- A. Latar Belakang Penelitian
- B. Rumusan Masalah Penelitian
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Struktur Organisasi Penelitian

### 2. BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab dua ini dipaparkan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan variabel penelitian, yaitu *knowledge sharing*, *participative leadership*, dan *innovative work behavior*. Selain itu, akan dibahas mengenai kerangka berpikir penelitian dan hipotesis penelitian.

### 3. BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab tiga ini dipaparkan mengenai rancangan alur penelitian, mulai dari pendekatan penelitian yang diterapkan, instrumen yang digunakan, hingga langkah-

langkah analisis data yang dijalankan. Adapun tahapan penulisannya sebagai berikut:

- A. Metode dan Desain Penelitian
  - B. Populasi dan Sampel
  - C. Variabel dan Definisi Operasional
  - D. Instrumen Penelitian
  - E. Prosedur Pengumpulan Data
  - F. Analisis Data
4. BAB IV : HASIL dan PEMBAHASAN
- Pada bab empat ini dipaparkan mengenai hasil dan pembahasan berdasarkan data yang diperoleh untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.
5. BAB V : SIMPULAN dan REKOMENDASI
- Pada bab lima ini dipaparkan mengenai simpulan dari hasil penelitian dan rekomendasi yang diberikan oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN