

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pandemic job stress

Pandemic job stress merujuk pada tekanan psikologis yang dialami oleh individu di tempat kerja sebagai hasil dari tantangan dan ketidakpastian unik yang ditimbulkan oleh pandemi global, seperti COVID-19. Ini termasuk faktor-faktor stres yang terkait dengan pekerjaan jarak jauh, ketidakpastian pekerjaan, kekhawatiran kesehatan, peningkatan beban kerja, dan kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi di tengah pandemi. (Tsedal Neeley, 2021)

Pandemic job stress adalah stres khusus yang dialami oleh individu di tempat kerja yang disebabkan oleh pandemi COVID-19. Stresor ini dapat mencakup kekhawatiran tentang keamanan pekerjaan, penyesuaian dengan bekerja dari jarak jauh, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saat bekerja dari rumah, ketakutan tentang tertular virus di tempat kerja, menghadapi pemutusan hubungan kerja atau pemotongan gaji, dan mengelola dampak emosional dari pandemi pada diri sendiri dan rekan kerja (Emily Nagoski, 2020).

Pandemic job stress mencerminkan serangkaian tekanan dan tantangan yang khusus dialami individu dalam pekerjaan mereka selama masa pandemi seperti COVID-19. Ada 6 faktor turut berperan dalam stress karena pandemi ini (Tsedal Neeley, 2021):

1. **Uncertainty and Fear**

Pandemi memperkenalkan ketidakpastian tentang masa depan, termasuk kekhawatiran tentang keamanan pekerjaan, kesehatan, dan stabilitas keuangan. Ketakutan akan tertular virus atau menyebarkannya kepada orang-orang terkasih menambahkan lapisan stres tambahan.

2. **Increased Workload**

Di beberapa industri, seperti perawatan kesehatan atau layanan penting, pekerja mungkin menghadapi peningkatan beban kerja karena permintaan yang lebih tinggi atau kekurangan staf, yang menyebabkan kelelahan

3. Economic Instability

Penurunan ekonomi yang terkait dengan pandemi dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan, pengurangan jam kerja, atau pemotongan gaji, yang berkontribusi pada stres keuangan dan ketidakamanan.

4. Childcare and Elder Care Responsibilities

Dengan penutupan sekolah dan pusat penitipan anak atau beroperasi dengan kapasitas yang berkurang, karyawan mungkin kesulitan menjaga keseimbangan antara tanggung jawab kerja dengan tugas penitipan anak atau orang tua tua, yang menambah stres mereka.

5. Lack of Boundaries

Kehilangan batasan antara kehidupan profesional dan pribadi, terutama karena pekerjaan dari jarak jauh, dapat menyulitkan seseorang untuk menghindari stres yang berkaitan dengan pekerjaan.

6. Inadequate Support and Resources

Beberapa organisasi mungkin tidak menyediakan dukungan atau sumber daya yang cukup untuk membantu karyawan mengatasi tantangan unik dalam bekerja selama pandemi, yang lebih memperburuk tingkat stres.

2.1.2 Knowledge sharing

Knowledge sharing merupakan suatu proses dalam menciptakan budaya kolaborasi dan keterbukaan di mana individu merasa didorong dan termotivasi untuk berbagi keahlian dan wawasan mereka dengan orang lain. Ini melibatkan memecah silo dan mempromosikan komunikasi lintas fungsi untuk memanfaatkan kecerdasan kolektif dan mencapai tujuan bersama (Donald Hislop, 2018).

Knowledge sharing Merupakan penyebaran sistematis dari berbagai pengetahuan untuk mempromosikan pembelajaran, inovasi, dan pemecahan masalah dalam konteks organisasi atau komunitas. (Kimiz Dalkir, 2015).

Selain itu, *Knowledge sharing* melibatkan pembentukan mekanisme formal dan informal, seperti komunitas praktik, repositori pengetahuan, dan platform kolaboratif, untuk memfasilitasi pengambilan, transfer, dan penggunaan ulang pengetahuan organisasi. Ini mencakup proses individu dan tingkat organisasi yang bertujuan untuk memanfaatkan modal intelektual untuk keunggulan kompetitif (Maria José Sousa and Maria Manuel Cunha, 2017) . selain itu ada 5 cara dalam meningkatkan Knowledge Sharing:

1. *Open Communication Channels*

Organisasi yang memprioritaskan berbagi pengetahuan seringkali memiliki saluran komunikasi terbuka, baik formal maupun informal, yang memfasilitasi aliran informasi di berbagai tingkat dan departemen.

2. *Encouragement of Learning and Development*

Budaya yang menghargai pembelajaran dan pengembangan mendorong karyawan untuk mencari pengetahuan baru dan berbagi wawasan mereka dengan orang lain. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, inisiatif mentorship, atau komunitas praktik.

3. *Recognition and Reward Systems*

Memberi penghargaan kepada individu atau tim atas kontribusi mereka dalam berbagi pengetahuan memperkuat pentingnya berbagi keahlian dan mendorong orang lain untuk mengikuti jejak yang sama.

4. *Leadership Role Modeling*

Para pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi. Ketika para pemimpin secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan berbagi pengetahuan dan menunjukkan pentingnya melalui tindakan mereka, itu menetapkan contoh positif bagi orang lain untuk meniru.

5. *Psychological Safety*

Organisasi yang mempromosikan keamanan psikologis menciptakan lingkungan di mana individu merasa nyaman mengambil risiko, berbagi ide mereka, dan terlibat dalam dialog terbuka tanpa takut akan konsekuensi negatif.

2.1.3 Transformational leadership

Menurut (Judge A. Timothy, 2017), *Transformational leadership* merupakan kemampuan seseorang untuk memotivasi karyawan atau bawahan mereka untuk melampaui tujuan-tujuan individu mereka sendiri demi kebaikan perusahaan. Pemimpin dengan gaya ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, *Transformational leadership* merupakan pendekatan di mana seorang pemimpin menginspirasi para pengikutnya untuk lebih memahami tujuan organisasi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka melebihi harapan yang ada (Buil et al., 2019).

Transformational leadership adalah individu yang mampu menyebarkan energi positif dan mendorong transformasi di dalam struktur organisasi. Gaya *Transformational leadership* menitikberatkan pada visi yang dikejar oleh pemimpin, sekaligus memperhatikan secara mendalam karakteristik pribadi pemimpin serta ikatan yang dibangun antara pemimpin dan pengikutnya. Selain itu ada 10 mengapa transformational leadership terjadi: (DuBRIN, 2016):

1. *Raising People's Awareness*

Seorang pemimpin transformasional harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kesadaran anggota tim tentang nilai penghargaan terhadap tindakan tertentu, serta strategi untuk mencapainya.

2. *Helping People Look Beyond Self – Interest*

Seorang pemimpin transformasional perlu mendukung anggota tim dalam memahami visi keseluruhan dari tim dan organisasi. Sebagai contoh, jika seorang pemimpin melihat bahwa seorang karyawan tidak nyaman dengan tugas di luar ruang lingkupnya, pemimpin tersebut mungkin bersedia mengalokasikan lebih banyak anggaran untuk mempekerjakan orang baru guna memastikan kenyamanan karyawan.

3. *Helping People Search for Self Fulfillment*

Seorang pemimpin transformasional perlu mendukung karyawan dalam mencapai kepuasan pribadi melalui pemenuhan kebutuhan self-fulfillment di tempat kerja.

4. *Helping People Understand the Need for Change*

Seorang pemimpin transformasional harus memiliki kemampuan untuk membimbing anggota timnya dalam menyadari kebutuhan akan perubahan, baik itu dalam hal intelektual maupun emosional.

5. *Investing Manager with a Sense of Urgency*

Untuk mengembangkan karakter kepemimpinan yang bersifat transformasional, seorang pemimpin/manager harus memiliki kemampuan untuk menganalisis dengan kritis dan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk mendorong perubahan.

6. *Committing to greatness*

Sikap greatness dapat menjadi peluang yang berharga bagi perusahaan maupun individu. Seorang pemimpin transformasional harus memiliki karakteristik greatness untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan juga meningkatkan kinerja bisnis dalam hal saham dan profitabilitas.

7. *Adopting a Long – Range Perspective and At the Same Time Observing Organizational issue from broad rather than a narrow perspective*

Pemimpin yang memiliki sifat transformasional perlu mampu mempertimbangkan perspektif jangka pendek dan jangka panjang, sambil secara simultan mengamati tantangan yang dihadapi oleh perusahaan. Mereka juga harus mendorong karyawan untuk berpikir jauh ke depan

8. *Building trust*

Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan kepercayaan antara karyawan dan rekan timnya serta antara karyawan dan pemimpinnya sendiri. Kekurangan kepercayaan dapat menghasilkan kecurigaan, yang dapat merugikan pertumbuhan perusahaan.

9. *Facilitating proactive behaviour*

Pemimpin yang memiliki sifat transformasional perlu mampu menggerakkan perubahan dengan memfasilitasi karyawan agar memiliki

sikap proaktif. Melalui sikap proaktif ini, karyawan akan memiliki dorongan untuk menginisiasi perubahan yang bersifat positif.

10. *Concentrating Resources on Areas That Need the Most Change*

Walaupun menjadi pemimpin transformasional, pemimpin tidak mampu menangani semua masalah secara bersamaan. Oleh karena itu pemimpin perlu mengidentifikasi sumber daya yang membutuhkan perubahan dan melihat kelemahan perusahaan untuk meningkatkannya agar dapat mencapai hasil yang optimal.

2.1.4 Innovative work behavior

Innovative work behavior merujuk pada kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam kegiatan yang mengarah pada penciptaan, pengembangan, dan implementasi ide atau praktik baru dalam lingkungan kerja mereka. Ini melibatkan perilaku seperti kreativitas, eksperimen, dan mengambil risiko, yang bertujuan untuk meningkatkan proses kerja, produk, atau layanan (Sharon Clarke et al., 2016).

Innovative work behavior menunjukkan kemauan dan kemampuan karyawan untuk terlibat dalam kegiatan yang mengarah pada penciptaan atau adopsi ide, produk, proses, atau layanan baru dalam peran kerja mereka. Ini melibatkan perilaku seperti generasi ide, berbagi pengetahuan, dan kolaborasi, yang bertujuan untuk mendorong perbaikan berkelanjutan dan inovasi dalam organisasi (Peter F. Drucker, 2014).

Innovative work behavior meliputi perilaku dan tindakan tingkat individu yang berkontribusi pada pengenalan dan adopsi ide, proses, produk, atau layanan baru dalam konteks organisasi. Ini melibatkan kegiatan seperti generasi ide, eksperimen, pengambilan risiko, dan pemecahan masalah yang bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja dan mendorong perubahan organisasi (Jason A. Colquitt Jeffery A, 2019).

Beberapa faktor dapat memengaruhi dan mendorong *Innovative work behavior* di antara karyawan (Daniel H. Pink, 2013):

1. *Intrinsic Motivation*

Motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Ketika individu didorong oleh minat yang tulus dalam pekerjaan mereka, keinginan untuk otonomi, dan rasa tujuan, mereka lebih cenderung secara proaktif mencari tantangan baru dan menjelajahi solusi inovatif.

2. *Autonomy and Empowerment*

Karyawan memberikan sejumlah otonomi dan pemberdayaan dalam peran mereka memungkinkan mereka untuk memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk bereksperimen dengan ide dan pendekatan baru tanpa takut terhadap manajemen mikro atau kontrol yang berlebihan.

3. *Organizational Support for Innovation*

Organisasi yang mempunyai budaya inovasi dengan menyediakan sumber daya, dukungan, dan dorongan untuk eksperimen dan pengambilan risiko cenderung merangsang perilaku kerja inovatif di antara karyawan mereka. Ini termasuk menciptakan waktu dan ruang khusus untuk inovasi, mengalokasikan anggaran dan sumber daya untuk penelitian dan pengembangan, serta mengakui dan memberi penghargaan atas pencapaian inovatif.

4. *Collaboration and Diversity*

Kolaborasi dan keberagaman perspektif dapat sangat meningkatkan perilaku kerja inovatif di dalam tim dan organisasi. Dengan menggabungkan individu dengan latar belakang, keterampilan, dan pengalaman yang berbeda, organisasi dapat mendorong pemikiran kreatif, pemecahan masalah, dan penyerbukan silang ide

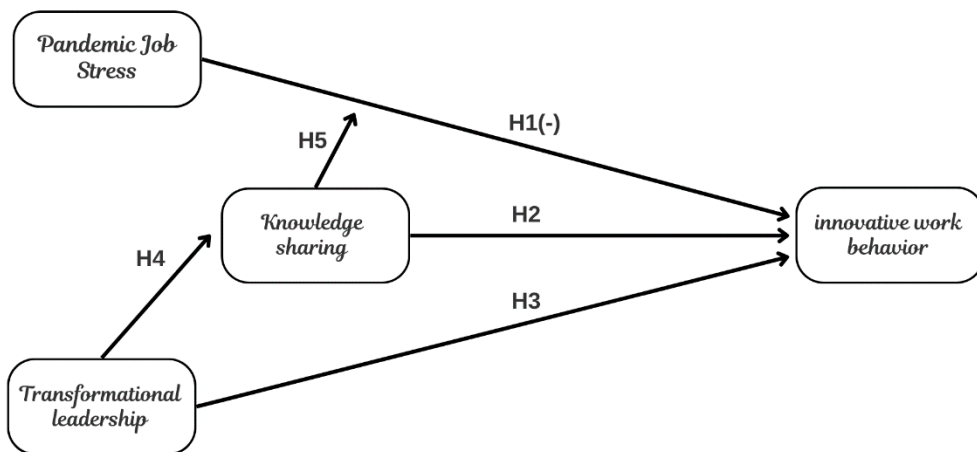
5. *Clear Goals and Vision*

Tujuan yang jelas dan visi yang menginspirasi untuk masa depan memberikan karyawan dengan arah dan tujuan, membimbing upaya mereka untuk mengejar solusi inovatif yang sejalan dengan tujuan organisasi.

6. *Learning and Development Opportunities*

Organisasi yang memprioritaskan pembelajaran dan pengembangan dengan menawarkan program pelatihan, lokakarya, dan kesempatan untuk membangun keterampilan dan berbagi pengetahuan menciptakan lingkungan yang memupuk pembelajaran dan pertumbuhan yang berkelanjutan, yang merupakan komponen penting dari perilaku kerja inovatif.

2.2 Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber: (Rafique et al., 2022)

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Pandemic job stress terhadap innovative work behavior

Dalam penelitian (Rafique et al., 2022) bertujuan untuk melakukan penelitian empiris untuk menyelidiki pengaruh Job Stress yang disebabkan oleh pandemi COVID-19 terhadap Innovative Work Behavior staf akademik di universitas sektor publik di negara berkembang seperti Pakistan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pandemic Job Stress berpengaruh positif signifikan terhadap Innovative Work Behavior

Penelitian tentang hubungan antara Job Stress dan Innovative Work Behavior terutama dalam konteks pandemi masih tergolong jarang. Untuk

mengatasi kekurangan pengetahuan ini, penulis merujuk pada studi yang dilakukan oleh (Bani-Melhem et al., 2018) Studi mereka menemukan adanya hubungan negatif namun tidak signifikan antara Job stress dan Innovative Work Behavior penelitian mereka dilakukan pada sampel karyawan hotel bintang empat dan lima di UEA

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Luis et al., 2020) menunjukkan adanya korelasi negatif dan signifikan antara Job stress terhadap Innovative Work Behavior. Namun, perlu ditekankan bahwa penelitian tersebut memfokuskan pada stres kerja secara umum, bukan stres yang disebabkan oleh kejadian bencana seperti pandemi COVID-19 yang sedang terjadi saat ini. Responden dalam penelitian mereka berasal dari berbagai sektor, termasuk perbankan, kesehatan, keuangan, ritel, dan pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang sudah dijabarkan di atas, maka disimpulkan yaitu Pandemic Job stress berpengaruh negatif terhadap Innovative Work Behavior

H1: Job stress berpengaruh negatif terhadap Innovative Work Behavior

2.3.2 Pengaruh Knowledge sharing terhadap innovative work behavior

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Al-Husseini et al., 2021) memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara berbagai pengetahuan terhadap Innovative Work Behavior di pendidikan tinggi. Studi ini melibatkan survei terhadap 250 staf akademik yang berbasis di universitas-universitas negeri di Irak. Sebuah model dikembangkan dan diuji menggunakan pemodelan persamaan struktural. Penelitian ini menemukan bahwa hubungan positif dan signifikan antara Knowledge sharing dan Innovative Work Behavior

Sedangkan dalam penelitian (Rafique et al., 2022) yang dilakukan terhadap staf akademik di universitas publik di negara berkembang di negara Pakistan. Penelitian ini mewawancarai 13 anggota fakultas universitas dengan pengalaman akademis minimal 10 tahun dan membagikan sebanyak 557

kuisoner dan mendapatkan hasil bahwa Knowledge sharing berhubungan positif terhadap Innovative Work Behavior

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Choi et al., 2016) 356 karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur Korea. Penelitian ini menggunakan cross-sectional desain dalam melakukan uji data, makalah ini juga menguji apakah Knowledge sharing mempengaruhi hubungan terhadap Innovative Work Behavior. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa Knowledge sharing berhubungan positif terhadap Innovative Work Behavior

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang sudah dijabarkan di atas, maka disimpulkan yaitu Knowledge sharing berhubungan positif terhadap Innovative Work Behavior

H2: Knowledge sharing berhubungan positif terhadap Innovative Work Behavior

2.3.3 Pengaruh Transformational leadership terhadap innovative work behavior

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Afsar et al., 2019) memiliki tujuan untuk menguji pengaruh Transformational Leadership terhadap Innovative Work Behavior. Data dikumpulkan dari 325 bawahan dan 126 atasan yang bekerja di industri hotel. Bawahan diminta untuk menilai gaya kepemimpinan transformasional dari atasan mereka dan perilaku pembentukan pekerjaan serta perilaku berbagi pengetahuan mereka sendiri. Atasan diminta untuk menilai perilaku kerja inovatif dari bawahan mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap Innovative Work Behavior

Tujuan dari penelitian (Elrehail et al., 2018) adalah untuk menyelidiki pengaruh Transformational Leadership dan terhadap Innovative Work Behavior di lembaga pendidikan tinggi di Yordania. Penelitian kami ditujukan kepada staf akademik di lembaga pendidikan tinggi di utara Yordania. Sebanyak 173 observasi valid telah menjalani analisis regresi. Penelitian ini menemukan

bahwa Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap Innovative Work Behavior di lembaga pendidikan tinggi di Yordania.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rafique et al., 2022) terhadap staf akademik di universitas sektor publik di negara berkembang Pakistan menunjukkan bahwa Transformational Leadership berpengaruh positif namun signifikan terhadap Innovative Work Behavior

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang sudah dijabarkan di atas, maka disimpulkan yaitu Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap Innovative Work Behavior

H3: Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap Innovative Work Behavior

2.3.4 Pengaruh Transformational leadership terhadap Knowledge sharing

Penelitian (Sudibjo & Prameswari, 2021) menyelidiki pengaruh kepemimpinan transformasional pada berbagi pengetahuan. Penelitian ini menggunakan data dari 275 karyawan dari 71 kelompok kerja di lima perusahaan, peneliti menemukan bahwa kepemimpinan yang difokus pada kelompok dan individu sama-sama memfasilitasi berbagi pengetahuan. Selain itu, analisis penelitian ini menunjukkan temuan menarik di organisasi China: iklim inovasi dan iklim keadilan berkontribusi pada iklim afiliasi, yang pada gilirannya mendorong berbagi pengetahuan. Penelitian ini menemukan bahwa *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rafique et al., 2022) pada staf akademik di universitas negeri di negara berkembang Pakistan. Penelitian ini melibatkan wawancara dengan 13 anggota fakultas universitas yang memiliki pengalaman akademis minimal 10 tahun dan menyebarkan 557 kuesioner mendapatkan hasil bahwa *transformational leadership* memiliki hubungan positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing*

Sedangkan dalam penelitian yang dilkuaq oleh (Al-Husseini et al., 2021) . Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara Transformational leadership dan Knowledge sharing di pendidikan tinggi. Studi ini melibatkan survei terhadap 250 staf akademik yang berbasis di universitas negeri di Irak. Sebuah model dikembangkan dan diuji menggunakan pemodelan persamaan struktural. Ditemukan dampak positif langsung antara Transformational leadership dan Knowledge sharing

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang sudah dijabarkan di atas, maka disimpulkan yaitu Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap Knowledge sharing

H4: Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap Knowledge sharing

2.3.5 Peran Knowledge sharing memoderasi pengaruh pandemic job stress terhadap employee innovative work behavior

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Montani & Staglianò, 2022) menyatakan bahwa jika karyawan yang mengalami stres dapat berbagi pengetahuan, mereka dapat memperluas pengetahuan mereka dan oleh karena itu meningkatkan potensi inovatif mereka tetapi stres terkait pekerjaan dapat merugikan inovasi karyawan hanya jika karyawan tidak terlibat dalam KNS. Di sisi lain, karyawan yang terlibat dalam Knowledge sharing di tempat kerja melaporkan adanya potensi inovasi yang tinggi, khususnya di lingkungan yang penuh tekanan akibat COVID-19. Hasil analisis regresi ganda berdasarkan sampel 61 karyawan R&D dari perusahaan teknologi yang berbasis di Inggris dan Amerika Serikat mendukung hipotesis ini menunjukkan bahwa Knowledge sharing memainkan peran moderasi yang signifikan antara Pandemic Job Stress dan Innovative Work Behavior

Dalam penelitian (Alam et al., 2020) mendukung peran moderasi Knowledge sharing; dalam studinya, mereka secara empiris membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam proses Knowledge sharing lebih waspada

dan diharapkan dapat menciptakan ide-ide baru untuk mengatasi situasi bermasalah dengan lebih baik. Oleh karena itu penelitian ini menemukan peran Knowledge sharing sebagai moderasi secara positif dalam hubungan antara *Pandemic job stress* dan *Innovative work behavior*. Analisis metode penelitian ini menggunakan analisis multi-grup pada sampel 534 responden.

Sedangkan (Mittal & Dhar, 2015) penelitian menyaksikan peran moderasi KNS. Mereka menyatakan bahwa individu yang terlibat dalam Knowledge sharing lebih memiliki rasa ingin tahu dan menganggap situasi baru yang menantang tidak menimbulkan stres, dan lebih pasti beradaptasi dengan lingkungan baru. Data yang diambil dari penelitian ini mendapatkan 348 pasangan manajer-karyawan dari perusahaan IT skala kecil dan menengah yang beroperasi di India. Hasil penelitian menemukan bahwa Knowledge sharing memiliki peran penting sebagai moderator yang signifikan antara Pandemic Job Stress dan Innovative Work Behavior.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang sudah dijabarkan di atas, maka disimpulkan yaitu Knowledge sharing berpengaruh sebagai moderasi terhadap Transformational Leadership dan Innovative Work Behavior

H5: Peran Moderasi Knowledge sharing terhadap Pandemic Job Stress dan Innovative Work Behavior

2.3.6 Peran Mediasi Knowledge sharing terhadap Hubungan Transformational leadership dan innovative work behavior

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rafique et al., 2022) terhadap dilakukan pada staf akademik di universitas negeri di Pakistan, sebuah negara berkembang. Penelitian ini melibatkan 13 anggota fakultas universitas yang memiliki setidaknya 10 tahun pengalaman akademis dan penyebaran 557 kuesioner dan mendapatkan kesimpulan bahwa Knowledge sharing secara parsial memediasi hubungan antara Transformational Leadership dan Innovative Work Behavior. hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa sharing terhubung positif dengan Transformational Leadership Innovative

Work Behavior di institusi pendidikan tinggi. Hal ini akan mendukung bahwa Knowledge sharing sangat penting bagi organisasi yang dapat diakui sebagai kondisi yang mempercepat peran Transformational dan membimbing institusi menuju inovasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Al-Husseini et al., 2021) bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan, dan inovasi di institusi pendidikan tinggi. Penelitian ini melibatkan partisipasi dari 250 staf akademik yang bekerja di universitas negeri di Irak. Para peneliti menggunakan sebuah kerangka kerja atau model yang kemudian diterapkan dan diuji melalui metode pemodelan persamaan struktural. Dalam studi ini, berbagi pengetahuan diidentifikasi sebagai mediator yang penting dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan inovasi. Dengan kata lain, berbagi pengetahuan memainkan peran kunci dalam memfasilitasi efek positif dari kepemimpinan transformasional terhadap inovasi di lingkungan akademik.

Transformational Leadership dan Innovative Work Behavior. Penelitian ini juga mengakui peran mediasi Knowledge sharing, dan mereka menemukan bahwa individu di bawah Transformational Leadership merasa dipercaya dan dilibatkan dalam proses Knowledge sharing dan lebih bersedia mengumpulkan dan menyumbangkan pengetahuan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang sudah dijabarkan di atas, maka disimpulkan yaitu Knowledge sharing berpengaruh sebagai moderasi terhadap Transformational Leadership dan Innovative Work Behavior

H6: Peran Mediasi Knowledge sharing terhadap Transformational Leadership dan Innovative Work Behavior

2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & tahun	Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Rafique et al., 2022)	Journal of Innovation & Knowledge	Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing	Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja pandemi (PJS) berdampak positif pada perilaku kerja inovatif (IWB) karyawan, yang bertentangan dengan penelitian sebelumnya. Kepemimpinan transformasional (TL) dan berbagi pengetahuan (KNS) juga berpengaruh positif terhadap IWB. KNS memoderasi hubungan antara PJS dan IWB, serta sebagian memediasi hubungan antara TL dan IWB. Implikasi praktisnya menyoroti pentingnya promosi TL dan KNS untuk meningkatkan inovasi di tempat kerja dalam menghadapi pandemi.
2	(Bani-Melhem et al., 2018)	Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism	Does job stress affect innovative behaviors? Evidence from dubai five-star hotels	Penelitian ini menggunakan teori Penilaian Kognitif dan Job Demands-Resources (JD-R) untuk meneliti bagaimana stres kerja dan rasa ingin tahu terkait pekerjaan mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Data dari 311 karyawan hotel bintang lima di Uni Emirat Arab menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki rasa ingin tahu terhadap pekerjaan mereka cenderung lebih inovatif. Meskipun begitu, stres juga memiliki efek; efek negatifnya terhadap perilaku inovatif menjadi positif dan signifikan ketika rasa ingin tahu terlibat.
3	(Montani & Staglianò, 2022)	R&D Management	Innovation in times of pandemic: The moderating effect of knowledge sharing on the relationship between COVID-19-induced job stress and employee innovation	Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana berbagi pengetahuan mempengaruhi inovasi karyawan sebagai respons terhadap stres kerja yang diakibatkan oleh pandemi COVID-19. Hasil analisis menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memoderasi

No	Nama Peneliti & tahun	Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
				hubungan antara stres kerja COVID-19 dan inovasi karyawan. Hubungan tersebut negatif saat berbagi pengetahuan rendah, tetapi menjadi positif saat berbagi pengetahuan tinggi. Hal ini menunjukkan pentingnya investasi dalam sumber daya berbasis pengetahuan untuk mendorong perilaku inovatif di tempat kerja selama pandemi.
4	(Afsar et al., 2019)	Emerald insight	The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior	Penelitian ini meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif melalui job crafting, serta mengeksplorasi peran berbagi pengetahuan dalam hubungan tersebut. Temuan dari 325 bawahan dan 126 atasan di industri hotel menunjukkan bahwa job crafting memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif, sementara berbagi pengetahuan memoderasi hubungan tersebut.
5	(Elrehail et al., 2018)	Telematics and Informatics	The impact of Transformational and Authentic leadership on innovation in higher education: The contingent role of knowledge sharing	Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh dua gaya kepemimpinan - Transformasional dan Autentik - terhadap inovasi proses dan produk di lembaga pendidikan tinggi di Yordania. Kami juga mengeksplorasi bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan ini bervariasi tergantung pada sejauh mana berbagi pengetahuan menjadi norma di institusi tersebut. Melalui penggunaan teknik pemodelan persamaan struktural (SEM), temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan

No	Nama Peneliti & tahun	Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
				memiliki dampak positif terhadap inovasi di lembaga pendidikan tinggi di Yordania.
6	(Al-Husseini et al., 2021)	International Journal of Leadership in Education	Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty	Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan, dan inovasi di pendidikan tinggi Irak. Temuan menunjukkan adanya dampak positif langsung antara kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan, dan inovasi. Berbagi pengetahuan juga berperan sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan inovasi.
	(Le & Lei, 2019)	Journal of Knowledge Management	Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support	Studi ini mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional (TL) terhadap inovasi produk dan inovasi proses. Temuan menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memediasi hubungan antara TL dan kemampuan inovasi. Pengaruh TL dan berbagi pengetahuan terhadap inovasi bergantung pada dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Implikasinya, untuk meningkatkan kemampuan inovasi, penting untuk mendorong berbagi pengetahuan dan memperkuat dukungan organisasi.
7	(Choi et al., 2016)	Journal of Business and Management	How transformational leadership facilitates innovative behavior of Korean workers: Examining mediating and moderating processes	Penelitian ini meneliti hubungan antara kepemimpinan transformasional (TL) dan perilaku inovatif karyawan Korea, serta peran berbagi pengetahuan dan dukungan organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa TL berhubungan dengan perilaku inovatif dan berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan memediasi

No	Nama Peneliti & tahun	Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
				hubungan antara TL dan perilaku inovatif, sementara dukungan organisasi memoderasinya. Implikasinya, pemahaman tentang hubungan ini dapat membantu meningkatkan kinerja kepemimpinan dan inovasi.
8	(Alam et al., 2020)	Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship	Personality traits and intrapreneurial behaviour: Moderated role of knowledge sharing behaviour in diverse group of employees in developing country	Studi ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap perilaku innovation, terutama pada karyawan di departemen fungsional. Berbagai pengetahuan memperkuat hubungan antara PTs dan IB secara positif. Selain itu, terdapat perbedaan signifikan antara karyawan di departemen teknik dan fungsional dalam dimensi kepribadian. Implikasi praktisnya, sementara sulit untuk memperbaiki PTs karyawan, organisasi dapat meningkatkan KSB untuk mendorong inovasi, memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan secara keseluruhan.
9	(Mittal & Dhar, 2015)	Management Decision	Transformational leadership and employee creativity: Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing	Studi ini meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan di perusahaan IT skala kecil dan menengah di India, dengan melihat peran kepercayaan diri kreatif (CSE) sebagai mediator dan berbagai pengetahuan sebagai moderator. Hasilnya menunjukkan bahwa CSE memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas karyawan, dan berbagai pengetahuan memperkuat pengaruh tersebut. Implikasinya, organisasi IT dapat menggunakan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan CSE dan

No	Nama Peneliti & tahun	Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
				kegiatan karyawan serta mendorong berbagi pengetahuan untuk kinerja yang lebih baik.
10	(Kucharska & Erickson, 2019)	VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems	The influence of IT-competency dimensions on job satisfaction, knowledge sharing and performance across industries	Studi ini meneliti hubungan antara berbagi pengetahuan dan kepuasan kerja, diprediksi oleh kompetensi IT seperti operasi, pengetahuan, dan infrastruktur IT dalam konteks kinerja perusahaan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Sumber: Data Peneliti Pribadi

