

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia kerja terus mengalami perubahan yang pesat seiring dengan kemajuan teknologi, globalisasi, dan adanya pergeseran pola pikir tenaga kerja. Transformasi ini tentunya menciptakan tantangan sekaligus peluang baru bagi perusahaan dan pekerja. Dilansir dari *The Fourth Industrial Revolution*, kemajuan teknologi seperti otomatisasi, kecerdasan buatan (AI), dan big data telah mengubah lanskap pekerjaan secara signifikan, menciptakan tuntutan baru bagi perusahaan untuk beradaptasi.

Untuk tetap kompetitif, perusahaan harus beradaptasi dengan tren global, menerapkan inovasi, dan membangun lingkungan kerja yang fleksibel serta berbasis teknologi. digitalisasi telah membawa perubahan revolusioner dalam pasar tenaga kerja dan sistem pendidikan, yang menuntut adanya pelatihan profesional multidimensi untuk menghadapi tantangan yang muncul akibat perkembangan teknologi yang pesat (Hetmańczyk, 2024).

Salah satu tren global yang berdampak besar di Indonesia adalah transformasi industri akibat digitalisasi dan otomatisasi. Penggunaan kecerdasan buatan (AI), big data, dan teknologi *cloud computing* telah mengubah cara kerja banyak sektor industri. Sektor manufaktur, jasa keuangan, dan *e-commerce* menjadi industri yang paling terdampak, di mana otomatisasi mulai menggantikan pekerjaan rutin dan mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan analitis serta kreatif.

Salah satu kelompok yang kini mulai mendominasi dunia kerja adalah Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2010. Mereka tumbuh di era digital dan sangat akrab dengan teknologi dalam kehidupan sehari-hari. Menurut *Pew Research Center*, generasi ini merupakan yang paling

terhubung dengan teknologi sejak lahir, mengandalkan perangkat pintar dan internet sebagai alat utama dalam menjalani kehidupan sosial, pendidikan, dan pekerjaan mereka. Kemampuan mereka dalam *multitasking* serta ketergantungan pada perangkat digital menjadikan mereka aset berharga dalam lingkungan kerja modern. Kehadiran mereka dalam dunia kerja membawa perubahan besar, baik dari segi ekspektasi terhadap pekerjaan maupun cara mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja. Generasi Z memiliki preferensi terhadap pekerjaan yang memberikan fleksibilitas, lingkungan kerja yang kolaboratif, serta peluang untuk mengembangkan keterampilan mereka. Selain itu, mereka cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga memiliki nilai intrinsik yang sesuai dengan prinsip dan tujuan hidup mereka. Dengan karakteristik ini, Generasi Z menjadi aset penting bagi perusahaan, terutama dalam menghadapi perubahan bisnis yang semakin cepat dan berbasis teknologi (Wardono & Hanifah, 2020).

Generasi Z memiliki pendekatan yang lebih dinamis dan adaptif. Gen Z lebih menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta mengutamakan lingkungan kerja yang inklusif. Selain itu, mereka juga lebih cenderung mencari pekerjaan yang memiliki makna serta memberikan ruang untuk kreativitas dan inovasi. Dengan karakteristik ini, Generasi Z tidak hanya ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga mencari pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan pribadi dan kesempatan untuk berkembang (Ramadhani & Nindyati, 2022)

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A



Gambar 1.1 Jumlah Gen Z berdasarkan BPS

Sumber: Badan Pusat Statistik, Tahun 2021

Dari segi jumlah, Generasi Z menjadi kelompok demografi yang sangat besar di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, jumlah Generasi Z mencapai 27,94% dari total populasi Indonesia, atau sekitar 75,49 juta jiwa. Di Jakarta, sebagai pusat ekonomi dan bisnis, proporsi Generasi Z yang memasuki dunia kerja semakin meningkat, terutama dalam sektor teknologi, jasa keuangan, dan industri kreatif. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z akan menjadi bagian penting dari tenaga kerja Indonesia dalam beberapa tahun ke depan.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Kelompok Umur 15-60	Penduduk Provinsi DKI Jakarta Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Kelompok Umur dan Angkatan Kerja							
	Bekerja		Pengangguran		Jumlah Angkatan Kerja		Persentase Bekerja terhadap Angkatan Kerja	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
15 - 19	100.496,00	84.171,00	59.372,00	88.056,00	159.868,00	172.227,00	62,86	48,87
20 - 24	458.186,00	464.523,00	129.362,00	120.827,00	587.548,00	585.350,00	77,98	79,36
25 - 29	649.282,00	676.051,00	70.159,00	62.144,00	719.441,00	738.195,00	90,25	91,58
30 - 34	621.861,00	632.395,00	59.991,00	24.504,00	681.852,00	656.899,00	91,20	96,27
35 - 39	629.964,00	639.137,00	32.008,00	17.116,00	661.972,00	656.253,00	95,16	97,39
40 - 44	618.907,00	637.692,00	35.385,00	16.620,00	654.292,00	654.312,00	94,59	97,46
45 - 49	541.097,00	574.233,00	26.047,00	13.142,00	567.144,00	587.375,00	95,41	97,76
50 - 54	452.909,00	475.823,00	13.701,00	13.371,00	466.610,00	489.194,00	97,06	97,27
55 - 59	317.018,00	337.312,00	6.105,00	5.477,00	323.123,00	342.789,00	98,11	98,40
60 +	347.695,00	353.765,00	7.769,00	16.037,00	355.464,00	369.802,00	97,81	95,66
Jumlah	4.737.415,00	4.875.102,00	439.899,00	377.294,00	5.177.314,00	5.252.396,00	91,50	92,82

Gambar 1.2 Survei Angkatan Kerja

Sumber: Badan Pusat Statistik, Tahun 2023

Bedasarkan Badan Pusat Statistik (2023) yang berkaitan dengan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2023, Jumlah angkatan kerja di Jakarta berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2023 sebanyak 5,43 juta orang, naik 174 ribu orang dibanding Agustus 2022. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik sebesar 2,13 persen poin. Penduduk Jakarta yang bekerja sebanyak 5,07 juta orang, naik sebanyak 197 ribu orang dari Agustus 2022.

Dalam gambar 1.2 tentang data angkatan kerja di DKI Jakarta pada Agustus 2022, terlihat bahwa total angkatan kerja Generasi Z dengan rentang usia 15-24 tahun telah mencapai 1,49 juta jiwa. Kemudian dari total angkatan kerja tersebut, terdapat 757 ribu jiwa Generasi Z yang telah bekerja. Selain itu, juga ditemukan bahwa sebanyak 548 ribu Generasi Z dengan rentang usia 15-24 tahun tercatat sebagai pengangguran. Dari data angkatan kerja tersebut, dapat menunjukkan bahwa Generasi Z sudah mulai memasuki dunia profesional atau dunia kerja khususnya di wilayah DKI Jakarta.

Kehadiran Generasi Z di dunia kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Generasi Z lebih tertarik pada organisasi yang menawarkan

kesempatan untuk menyampaikan pendapat, menerima *feedback*, memiliki peluang untuk berkembang, serta tempat untuk mewujudkan potensi diri mereka (Parry & Battista, 2019). Meskipun Generasi Z memiliki karakteristik yang sangat mendukung kreativitas, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong dan mendukung *Innovative Work Behaviour* mereka. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif Generasi Z seringkali belum berkembang secara optimal karena sejumlah hambatan multidimensi yang bersumber dari aspek individu, relasional, maupun struktural. Salah satu permasalahan utama terletak pada aspek motivasi dan orientasi kerja. Schroth (2019) menyatakan bahwa Generasi Z cenderung memiliki preferensi terhadap kepuasan instan (*instant gratification*), sehingga komitmen jangka panjang dalam proses inovasi sering melemah. Hal ini diperkuat oleh temuan Deloitte (2022), yang melaporkan bahwa lebih dari 50% responden Generasi Z mempertimbangkan berpindah pekerjaan dalam dua tahun jika mereka merasa kontribusi inovasinya tidak memperoleh penghargaan atau dampak nyata. Orientasi kerja yang jangka pendek ini berdampak pada rendahnya konsistensi dalam pengembangan ide baru.

Selain itu, faktor keberanian mengambil risiko juga menjadi tantangan signifikan. Huang et al. (2020) menemukan bahwa tingkat *risk aversion* Generasi Z relatif lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya, terutama apabila organisasi tidak memiliki sistem penghargaan yang jelas atau perlindungan atas risiko kegagalan inovasi. Ketidaknyamanan terhadap ketidakpastian membuat banyak individu Generasi Z lebih memilih zona aman ketimbang mencoba pendekatan baru yang inovatif.

Permasalahan IWB pada Generasi Z juga diperparah oleh kesenjangan nilai dan budaya kerja antar-generasi. Lingkungan kerja multigenerasi saat ini memadukan Generasi Baby Boomers, Generasi X, Generasi Y, dan Generasi Z dalam satu sistem organisasi. SHRM (2020) menunjukkan bahwa perbedaan preferensi kerja—misalnya Generasi Z yang lebih menyukai komunikasi horizontal dan struktur yang fleksibel—seringkali memicu kesalahpahaman dengan generasi

lebih senior yang terbiasa dengan struktur hierarkis dan prosedur formal. Kondisi ini menyebabkan hambatan dalam kolaborasi lintas generasi yang sebenarnya penting untuk mempromosikan dan merealisasikan ide baru.

Generasi z cenderung menginginkan ruang untuk berkreasi dan berinovasi dalam pekerjaan mereka, *Transformational Leadership* bisa menjadi faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan perilaku inovatif mereka. Beberapa studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat mempengaruhi kinerja individu, memperkuat komitmen mereka terhadap pekerjaan, dan mendorong mereka untuk berpikir lebih kreatif dalam menyelesaikan masalah.

ResumeBuilder mengungkapkan bahwa sekitar 75% manajer merasa kesulitan untuk bekerja dengan Gen Z, dengan tantangan utama terkait dengan perbedaan komunikasi, ekspektasi tentang fleksibilitas pekerjaan, serta pendekatan mereka terhadap pekerjaan yang lebih berfokus pada tujuan dan makna. Banyak manajer yang menganggap bahwa Gen Z memiliki tingkat keterlibatan yang rendah dan kurang kesabaran. Namun, di sisi lain, artikel tersebut juga menyebutkan bahwa jika manajer mampu memahami dan menyesuaikan pendekatan mereka untuk lebih sesuai dengan karakteristik Gen Z, mereka dapat memaksimalkan potensi generasi ini, yang sangat terampil secara teknologi dan terbuka terhadap perubahan. Inilah yang mengarah pada pentingnya *Transformational Leadership* yang dapat menciptakan lingkungan yang lebih mendukung bagi Gen Z untuk berkembang.

Transformational leadership dianggap sebagai salah satu faktor penting yang mendorong generasi z untuk berinovasi. Seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk melakukan perilaku kerja yang inovatif, seperti memberikan inspirasi atau arahan agar mereka dapat bekerja lebih kreatif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian Grant et al. (2011) menggunakan konsep *Dominance Complementarity Theory*, yang menyatakan bahwa efektivitas interaksi antara pemimpin dan pengikut tergantung pada keseimbangan dominasi dan ketaatan.

Dalam konteks ini, penelitian ini menghipotesiskan bahwa perilaku proaktif dari karyawan dapat bertentangan dengan pemimpin ekstrovert, yang cenderung mendominasi interaksi dan kurang terbuka terhadap masukan. Sebaliknya, pemimpin dengan tingkat ekstrasversi yang lebih rendah mungkin lebih menerima perilaku proaktif dari karyawan, yang kemudian meningkatkan kinerja kelompok ketika karyawan bersikap proaktif. Dengan begitu kepemimpinan yang lebih introvert atau tidak terlalu dominan lebih cocok untuk memaksimalkan potensi dan proaktivitas generasi z, yang berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih baik dalam lingkungan kerja.

Transformational Leadership dapat menciptakan budaya di mana *Knowledge Sharing* menjadi bagian integral dari interaksi di dalam tim. Pemimpin yang mendorong keterbukaan, komunikasi yang efektif, dan saling percaya akan memfasilitasi lingkungan yang mendukung pertukaran ide dan informasi. Penelitian sebelumnya Zhang & Choi (2024) menegaskan bahwa banyak dimensi *Transformational Leadership*, seperti pengaruh ideal, motivasi inspiratif, dan stimulasi intelektual, mempunyai dampak signifikan terhadap *Knowledge Sharing* di dalam perusahaan. mereka percaya bahwa pemimpin yang menjunjung tinggi prinsip moral dan komunikasi yang jelas dapat menumbuhkan kepercayaan di antara karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk lebih jujur dalam proses *Knowledge Sharing*.

Mengintegrasikan *Knowledge Sharing* ke dalam dinamika kepemimpinan semakin memperkaya potensi untuk inovasi. Perilaku ini semakin meningkat ketika karyawan saling bertukar ide dan pengalaman, menciptakan lingkungan yang kolaboratif dan penuh sumber daya. Menurut Afsar et al. (2019) *Transformational Leadership* meningkatkan motivasi karyawan untuk terlibat dalam *Knowledge Sharing* dengan membangun kepercayaan, loyalitas, dan rasa hormat dalam tim. Hal ini menciptakan atmosfer yang kondusif tidak hanya untuk berbagi ide tetapi juga untuk mengembangkan solusi baru dan inovatif yang berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan organisasi.

Knowledge Sharing merupakan salah satu aspek kritis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif, terutama bagi generasi Z (Gen Z). Gen Z, yang tumbuh dalam era digital, memiliki akses yang luas terhadap informasi dan teknologi. Mereka cenderung lebih terbuka terhadap pembelajaran baru dan memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan. Namun, untuk memaksimalkan potensi mereka, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung pertukaran pengetahuan secara efektif.

Menurut Bughin et al. (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Gen Z lebih cenderung terlibat dalam knowledge sharing ketika mereka merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan memiliki dampak nyata terhadap tujuan organisasi. Selain itu, Gursoy et al. (2021) menekankan bahwa Gen Z memiliki preferensi untuk komunikasi yang transparan dan langsung. Mereka lebih nyaman dengan pendekatan kolaboratif daripada hierarkis tradisional. Oleh karena itu, *Knowledge Sharing* yang efektif harus dirancang dengan mempertimbangkan preferensi komunikasi dan gaya belajar mereka. Misalnya, penggunaan platform digital untuk berbagi pengetahuan, sesi *brainstorming* interaktif, atau *mentoring* dua arah dapat menjadi cara yang efektif untuk melibatkan Gen Z dalam proses berbagi pengetahuan.

Innovative Work Behavior (perilaku kerja inovatif) merupakan kemampuan karyawan untuk menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. *Knowledge Sharing* memainkan peran penting dalam mendorong perilaku ini, terutama di kalangan Gen Z. Wang & Noe (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa knowledge sharing menciptakan lingkungan di mana informasi dan ide mengalir secara bebas, memungkinkan karyawan untuk menggabungkan pengetahuan yang berbeda dan menciptakan solusi yang kreatif.

Bagi Gen Z, yang cenderung berorientasi pada tujuan dan mencari makna dalam pekerjaan, keterlibatan dalam *Knowledge Sharing* dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi mereka untuk berkontribusi pada inovasi. Zhang et al.

(2021) menemukan bahwa karyawan yang terlibat dalam knowledge sharing cenderung menunjukkan tingkat *Innovative Work Behavior* yang lebih tinggi, karena mereka memiliki akses ke beragam perspektif dan sumber daya pengetahuan.

Selain itu, Černe et al. (2022) menegaskan bahwa *Knowledge Sharing* juga mendorong kolaborasi antar tim, yang merupakan faktor kunci dalam menciptakan perilaku kerja inovatif. Gen Z, yang dikenal sebagai generasi yang terampil secara teknologi dan terbuka terhadap perubahan, dapat memanfaatkan pengetahuan yang dibagikan untuk mengembangkan solusi berbasis teknologi atau pendekatan baru yang lebih efisien. Dengan demikian, *Knowledge Sharing* tidak hanya memperkaya pengetahuan individu tetapi juga menciptakan sinergi yang mendorong inovasi di tingkat tim dan organisasi.

Gen Z dikenal sebagai generasi yang melek teknologi, kreatif, dan memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi secara inovatif dalam organisasi. Namun, untuk memaksimalkan potensi inovasi mereka, penting bagi organisasi untuk memastikan adanya kesesuaian antara nilai, tujuan, dan budaya organisasi dengan nilai serta karakteristik individu Gen Z. Konsep ini dikenal sebagai *Person-Organization Fit* (P-OF). *Person-Organization Fit* didefinisikan sebagai tingkat keselarasan antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi (Kristof-Brown et al., 2005). Konsep ini diyakini dapat memengaruhi berbagai aspek perilaku kerja, termasuk *Innovative Work Behavior* (IWB).

Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian mengenai *Innovative Work Behavior* (IWB) dan *Person-Organization Fit* (POF) semakin berkembang, terutama dalam konteks generasi Z yang kini mulai mendominasi dunia kerja. Generasi Z dikenal sebagai kelompok yang memiliki karakteristik unik, seperti berpikir kreatif, adaptif terhadap teknologi, serta memiliki keinginan kuat untuk menciptakan perubahan dalam organisasi. Namun, untuk mendorong perilaku inovatif ini, diperlukan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai mereka. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* memainkan

peran krusial dalam meningkatkan *Innovative Work Behavior*. Ketika individu merasa bahwa nilai-nilai organisasi selaras dengan nilai pribadi mereka, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara inovatif (Abuzaid et al., 2024)

Beberapa penelitian terbaru mendukung hubungan antara P-O *Fit* dan IWB. Misalnya, penelitian oleh Zhang et al. (2020) menemukan bahwa P-O *Fit* secara signifikan mempengaruhi perilaku inovatif karyawan, terutama pada generasi muda yang lebih menghargakan keselarasan nilai dengan organisasi. Selain itu, studi oleh Afsar et al. (2019) menunjukkan bahwa P-O *Fit* dapat meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*), yang pada gilirannya mendorong perilaku inovatif. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2019) yang menyatakan bahwa ketika individu merasa cocok dengan organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang berarti, termasuk dalam bentuk inovasi.

Para ahli juga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung P-O *Fit* untuk memaksimalkan potensi inovasi Gen Z. Menurut Cable & DeRue (2019), organisasi perlu memahami nilai-nilai dan ekspektasi Gen Z, seperti fleksibilitas, transparansi, dan kesempatan untuk berkembang, agar dapat menciptakan keselarasan yang optimal. Selain itu, De Hauw & De Vos (2020) menambahkan bahwa Gen Z cenderung mencari organisasi yang tidak hanya menawarkan kesempatan karir, tetapi juga memiliki tujuan yang selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka. Ketika keselarasan ini tercapai, Gen Z akan lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku inovatif dalam pekerjaan mereka.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Setelah menganalisis fenomena yang terdapat bagian latar belakang, setelahnya peneliti akan merumuskan masalah yang didapat dan dirumuskan beberapa permasalahan peneliti berupa:

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan generasi Z?

2. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing* karyawan generasi Z?
3. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Person-Organization Fit* karyawan generasi Z?
4. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan generasi Z?
5. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing* karyawan generasi Z?
6. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan generasi Z?
7. Apakah *Knowledge Sharing* memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Innovative Work Behavior*?
8. Apakah *Person-Organization Fit* memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Innovative Work Behavior*?
9. Apakah *Knowledge Sharing* memediasi hubungan antara *Person-Organization Fit* dan *Innovative Work Behavior* karyawan Generasi Z?
10. Apakah *Person-Organization Fit* memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Knowledge Sharing* karyawan Generasi Z?
11. Apakah *Person-Organization Fit* dan *Knowledge Sharing* memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Innovative Work Behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan menguji *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan Generasi Z.

2. Untuk menganalisis dan menguji *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing* pada karyawan Generasi Z.
3. Untuk menganalisis dan menguji *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Person–Organization Fit* pada karyawan Generasi Z.
4. Untuk Menganalisis dan menguji *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Person–Organization Fit* pada karyawan Generasi Z.
5. Untuk menganalisis dan menguji *Person–Organization Fit* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing* pada karyawan Generasi Z.
6. Untuk menganalisis dan menguji *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan Generasi Z.
7. Untuk Menganalisis dan menguji peran *Knowledge Sharing* memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Innovative Work Behavior*.
8. Untuk Menganalisis dan menguji peran *Person–Organization Fit* memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Innovative Work Behavior*.
9. Untuk Menganalisis dan menguji peran *Knowledge Sharing* memediasi hubungan antara *Person–Organization Fit* dan *Innovative Work Behavior*.
10. Untuk Menganalisis dan menguji peran *Person–Organization Fit* memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Knowledge Sharing*.
11. Untuk Menganalisis dan menguji peran *Person–Organization Fit* dan *Knowledge Sharing* memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Innovative Work Behavior*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dengan memperkaya literatur mengenai pengaruh *Transformational Leadership*, *Knowledge Sharing*, dan *Person-Organization Fit* terhadap *Innovative Work Behavior*. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi akademisi dalam mengembangkan kajian lebih lanjut terkait faktor-faktor yang mendorong perilaku kerja inovatif, khususnya di kalangan karyawan Generasi Z. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar dalam pengembangan model kepemimpinan dan strategi organisasi yang lebih efektif untuk meningkatkan inovasi di tempat kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi pemimpin dan manajer di berbagai sektor industri, terutama dalam memahami bagaimana kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan, dan kesesuaian individu dengan organisasi dapat mempengaruhi inovasi di tempat kerja. Dengan pemahaman ini, pemimpin dapat mengembangkan strategi manajemen SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan inovasi di organisasi, merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berfokus pada peningkatan kepemimpinan transformasional, mendorong budaya berbagi pengetahuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan mengurangi hambatan inovasi yang berkaitan dengan kecocokan individu dalam organisasi dan pola kepemimpinan yang diterapkan.

1.5 Batasan Penelitian

1. Melakukan penelitian terhadap karyawan yang memiliki pengalaman bekerja selama minimal selama 6 bulan.

2. Variabel penelitian merupakan *Transformational Leadership*, *Knowledge Sharing*, *Person-Organization Fit* dan *Innovative Work Behavior*.
3. Penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online menggunakan *google form*.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian yang mendasari pentingnya kajian terhadap pengaruh *Transformational Leadership*, *Knowledge Sharing*, dan *Person-Organization Fit* terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan Generasi Z. Selain itu, bab ini juga mencakup rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, serta sistematika penulisan laporan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan teori-teori yang mendukung variabel-variabel penelitian sebagai dasar konseptual dalam pengembangan hipotesis dan model penelitian. Variabel yang dibahas dalam penelitian ini meliputi *Transformational Leadership*, *Knowledge Sharing*, *Person-Organization Fit*, dan *Innovative Work Behavior*. Selain itu, bab ini juga mencakup tinjauan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan beberapa hal umum berdasarkan metode penelitian yang berisi terkait objek penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel, teknik sampling yang digunakan, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis dan pembahasan mengenai hasil dari pengolahan data penelitian yang telah dikumpulkan sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir dari penelitian ini menyajikan sebuah kesimpulan, dan hasil- yang diperoleh, serta saran yang ditujukan kepada berbagai pihak sebagai langkah tindak lanjut berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan.

