

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi, hal ini dikarenakan tingkat keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan ini tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia ini tentunya perlu dilakukan peningkatan dalam hal meningkatkan kinerja sehingga diharapkan bisa bekerja secara maksimal dan bisa menyelesaikan aktivitas pekerjaan secara efektif dan efisien (Wulandari, 2022). Kurikulum merdeka merupakan kurikulum lanjutan dari kurikulum-13 (kurtilas) yang dikembangkan oleh Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbud RI) yang memberikan kebebasan kepada sekolah untuk lebih luas dalam mengembangkan pembelajaran yang berpusat pada siswa. Kurikulum merdeka ini memiliki empat prinsip utama dalam dunia Pendidikan, pertama kurikulum merdeka lebih bersifat fleksibilitas yang artinya memberikan kebebasan kepada guru dan sekolah untuk bisa mengembangkan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan, kedua kurikulum ini menekankan aspek kritis, kolaboratif, komunikatif dan kreatif yang sesuai dengan tuntutan Pendidikan abad ke-21.

Sistem pendidikan dituntut untuk mampu menjawab tantangan-tantangan dan perubahan yang ada, ini tentunya dilahirkan dengan menghidupkan kembali budaya pendidikan melalui inovasi, kerativitas guru, dan

produktivitas yang memerlukan perubahan yang cukup fundamental. Guru harus bisa menciptakan ide atau berinovasi dengan menciptakan pembaharuan berkelanjutan, memiliki motivasi yang baik dan penguasaan teknologi. Melalui perilaku kerja inovatif guru diharapkan bisa menjawab tantangan dunia pendidikan yang cukup rumit melalui kreatifitas dan inovasi.

Metode pembelajaran di era sekarang, guru dituntut untuk bisa melakukan perubahan dalam metode pembelajaran karena posisi guru dalam kurikulum merdeka adalah sebagai fasilitator. Guru harus bisa berinovasi dengan metode pembelajaran yang mampu menciptakan kreatifitas siswa. Keberagaman metode pembelajaran yang digunakan ini salah satunya dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif guru (Dwi Komalasari, 2023).

Di era sekarang tidak dapat kita pungkiri, semua bidang mengharuskan untuk bisa melekat dengan teknologi, termasuk disini yaitu dunia pendidikan. Adaptasi penggunaan teknologi dalam pembelajaran ini tentunya membutuhkan sebuah inovasi. Inovasi yang dilakukan ini sangat menentukan kualitas pembelajaran dan mampu meningkatkan efisiensi pembelajaran.

Penggunaan kurikulum merdeka dan cepatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memaksa semua bidang terutama dunia pendidikan menjadi bergantung kepada teknologi, ini tentunya juga menjadi tantangan tersendiri bagi tenaga pendidik. Fakta dilapangan masih banyak tenaga pendidik yang belum memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran sehingga materi pembelajaran yang disampaikan ke peserta didikpun kurang maksimal.

Dalam dunia pendidikan dengan adanya perkembangan teknologi yang seharusnya bisa memberikan kemudahan dalam proses pembelajaran, tetapi faktanya pembelajaran masih terkadang monoton bagi siswa, hal ini karena kurangnya inovasi guru dalam pembelajaran, sehingga perilaku inovatif menjadi suatu hal yang penting dalam dunia Pendidikan untuk bisa menghadapi tantangan pembelajaran yang ada. Melalui perubahan-perubahan yang ada tersebut, perilaku kerja inovatif guru sangat berperan penting untuk bisa meningkatkan kualitas pembelajaran guna mewujudkan tujuan Pendidikan (Dwi Komalasari, 2023).

Selanjutnya prinsip yang ketiga menekankan pada aspek berbasis proyek, yang mengharuskan siswa dan guru untuk bisa terlibat dalam proyek tersebut melalui penerapan ilmu pengetahuan dan keterampilan, prinsip yang keempat yaitu integrasi teknologi yang artinya menekankan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Dalam hal ini guru sangat dibutuhkan guru yang inovatif untuk bisa menerapkan kurikulum merdeka dalam pembelajaran (Raihan, Juni 2024).

Perilaku inovatif guru perlu mendapat perhatian khusus baik dari pemerintah, guru itu maupun dari instansi pendidikan itu sendiri. Guru sebagai tenaga pendidik, tenaga pengajar dan tenaga pembimbing dituntut untuk bisa meningkatkan perilaku kerja inovatif untuk menjadikan perubahan dalam dunia pendidikan yaitu agar pendidikan bisa berjalan efektif serta efisien. Guru sebagai tenaga pendidik diyakini mampu menemukan, mampu menggali dan mampu mengelola berbagai potensi-

potensi yang ada yang berkaitan dengan nilai, sikap, kempuan dan intelektual dari peserta didik. Guru yang berkualitas adalah mereka tenaga pendidik yang bisa menggali potensi sekaligus bisa membangkitkan semangat para peserta didik yang merupakan agen perubahan dimasa depan (Wahyu Relisa, 2021).

Menurut Dokumen rencana pembelajaran jangka menengah bahwa permasalahan yang terjadi terutama dalam dunia pendidikan adalah kualitas guru yang sangat rendah. Ini dijelaskan pula oleh Iskandar bahwa di Indonesia hanya ada 2 % guru yang termasuk guru inovatif dari keseluruhan total 5,6 juta guru. Dalam hal ini masih ada 98 % guru yang tidak inovatif. Padahal dalam kenyataannya guru dalam proses pembelajaran masih bisa menggunakan serta memanfaatkan internet dan teknologi untuk melakukan inovasi dalam pembelajaran (Wahyu Relisa, 2021).

Data GII menunjukkan peringkat Indonesia selama empat tahun terakhir. Data ketersediaan dan perubahan kerangka model GII berpengaruh dari tahun ke tahun perbandingan peringkat GII. *Global Innovation Index (GII)* 2024 menunjukkan bahwa Indonesia menempati peringkat ke-67 pada tahun 2024, ini mengalami penurunan dari tahun 2023, dimana Indinonesia menempati peringkat ke 54 dalam hal inovasi global. Indonesia mengalami penuruan dari ttahun sebelumnya, Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan terkait pengembangan inovasi, terutama di bidang modal manusia, riset, dan sofistikasi bisnis. Indonesia perlu meningkatkan kualitas sumber

daya manusia (SDM) dan infrastruktur riset untuk mendukung perkembangan inovasi yang lebih baik.

Inovasi bukan hanya bergantung pada teknologi atau penemuan baru, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif yang diterapkan oleh individu dan organisasi. Di tengah tantangan yang ada, Indonesia perlu mengoptimalkan potensi perilaku kerja inovatif dalam mendorong kemajuan inovasi. Hal ini terkait erat dengan pengembangan budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan kolaborasi, serta keterampilan karyawan dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang ada.

Kemampuan individu untuk percaya pada kemampuannya dalam menghasilkan ide-ide kreatif dan menyelesaikan masalah secara inovatif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan inovasi di tingkat individu maupun organisasi. Oleh karena itu, membangun perilaku kerja inovatif melalui pelatihan, peningkatan keterampilan, dan pemberdayaan psikologis dapat menjadi solusi untuk menghadapi tantangan yang dihadapi Indonesia dalam rangka meningkatkan daya saing inovasi.

Dalam dunia pendidikan, masalah-masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan sekaligus perilaku kerja inovatif dari guru saat ini menjadi tantangan yang cukup berat dan masalah yang cukup serius. Salah satunya adalah tuntutan dari kurikulum merdeka saat ini yang mengharuskan guru atau tenaga pengajar untuk bisa mengadopsi teknologi dalam kegiatan belajar mengajar. Sehingga dalam konteks ini sangat perlu bagi guru untuk bisa berorientasi pada teknologi. Guru harus bisa menggunakan dan

mengimplementasikan teknologi dalam dunia pendidikan, sehingga guru bisa meningkatkan perilaku kerja inovatifnya melalui implementasi terhadap ide-ide yang ada. Dalam ini peran pemimpin yang berorientasi pada digital sangat diperlukan untuk mendorong tenaga pendidik dalam meningkatkan perilaku kerja inovatifnya

Penelitian ini dilakukan di SMK Karya Mandiri Nusawungu, SMK Karya mandiri nusawungu adalah sekolah menengah kejuruan yang beralamat di Jalan Sekolah No 01 Desa Banjarsari Kecamatan Nusawungu Kabupaten Cilacap. SMK Karya Mandiri Nusawungu memiliki 4 (empat) program keahlian, yaitu Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO), Teknik sepeda motor (TSM), Akuntansi dan keuangan Lembaga (AKL) dan Teknik Komputer dan Jaringan(TKJ). Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada waka kurikulum SMK Karya Mandiri nusawungu, berdasarkan wawancara tersebut, guru-guru di SMK Karya Mandiri Nusawungu memiliki perilaku kerja inovatif yang cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari kegiatan belajar mengajar sehari-hari. Guru guru sudah mengadopsi teknologi melalui modifikasi alat-alat dalam pembelajaran dan praktiknya, guru juga memanfaatkan media social dalam proses pembelajaran sehingga mendorong kreatifitas siswa dalam belajar, misalnya melalui kegiatan praktikum, penggunaan canva untuk media pembelajaran siswa biasanya Latihan membuat materi pembelajaran dan dituangkan dalam aplikasi canva, guru juga aktif melakukan kegiatan les, sering menggunakan laboratoritum computer untuk kegiatan pembelajaran. Ada beberapa guru

juga yang dalam kegiatan pembelajaran dengan menggunakan dan memanfaatkan aplikasi Quiziz maupun google form untuk mengasah kemampuan anak melalui evaluasi pembelajaran..

Guru guru juga cepat beradaptasi dengan kurikulum terbaru. Hal ini terlihat bahwa guru dalam pembelajaran memanfaatkan sistem pembelajaran digital untuk meningkatkan kreatifitas siswa, sehingga perilaku kerja inovatif guru bisa dikatakan cukup baik. Terkait dengan pembelajaran berbasis teknologi. Kepala sekolah selalu menghimbau dan mendorong guru dan tenaga pendidik di SMK Karya Mandiri Nusawungu untuk terus bisa beradaptasi dengan perkembangan teknologi, sekaligus menghimbau guru untuk menggunakan teknologi yang ada untuk digunakan dalam kegiatan pembelajaran. kepala sekolah tidak hanya menghimbau guru untuk mengikuti perkembangan teknologi saja melainkan juga memfasilitasi guru untuk bisa innovative melalui penggunaan teknologi, dengan menyediakan leb computer sebanyak 4 ruang computer yang biasanya digunakan guru untuk pembelajaran berbasis teknologi, selain itu juga difasilitasi free wifi untuk siswa dan guru, sehingga ini memudahkan guru untuk menggunakan teknologi dalam pembelajaran, dalam kegiatan rapatpun di SMK Karya Mandiri Nusawungu tidak selalu dilakukan secara tatap muka atau offline tetapi juga sering secara online via google meet atau zoom.

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan di SMK Karya Mandiri Nusawungu juga baik, ini terlihat dari adanya persahabatan didunia kerja yang baik yang mendorong saling berbagi pengetahuan antara sesama rekan

guru. Guru saling bertukar pengalaman, informasi dan memecahkan masalah bersama rekan rekan guru, termasuk masalah yang dihadapi dikelas pada saat pembelajaran berlangsung, saling sharing metode pembelajaran kreatif yang digunakan di kelas sekaligus saling sharing penggunaan media pembelajaran . Hal inilah yang mendorong perilaku kerja innovative guru.

Dan mengingat tuntutan kemajuan teknologi informasi dan kebutuhan dunia usaha dunia industry (DUDI) maka SMK perlu mengotimalkan inovasi layanan di sekolah. Oleh karena itu penelitian ini akan menguji faktor yang berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru di SMK Karya Mandiri Nusawungu. Kemudian persahabatan ditempat kerja atau *workplace friendship* sesama rekan guru di SMK Karya Mandiri Nusawungu sangat baik dan erat, terlihat dari guru guru yang saling bertukar pengalaman dan informasi baik dalam situasi formal maupun nonformal. Dalam situasi formal Ketika rapat Bersama, guru guru saling berbagi pengalaman dan tak jarang saling bertanya terkait dengan media pembelajaran yang digunakan dikelas. Antara sesama rekan guru tidak membedakan dan saling percaya. Sehingga terdapat hubungan sosial yang baik di tempat kerja, mereka saling mendukung, terbuka dalam komunikasi dan sering bekerja sama dalam berbagai kegiatan sekolah.

Salah satu faktor pendukung yang mendorong perilaku kerja inovatif salah satunya adalah kepemimpinan digital. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang berorientasi pada keterampilan digital ini turut memberikan dampak yang positif terhadap seorang guru untuk bisa

beradaptasi pada perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif atau *innovation work behavior* dalam hal ini menjadi kunci yang penting bagi keberhasilan sebuah organisasi (Reni, 2024). Kepemimpinan digital merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk bisa mengarahkan pegawai atau karyawan untuk bisa beradaptasi dunia digital. Kepemimpinan digital memiliki kemampuan komunikasi digital, kemampuan berinovasi dan kemampuan dalam memimpin yang tentunya ditunjukkan untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif (Abadi, 2024). Hasil penelitian Indra Abadi (2024) yang menjelaskan hasil penelitian bahwa kepemimpinan digital atau digital leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Seorang guru yang memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi cenderung mampu menciptakan ide-ide terbaru dan mampu menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada (*idea exploration*). Kemudian guru yang memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi akan selalu mampu untuk mengembangkan ide yang dimiliki untuk bisa mendukung kegiatan belajar mengajar (Abadi, 2024). Selanjutnya penelitian Alfito Zhafir (2024) menguji Pengaruh *Digital Leadership* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Milenial di Jawa Timur, Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *digital leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. *Digital leadership* di dalam konteks SMK Karya Mandiri Nusawungu ditunjukkan dari peran kepala sekolah dalam menghimbau guru melakukan pembelajaran dengan berorientasi pada penggunaan teknologi

sesuai dengan tuntutan kurikulum merdeka. serta kepala sekolah juga sering kali mendorong guru untuk tidak gagap teknologi (gaptek), sehingga bisa mengikuti era teknologi dan mengadopsinya dalam pembelajaran.

Selain kepemimpinan digital, faktor pendukung lain yang diduga ikut berperan dalam mendorong perilaku kerja inovatif yaitu *workplace friendship*. *Workplace Friendship* adalah kemampuan dari individu untuk bisa menciptakan komunikasi interpersonal di tempat kerja (Nadia Khaerunnisa, 2024). Adanya hubungan yang baik sekaligus berkualitas antar individu di tempat kerja ini, baik antara guru dengan sesama guru maupun guru dengan pemimpin yang dalam hal ini adalah kepala sekolah secara langsung dan tidak langsung mampu menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif sehingga mendorong seseorang untuk bisa berinovasi. *Workplace friendship* atau persahabatan ditempat kerja menjadi faktor yang penting untuk bisa mendorong terciptanya perilaku kerja inovatif. *Workplace friendship* atau persahabatan ditempat kerja merupakan hubungan antar teman ditempat kerja yang terjalin hubungan interpersonal informal sekaligus hubungan yang intim antar rekan kerja (Nadia Khaerunnisa, 2024).

Pegawai yang memiliki hubungan persahabatan yang baik dan erat antar sesama rekan kerja akan cenderung memiliki rasa nyaman dan aman dalam bekerja, serta mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan mampu saling berbagi ide-ide dan saling mendukung antar rekan kerja dalam berinovasi. *Workplace friendship* mampu menciptakan hubungan yang saling bergantung, serta mampu menjadi sahabat dan teman yang bisa diandalkan

dalam berbagai situasi dan permasalahan yang dihadapi sehingga mendorong terciptanya perilaku kerja inovatif (Nadia Khaerunnisa, 2024).

Penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *workplace friendship* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Nadia Khaerunnisa, 2024) mengatakan bahwa *Workplace friendship* atau persahabatan ditempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja *inovatif*. *Workplace friendship* di SMK Karya Mandiri Nusawungu cukup baik, mereka saling berbagi pengalaman dan pengetahuan, kendala apa yang dihadapi serta permasalahan dan solusi seringkali di diskusikan Bersama antar rekan-rekan kerja. Bapak ibu guru cenderung saling terbuka, mereka saling bertukar informasi sehingga lingkungan persahabatan di SMK Karya Mandiri Nusawungu nyaman dan kondusif serta saling mendukung. Walaupun ruangan dari masing masing guru berbeda tergantung jurusan masing-masing, tapi komunikasi yang baik tetap baik dan erat.

Digital Leadership di SMK Karya Mandiri Nusawungu sangat didukung oleh pemimpin yang mendorong guru untuk menggunakan teknologi dalam pembelajaran, yang didukung oleh fasilitas pembelajaran berbasis teknologi yang memadai, seperti adanya Laboratorium Komputer yang memadai, akses wifi yang tersedia, dan proyektor yang menunjang pembelajaran. Kepala sekolah juga sering mengadakan pelatihan-pelatihan teknologi yang menunjang kemampuan digital guru seperti pelatihan koding.

Dalam pembelajaran dikelas, guru banyak menggunakan aplikasi-aplikasi digital penunjang pembelajaran, seperti aplikasi *Kahoot*, *canva*, *goplay*, *wordwall*, *Powerpoint* dan lain sebagainya. Ini menunjukkan bahwa di SMK Karya Mandiri Nusawungu penggunaan teknologinya sudah baik. Penggunaan teknologi ini juga menambah pemahaman siswa terhadap teknologi. Jadi materi-materi pembelajaran tidak hanya diajarkan dengan cara konvensional misalnya ceramah tapi sudah mengadopsi teknologi dalam pembelajaran.

Penelitian ini dimotivasi dengan ditemukannya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu yang menghubungkan *digital leadership* dan *workplace friendship* terhadap *innovative work behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Hadi (2024) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital leadership* tidak terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*, sementara penelitian yang dilakukan oleh Alfito Zhafir (2024) menunjukkan hasil bahwa *digital leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Dani Rizana (2023) menunjukkan hasil bahwa *workplace friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*, sementara penelitian yang dilakukan oleh Abednego Feehi (2017) menunjukkan hasil bahwa *workplace friendship* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Untuk menjembatani inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, oleh karena itu, penelitian ini akan menguji peran mediasi *knowledge sharing*

sebagai variabel pemediasi. *Knowledge sharing* adalah kegiatan berinteraksi sekaligus berkomunikasi yang didalamnya saling bertukar informasi, pengalaman, pengetahuan dan berbagi kemampuan atau skill antara karyawan. Melalui *knowledge sharing* ini dapat mendorong seseorang untuk bisa meningkatkan perilaku kerja inovatif melalui berbagi pengetahuan sehingga dapat menciptakan ide-ide baru (Abadi, 2024). Sebuah organisasi yang mampu mendorong karyawannya untuk bisa saling berbagi pengetahuan dan kemudian memunculkan ide-ide baru akan menjadi pendorong munculnya perilaku kerja inovatif. Kegiatan berbagi pengalaman, pengetahuan, sekaligus saling bertukar pikiran dalam dunia kerja merupakan cara yang paling efektif dan paling efisien untuk bisa meningkatkan perilaku kerja inovatif (Anim Purwanto, 2024). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elyana Agata (2024) menunjukkan bahwa *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* melalui *knowledge sharing* sebagai variabel pemediasi, selain itu penelitian dari Dani Rizana (2023) menunjukkan bahwa *Workplace Friendship* berpengaruh terhadap *Innovative work behavior* dengan *knowledge sharing* sebagai pemediasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anwar (2024) yang mengatakan bahwa *digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*, penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Kartika Dwi (2024) mengatakan bahwa *Digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *innovative*

work behavior. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Salsa Veronika (2024) yang mengatakan bahwa *workplace fiendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nadia Khairunnisa (2024) mengatakan bahwa *Workplace friendship* atau persahabatan ditempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, didukung juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Abadi, 2024) yang mengatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja innovative.

Dari observasi dan wawancara yang dilakukan, dan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) peneliti ingin mengetahui apakah *digital leadership* dan *workplace friendship* berpengaruh terhadap *innovative work behavior*. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Digital Leadership dan Workplace Friendship terhadap Innovative Work Behavior dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi di SMK Karya Mandiri Nusawungu”***

1.2. Rumusan Masalah

Di era digital saat ini, semuanya serba harus bisa dan mengenal teknologi. Salah satunya, guru saat mengajar dituntut untuk selalu bisa beradaptasi dengan teknologi dan menggunakannya dalam proses belajar mengajar, sehingga diharapkan setiap guru bisa menerapkan perilaku kerja inovatif, yang tentunya untuk mencapai perilaku kinerja innovative guru

yang baik didukung tentunya oleh banyak faktor, salah satunya oleh kepemimpinan kepala sekolah yang mendukung dan berorientasi pada penggunaan teknologi, persahabatan dilingkungan kerja yang saling mendukung, berbagi pengetahuan antar sesama guru, sehingga pada akhirnya bisa berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Karya Mandiri Nusawungu.

Rumusan pertanyaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *digital leadership* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu ?
2. Apakah *Workplace Friendship* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu ?
3. Apakah *digital leadership* berpengaruh terhadap *knowledge sharing* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu ?
4. Apakah *workplace friendship* berpengaruh terhadap *knowledge sharing* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu ?
5. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu ?
6. Apakah *digital leadership* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu melalui *knowledge sharing* sbagai variable mediasi?
7. Apakah *workplace friendship* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu melalui *knowledge sharing* sbagai variable mediasi?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki Batasan masalah sebagai berikut :

1. Sampel pada penelitian ini dibatasi pada guru di SMK Karya Mandiri Nusawungu
2. Untuk variable mediasi dibatasi pada variable *Knowledge sharing*
3. Pada penelitian ini variable dibatasi pada variable sebagai berikut :

1) *Digital leadership*

Digital leadership merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mendayagunakan pegawainya untuk bisa menggunakan teknologi digital dengan tujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi. (Nopriadi Saputra, 2021).

Menurut Saputra (2020) ada dua dimensi dalam digital leadership yaitu:

- a) Sikap digital (digital skill)
- b) Kemampuan memimpin

2. *Workplace friendship*

Workplace friendship adalah suatu hubungan yang terbentuk dalam dunia kerja dimana terjalin sikap saling percaya, saling komitmen yang dilandasi kesukarelaan dan nilai nilai kebersamaan (Desyi Lestari, 2020).

Adapun indikator pengukuran variable *workplace friendship* menurut Nielsen dalam (Rizki Barotuttakiah, 2020) adalah sebagai berikut :

- a) Saling mengenal antara rekan kerja
- b) Bekerja dengan kolektif
- c) Bebas berinteraksi dan berkomunikasi

- d) Mendapat dukungan dari organisasi
- e) Memiliki hubungan yang erat
- f) Memiliki sikap toleransi

3. *Knowledge Sharing*

Menurut Guerten dalam (Trinovela Simanjuntak, 2021) *Knowledge sharing* adalah bentuk interaksi dan komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih guna untuk meningkatkan serta berbagi pengetahuan kepada orang lain. Indikator pengukuran dimensi dari *knowledge sharing* adalah sebagai berikut (Gian Casimir, 2012):

- a) Saya bersedia berbagi informasi yang saya miliki dengan rekan-rekan di departemen saya
- b) Saya secara sukarela membagikan keahlian saya kepada rekan-rekan di departemen saya
- c) Ketika saya mempelajari sesuatu yang baru, saya memastikan rekan-rekan di luar departemen saya juga dapat mempelajarinya
- d) Saya bersedia berbagi informasi yang saya miliki dengan rekan-rekan di luar departemen saya.
- e) Saya secara sukarela membagikan keahlian saya kepada rekan-rekan di luar departemen saya

4. *Innovatif work behavior*

Innovatif work behavior merupakan perilaku kerja dari karyawan yang memunculkan ide, mengenalkan dan mampu menerapkan ide-ide tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasinya (Radhif Dimas, 2022). Adapun

indikator pengukuran yang digunakan dalam variable *innovative work behavior* adalah sebagai berikut (Scot & Bruce , 1994) :

- a) Mencari teknologi, proses, dan/atau ide produk baru
- b) Menghasilkan ide-ide kreatif
- c) Saya mempromosikan dan memperjuangkan ide-ide kepada orang lain
- d) Saya menyelidiki dan mendapatkan dana yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan ide-ide baru.
- e) Saya mengembangkan rencana dan jadwal yang memadai untuk implementasi ide-ide baru
- f) Saya menganggap diri saya guru yang inovatif

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat di rumuskan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *digital leadership* terhadap *innovative work behavior* guru di SMK Karya Mandiri Nusawungu.
2. Untuk mengetahui pengaruh *workplace friendship* terhadap *innovative work behavior* guru di SMK Karya Mandiri Nusawungu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *digital leadership* terhadap *knowledge sharing* guru di SMK Karya Mandiri Nusawungu.
4. Untuk mengetahui *workplace friendship* terhadap *knowledge sharing* guru di SMK Karya Mandiri Nusawungu.
5. Untuk mengetahui *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* guru di SMK Karya Mandiri Nusawungu.

6. Untuk mengetahui *digital leadership* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu melalui *knowledge sharing* sbagai variable mediasi
7. Untuk mengetahui *workplace friendship* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu melalui *knowledge sharing* sbagai variable mediasi

1.5. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat, yaitu berupa manfaat teoritis dan manfaat praktik seperti dibawah ini :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangsih dalam dunia pendidikan. Salah satunya sebagai bahan literasi sekaligus menambah pengetahuan tentang keilmuan manajemen terutama manajemen sumber daya manusia bagi Universitas Putra Bangsa Kebumen dan bagi tempat penelitian yaitu SMK Karya Mandiri Nusawungu. Serta diharapkan dari penelitian ini bisa menjadi referensi dan acuan bagi penelitian penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen yaitu bagaimana meningkatkan perilaku kerja inovatif guru yang dipengaruhi oleh *digital leadership* dan *workplace friendship* melalui *knowledge sharing* sebagai variabel pemediasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu diharapkan dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi SMK Karya

Mandiri Nusawungu serta sebagai bahan evaluasi bagi guru untuk bisa meningkatkan perilaku kerja inovatif dalam mengajar dan tentunya di dukung oleh faktor lain yaitu *Digital leadership* yang mendukung, *workplace friendship* yang baik dalam dunia kerja, dan antar karyawan bisa saling melakukan *knowledge sharing*. Sehingga dari penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan perilaku kerja inovatif guru SMK Karya Mandiri Nusawungu.

