

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* DAN *KNOWLEDGE SHARING*
TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DENGAN *WORK*
ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT
PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL II TELUK BAYUR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang*



OLEH

ALDA ULFATMI

2018/18059024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* DAN *KNOWLEDGE SHARING*
TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DENGAN *WORK
ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT
PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL II TELUK BAYUR**

Nama : Alda Ulfatmi
NIM / TM : 18059024 / 2018
Jenjang Program : Strata (S1)
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Desember 2022

Disetujui Oleh :

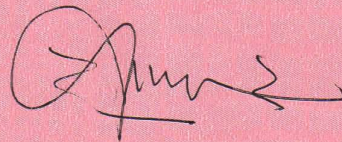
Mengetahui,

Kepala Departemen Manajemen



Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D
NIP. 198104042005011002

Pembimbing



Dr. Sulastri, M.Pd, MM
NIP. 195811111987032001

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* DAN *KNOWLEDGE SHARING*
TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DENGAN *WORK
ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT
PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL II TELUK BAYUR**

Nama : Alda Ulfatmi
NIM / TM : 18059024 / 2018
Jenjang Program : Strata (S1)
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah di Uji Di Depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Manajemen (S1)

Fakultas Ekonomi

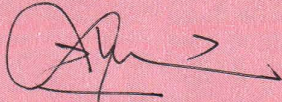
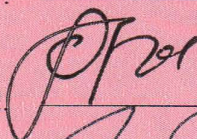
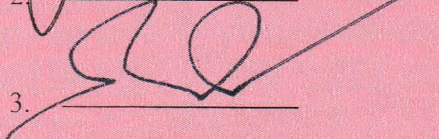
Universitas Negeri Padang

Padang, Desember 2022

Nama

1. Dr. Sulastri, M.Pd, MM
2. Dr. Syahrizal, SE, M.Si
3. Okki Trinanda, SE, MM

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alda Ulfatmi
TM/NIM : 2018 / 18059024
Tempat / Tanggal Lahir : Padang / 19 Juni 1999
Jurusan : Manajemen
Keahlian : MSDM
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Adinegoro No. 18 Kel. BT Kabung Kota Padang
No. HP / Telp : 085272087703
Judul Skripsi : Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Innovative Work Behavior* Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di UNP atau di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila ditanda tangani **Asli** oleh Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan Manajemen.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Desember 2022
Yang Menyatakan



Alda Ulfatmi
NIM. 18059024

ABSTRAK

Alda Ulfatmi
(2018/18059024) : **Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur**

Dosen Pembimbing : **Dr. Sulastri, M.Pd, M.M**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis : (1) Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur. (2) Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur. (3) Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur. (4) Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur. (5) Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur. (6) Pengaruh mediasi *Work Engagement* pada *Leader Member Exchange* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur. (7) Pengaruh mediasi *Work Engagement* pada *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur yang berjumlah 124 orang. Sedangkan jumlah sampel berjumlah 122 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis SEM menggunakan *SmartPLS*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur. (2) *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur. (3) *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur. (4) *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur. (5) *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur. (6) *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia

(Persero) Regional II Teluk Bayur. (7) *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur.

Kata Kunci : *Leader Member Exchange, Knowledge Sharing, Work Engagement, Innovative Work Behavior.*

KATA PENGANTAR



Puji Syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini Penulis banyak mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Sulastri, M.Pd, M.M selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan dan waktunya kepada Penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si dan Bapak Okki Trinanda, SE, MM selaku penguji yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.

3. Ibu Aimatul Yumna, S.E, M.Fin, Ph.D selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan saran dan arahan selama masa perkuliahan.
4. Bapak Prof. Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Perengki Susanto, S.E, M.Sc. Ph.D dan Ibu Yuki Fitria, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan dan sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Supan Weri Munandar, A.Md selaku tata usaha Jurusan Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
7. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu dibidang administrasi.
8. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
9. Seluruh Staf dan karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur yang telah memberikan kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur.
10. Teristimewa untuk orang tua tercinta Ayahanda Nurdin Rauf dan Ibunda Agustini, skripsi ini seutuhnya saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, terimakasih atas cinta, doa, dorongan, semangat yang luar biasa pengorbanannya

sehingga penulis dapat meraih semua ini dan dapat memberikan kebanggan yang luar biasa.

11. Teman-teman Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang angkatan 2018 yang tidak dapat penulis tuliskan namanya satu persatu, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan di ridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna, baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain dimasa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Desember 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Kajian Teori	14
1. <i>Diffusion of Innovation Theory</i>	14
2. <i>Innovative Work Behavior</i>	17
a. Pengertian <i>Innovative Work Behavior</i>	17
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Innovative Work Behavior</i>	19
c. Indikator <i>Innovative Work Behavior</i>	22
3. <i>Leader Member Exchange</i>	23
a. Pengertian <i>Leader Member Exchange</i>	23
b. Indikator <i>Leader Member Exchange</i> (LMX)	26
4. <i>Knowledge Sharing</i>	27
a. Pengertian <i>Knowledge Management</i>	27
b. Pengertian <i>Knowledge Sharing</i>	29
c. Jenis-Jenis <i>Knowledge</i>	31
d. Indikator <i>Knowledge Sharing</i>	32
5. <i>Work Engagement</i>	33
a. Pengertian <i>Work Engagement</i>	33
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	35
c. Indikator <i>Work Engagement</i>	36
B. Penelitian Relevan	37
C. Kerangka Konseptual.....	39

D. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	51
A. Desain Penelitian	51
B. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian.....	51
C. Populasi dan Sampel.....	52
1. Populasi.....	52
2. Sampel	52
D. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	54
1. Jenis Prosedur Pengambilan Data.....	54
a. Data Primer	54
b. Data Sekunder	54
2. Sumber Data.....	55
E. Teknik Pengumpulan Data	55
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	56
1. Variabel Penelitian.....	56
2. Definisi Operasional	57
G. Instrumen Penelitian dan Indikator Pengukuran Variabel.....	59
1. Instrumen Penelitian	59
2. Indikator Pengukuran Variabel	61
H. Metode Analisis Data	61
1. Analisis Statistik Deskriptif	62
a. Persentase	63
b. <i>Mean</i>	63
c. TCR (Total Capaian Responden).....	63
2. Analisis Statistik Inferensial	64
a. Uji Normalitas	65
b. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	66
1) Uji Validitas.....	66
2) Uji Reliabilitas.....	67
c. Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	67
d. Pengujian Hipotesis.....	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	72
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	72
1. Sejarah Singkat dan Perkembangan PT Pelindo (Persero) Regional II Teluk Bayur.....	72
2. Visi PT Pelindo (Persero) Regional II Teluk Bayur	74
3. Misi PT Pelindo (Persero) Regional II Teluk Bayur	75
4. Struktur Organisasi PT Pelindo (Persero) Regional II Teluk Bayur.....	75
B. Hasil Penelitian	76
1. Deskripsi Penelitian	76
2. Deskripsi Variabel Penelitian	79

C. Analisis Data.....	89
1. Uji Normalitas.....	89
2. Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>).....	91
a. Uji Validitas	92
b. Uji Reliabilitas.....	95
3. Pengukuran Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	96
4. Pengujian Hipotesis	97
a. Hipotesis Pengaruh Langsung.....	98
b. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	101
c. Pengaruh Total	104
5. Pembahasan.....	106
BAB V PENUTUP.....	121
A. Kesimpulan	121
B. Saran	123
C. Keterbatasan	127
DAFTAR PUSTAKA	128
LAMPIRAN.....	132

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Pelayanan PT Pelindo (Persero) Regional II Teluk Bayur	4
Tabel 2. Penelitian Relevan.....	37
Tabel 3. Rekapitulasi Karyawan PT PELINDO II.....	52
Tabel 4. Rekapitulasi Sampel Karyawan PT PELINDO II.....	54
Tabel 5. Alternatif Jawaban <i>favorable</i>	60
Tabel 6. Variabel dan Indikator Penelitian	60
Tabel 7. Indikator Pertanyaan	61
Tabel 8. Rentang Skala Tingkat Capaian Responden (TCR).....	64
Tabel 9. Deskripsi Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 10. Deskripsi Penelitian Berdasarkan Usia	77
Tabel 11. Deskripsi Penelitian Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	77
Tabel 12. Deskripsi Penelitian Berdasarkan Masa Bekerja	78
Tabel 13. Deskripsi Penelitian Berdasarkan Status Perkawinan.....	79
Tabel 14. Distribusi Frekuensi <i>Innovative Work Behavior</i>	80
Tabel 15. Distribusi Frekuensi <i>Leader Member Exchange</i>	83
Tabel 16. Distribusi Frekuensi <i>Knowledge Sharing</i>	85
Tabel 17. Distribusi Frekuensi <i>Work Engagement</i>	87
Tabel 18. Hasil Uji Normalitas <i>Leader Member Exchange</i>	90
Tabel 19. Hasil Uji Normalitas <i>Knowledge Sharing</i>	91
Tabel 20. Hasil Uji Diskriminan Validitas.....	94
Tabel 21. Hasil Uji Diskriminan Validitas.....	95
Tabel 22. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.....	95
Tabel 23. Hasil Analisis R-Square	97
Tabel 24. Hasil Analisis Inner Model	98
Tabel 25. Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi	102
Tabel 26. Pengaruh Total	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	41
Gambar 2. Model Hubungan Variabel	68
Gambar 3. Struktur Organisasi PT Pelindo (Persero) Regional II Teluk Bayur...	75
Gambar 4. Outer Model Awal	93
Gambar 5. Outer Model Akhir	93
Gambar 6. Inner Model	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan jasa berkembang dengan seiring waktu. Banyak perusahaan yang bergerak dibidang jasa dengan berbagai macam jenis jasa yang ditawarkan. Dengan berkembangnya industri jasa, kebutuhan sumber daya manusia tentunya semakin meningkat juga. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif agar tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu, sumber daya manusia diperusahaan hendaknya dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Salah satu tujuan utama sebuah perusahaan adalah memenangkan persaingan, untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang mampu untuk menciptakan ide-ide baru yang inovatif melalui perilaku inovatif yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Perilaku kerja inovatif karyawan merupakan aset penting bagi organisasi (Spiegelaere *et al.*, 2016). Perilaku inovatif bukan hanya mencakup eksplorasi peluang dan generalisasi ide-ide baru, tetapi juga mencakup perilaku yang diarahkan untuk menerapkan perubahan, menerapkan pengetahuan baru atau meningkatkan proses untuk meningkatkan kinerja pribadi atau perusahaan (Taştan & Davoudi, 2015).

Tujuan utama dari perilaku inovatif adalah untuk memperkenalkan ide-ide baru pada proses kinerja yang dapat mendorong hasil positif seperti peningkatan kinerja, dan juga dapat menghindari perilaku beresiko yang dapat membawa kegagalan. Agar perilaku kerja inovatif terjadi, organisasi harus terbuka terhadap perubahan. Perilaku kerja inovatif pada karyawan terkait dengan perilaku kewargaan organisasi yang mencerminkan kesediaan karyawan untuk menginvestasikan upaya diluar dari peran yang telah ditentukan untuk sukarela membantu rekan kerja menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Perilaku inovatif pada karyawan sangat penting untuk kesuksesan organisasi, karena organisasi tidak dapat menjadi inovatif tanpa karyawan mereka. Artinya, perilaku inovatif pada karyawan adalah aset penting dalam keberhasilan perusahaan. Agar ide-ide yang kreatif dapat diterapkan didalam organisasi, karyawan memerlukan dukungan dari pemimpin mereka (Atitumpong, 2015). Karyawan yang terlibat dalam perilaku kerja inovatif diharapkan dapat menghabiskan waktu yang lebih banyak pada tugas-tugas yang diluar dari tupoksi kerja mereka dan dapat mengusulkan ide-ide baru yang praktis guna meningkatkan pekerjaan dalam organisasi.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur atau dikenal dengan PT Pelindo II adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang logistik, secara spesifik pada pengelolaan dan pengembangan pelabuhan. Saat ini, PELINDO II telah mengoperasikan 12 pelabuhan yang terletak di 10

Provinsi Indonesia. Dari Sumatera Barat hingga Jawa Barat, PT Pelindo II menjadi salah satu BUMN strategis dimana seluruh pelabuhan yang dikelola memiliki posisi yang signifikan. Setelah menjalani serangkaian penataan, revitalisasi dan transformasi, PT Pelindo II hadir menjadi pengelola dan pengembangan kegiatan logistik, tidak hanya sekedar pelabuhan Indonesia. Oleh karena itulah PT Pelindo II memerlukan karyawan yang memiliki inovasi tinggi terhadap perusahaan.

Saat ini, PT Pelindo II memberikan pelayanan berbasis digital yang berguna untuk menunjang kelancaran operasionalnya, baik pelayanan kapal maupun pelayanan bongkar muat barang. Aplikasi yang digunakan yaitu pelayanan *Vessel Management System* (VMS) yaitu sistem layanan untuk pengajuan pelayanan kapal yang terintegrasi dengan sistem Inaportnet dan juga sistem *E-Service* yaitu sistem layanan digital untuk pelayanan terminal petikemas. Dimana dengan adanya pelayanan berbasis digital ini dapat memudahkan konsumen untuk melakukan transaksi dan juga dapat meningkatkan pelayanan barang di PT Pelindo II Teluk Bayur. Kemudian, agar implementasi VMS dan E-Service ini berjalan secara efektif dan efisien, PT Pelindo II Teluk Bayur membutuhkan karyawan yang inovatif agar digitalisasi tersebut dapat terlaksana secara maksimal sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan secara berkelanjutan.

Pada tabel 1 berikut, menunjukkan jumlah pelayanan barang yang dilakukan oleh PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur :

Tabel 1. Jumlah Pelayanan Barang PT PELINDO II Teluk Bayur

No	Tahun	Jumlah Pelayanan Barang (dalam kontainer)
1.	2018	84.659
2.	2019	89.156
3.	2020	97.448
4.	2021	105.746

Sumber : Divisi SDM PT Pelindo (Persero) Regional II Teluk Bayur.

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat dalam empat tahun terakhir, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur mengalami peningkatan pelayanan barang yang signifikan. Dengan meningkatnya jumlah pelayanan barang ini membuat permasalahan baru pada perusahaan, yaitu meningkatnya jumlah antrian barang sehingga pengiriman barang kepada penerima mengalami keterlambatan. Dengan adanya permasalahan ini membuat perusahaan harus memiliki inovasi. Untuk mendapatkan inovasi, tentunya perusahaan membutuhkan perilaku inovatif karyawan.

Namun, berdasarkan wawancara pada bulan Mei 2022 yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur, ada kecenderungan masih rendahnya perilaku inovatif karyawan di PELINDO II. Ada fenomena-fenomena *innovative work behavior* yang terjadi pada PELINDO II berdasarkan indikator-indikator *innovative work behavior* yang digunakan. Pertama, adanya permasalahan *idea exploration*, yaitu masih rendahnya karyawan dalam menciptakan ide atau gagasan dalam bekerja. Kemudian ada permasalahan *idea generation*, yaitu masih kurangnya inisiatif karyawan untuk mencari solusi dari permasalahan atau keganjilan yang terjadi dalam pekerjaan.

Kemudian ada permasalahan *idea championing*, yaitu masih rendahnya usaha karyawan PT PELINDO II Teluk Bayur dalam menghasilkan ide kreatif dan meyakinkan karyawan lain atas idenya tersebut. Dan adanya permasalahan *idea implementation*, yaitu masih rendahnya karyawan dalam mengimplementasikan ide barunya untuk diterapkan didalam perusahaan. Karena dalam poses pengimplementasian ide baru, dibutuhkan proses yang panjang seperti menguji, memodifikasi dan mengembangkan ide baru.

Dari beberapa fenomena diatas, bisa kita lihat bahwa masih rendahnya perilaku inovatif pada karyawan PT Pelindo II. Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya *innovative work behavior* pada suatu perusahaan. Nijenhuis *et al.*, (2015) berpendapat ada dua faktor utama yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal terdiri dari *competitive pressure* dan *social-politic pressure*. Kemudian faktor internal terdiri dari interaksi dengan atasan dan interaksi dengan rekan kerja. Peneliti memilih interaksi dengan atasan sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan, karena apabila interaksi antara karyawan dengan atasan mereka positif, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik sehingga dapat menimbulkan perilaku inovatif.

Dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan, pemimpin memainkan peran yang penting. Mereka mewakili organisasi dalam menyediakan sumber daya pekerjaan dan memfasilitasi inovasi karyawan. Menurut Atitumpong, (2015) *leader member exchange* merupakan gaya kepemimpinan yang paling efektif yang dapat

menumbuhkan perilaku inovatif yang didasarkan pada kualitas hubungan yang membantu karyawan untuk mendapatkan dukungan sosial dan persetujuan ide-ide, sehingga dapat diimplementasikan secara efektif. Kemudian, perilaku inovatif membutuhkan waktu untuk menerapkan ide-ide dan mengevaluasi apakah memenuhi tujuan yang diinginkan sehingga membutuhkan dukungan dari pemimpin langsung.

Sejalan dengan penelitian Dhar, (2017) *leader member exchange* secara positif dan signifikan mempengaruhi *innovative work behavior*. Karyawan yang mempunyai hubungan yang berkualitas tinggi dengan pemimpinnya dianggap lebih inovatif dibandingkan dengan karyawan yang mengalami hubungan pertukaran yang berkualitas rendah. Karena karyawan yang memiliki hubungan pertukaran yang berkualitas tinggi akan mendapatkan tugas yang lebih menantang, mendapat dukungan dari pemimpin dan mendapat dorongan untuk bekerja lebih baik dan menimbulkan perilaku kerja inovatif.

Selain *leader member exchange*, penulis melakukan pengintegrasian dua variabel independen faktor yang mempengaruhi *innovative work behavior*, yaitu *knowledge sharing*. Pada penelitian Sudibjo & Prameswari, (2021) mengatakan bahwa *knowledge sharing* secara positif mempengaruhi *innovative work behavior*. Untuk *knowledge sharing* merupakan elemen penting yang mempengaruhi *innovative work behavior*. Karena *knowledge sharing* sangat penting bagi karyawan dalam suatu organisasi untuk membangun ide-idenya yang mengarah pada inovasi

serta memerlukan proses eksplorasi untuk menciptakan, mengembangkan dan bertukar pengetahuan organisasi.

Knowledge sharing merupakan keinginan karyawan untuk berbagi informasi dengan rekan kerja lain sehingga dapat mendorong bagi penerima ilmu untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru. *Knowledge sharing* memerankan peran penting dalam membentuk kontribusi pengetahuan dan penghimpunan norma sehingga akan memberikan umpan balik, saling mendiskusikan sehingga menimbulkan *engagement* dan mengidentifikasi pendekatan terbaik untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Maka semakin tinggi *knowledge sharing* akan semakin tinggi juga *innovative work behavior* pada karyawan (Sudibjo & Prameswari, 2021).

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur saat ini memerlukan karyawan yang memiliki inovasi dan keterlibatan kerja yang tinggi, agar tetap eksis ditengah ketatnya persaingan antar organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki sifat *vigor*, akan memiliki tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi dalam bekerja, *dedication* yang berarti adanya menganggap pekerjaannya adalah penting, merasa bangga dan menyukai segala tantangan yang terkait dengan pekerjaan mereka, dan *absorption* ialah berkonsentrasi penuh dan menikmati pekerjaan mereka.

Beberapa penelitian juga menyatakan bahwa *work engagement* juga berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Diantaranya menurut Chang, dkk (2013) dalam Jung & Yoon, (2018) *work engagement* dan *innovative*

work behavior memiliki hubungan yang erat dan positif satu sama lain. Perusahaan akan membutuhkan karyawan yang menunjukkan *work engagement* yang tinggi dalam pekerjaannya. Karyawan yang seperti itu akan pro aktif dalam bekerja, berinisiatif dan bertanggung jawab untuk menghasilkan kerja yang berkualitas. Selain itu, karyawan tersebut akan memiliki kecenderungan untuk melakukan hal-hal diluar dari kemampuan tugas yang diberikan. Sehingga, karyawan akan terlibat dalam pekerjaan dan menampilkan perilaku kerja inovatif.

Menurut Spiegelaere *et al.*, (2016) *work engagement* dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan yang dapat memberikan motivasi karyawan untuk memberikan ide-ide dan gagasan. *Work engagement* yang tinggi dalam organisasi, akan membuat karyawan memiliki kesadaran terhadap perusahaan dan pekerjaannya untuk meningkatkan *performance* pekerjaan demi tujuan perusahaan.

Menurut Altman, (2015) karyawan yang memiliki rasa *engagement* yang tinggi dalam pekerjaannya akan memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias, penuh inovasi dengan pekerjaan yang dikerjakan dan merasa waktu berlalu ketika bekerja. Hal ini dapat memberikan keunggulan kompetitif karena *work engagement* merupakan keadaan yang berhubungan dengan hasil pekerjaan yaitu perilaku inovatif.

Adanya perbedaan pendapat para peneliti terdahulu mengenai pengaruh *leader member exchange* terhadap *innovative work behavior* juga menjadi salah satu alasan untuk melakukan penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dhar, (2017), Atitumpong, (2015), Taştan & Davoudi, (2015), didapatkan hasil

bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Namun, masih ada beberapa hasil penelitian yang berkontradiksi dengan hasil penelitian yang telah disebutkan tersebut. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Lee, (2008), didapatkan bahwa *leader member exchange* tidak berhubungan secara positif dengan *innovativeness* karyawan. Kemudian pada penelitian Khar Kheng *et al.*, (2013), didapatkan hasil bahwa tidak ditemukan hubungan positif dan signifikan dari *leader member exchange* terhadap perilaku inovatif ditempat kerja.

Berdasarkan adanya penelitian ini dilakukan karena dilihat dari fenomena empiris yaitu bersumber dari riset yang menunjukkan bahwa tidak ada konsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh *leader member exchange* dan *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* serta adanya fenomena dilapangan maka penulis tertarik dan perlu untuk meneliti berbagai aspek yang berkenaan dengan perbedaan pendapat dari para peneliti terdahulu diatas, serta melihat bagaimana *work engagement* dalam memediasi *leader member exchange* dan *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*.

Mengenai hal tersebut penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan dapat ditemukan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel *innovative work behavior*. Pertama, *leader member exchange* yang meliputi indikator kontribusi, loyalitas, afeksi dan respek terhadap pekerjaan. Faktor kedua yaitu *knowledge sharing* yang terdiri dari dua indikator yaitu *knowledge donating* dan *knowledge collecting*. Dan faktor terakhir yaitu *work engagement* indikator yang meliputi yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

C. Batasan Masalah

Banyak hal yang dapat mempengaruhi *Innovative Work Behavior* pada suatu organisasi atau perusahaan. Namun, penulis menitik beratkan pembahasan pada Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur?

2. Sejauh mana pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur?
3. Sejauh mana pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur?
4. Sejauh mana pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur?
5. Sejauh mana pengaruh *Work Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur?
6. Sejauh mana peran mediasi *Work Engagement* pada *Leader Member Exchange* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur?
7. Sejauh mana peran mediasi *Work Engagement* pada *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Work Engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Work Engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Teluk Bayur.

F. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan konsep dibidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai *Innovative Work Behavior*, yang nantinya penelitian ini digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengadakan penelitian dibidang Sumber Daya Manusia terkait dengan *Leader Member Exchange*, *Work Engagement* dan *Innovative Work Behavior*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan atau organisasi dalam menerapkan Sumber Daya Manusia dan dijadikan pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang terkait dalam hal mempengaruhi *Innovative Work Behavior*.