

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan dalam dunia bisnis global terjadi semakin kencang dan tak dapat dihindarkan. Perkembangan era globalisasi yang begitu cepat membawa berbagai dampak serta perubahan di banyak sektor (Andari & Martono, 2015). Hal tersebut menuntut perusahaan untuk beradaptasi secara cepat dan berinovasi secara terus-menerus guna mempertahankan relevansi dan daya saing. Agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing dalam ketatnya persaingan, maka harus mengembangkan kompetensinya dan terus melakukan inovasi dalam produk, teknologi, serta layanan yang diberikan, dengan memanfaatkan secara strategis sumber daya manusia yang sulit ditiru (Hu & Zhao, 2016). Inovasi tidak hanya menciptakan peluang baru tetapi juga menjadi fondasi bagi keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan dalam pasar yang kompetitif. Terlebih dalam menghadapi persaingan di era revolusi industri 4.0, inovasi bukan hanya sekedar pilihan, tetapi menjadi faktor kunci yang menentukan keberlanjutan perusahaan.

Kemajuan teknologi tak dapat dihindarkan, hal itu menuntut manajemen tingkat atas untuk mengadopsi inovasi guna mencapai tujuan organisasi (Elsahn *et al.*, 2020). Dengan demikian, perusahaan dituntut secara aktif melakukan perbaikan dan pengembangan untuk tetap relevan di pasar yang dinamis. Mengandalkan efisiensi operasional saja tidak lagi cukup, perusahaan harus mampu menciptakan nilai tambah melalui inovasi yang berkelanjutan. Inovasi kini menjadi elemen

esensial yang tidak dapat dihindari jika perusahaan ingin bertahan, tumbuh, dan bersaing di pasar global yang penuh tantangan dan peluang baru.

Menghadapi era revolusi industri 4.0 di negara berkembang, termasuk Indonesia, perusahaan-perusahaan dihadapkan pada tantangan besar yang tidak bisa diabaikan. Sebagai salah satu kota besar dan merupakan ibukota Provinsi Sumatera Barat, Kota Padang memiliki peran vital yang tidak hanya sebagai pusat administrasi, tetapi juga sebagai motor penggerak ekonomi nasional dan regional. Kota ini telah tumbuh pesat menjadi pusat industri, perdagangan, dan jasa di kawasan barat Indonesia, dengan perusahaan-perusahaan besar yang berkontribusi signifikan pada pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Namun, di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan globalisasi, perusahaan-perusahaan di Padang dihadapkan pada tekanan besar untuk terus berinovasi dan beradaptasi agar tetap relevan dan kompetitif. Inovasi menjadi kunci utama keberhasilan mereka, karena kemampuan untuk menciptakan terobosan baru akan menentukan daya saing serta pertumbuhan perusahaan di tengah persaingan pasar yang semakin dinamis.

Salah satu upaya agar menjadi lebih inovatif bagi sebuah perusahaan adalah dengan memaksimalkan kemampuan karyawan mereka dalam berinovasi (De Jong & Den Hartog, 2007). Perusahaan-perusahaan fokus untuk mengembangkan kreativitas karyawan, ide-ide baru dari karyawan membantu perusahaan menjadi lebih kompetitif dengan produk atau layanan yang unik. Di era ekonomi berbasis pengetahuan yang semakin dinamis, mengoptimalkan potensi inovatif karyawan telah menjadi salah satu prioritas strategis utama bagi setiap organisasi. Banyak

perusahaan menyadari bahwa inovasi adalah kunci keberhasilan, dan karyawan yang kreatif sangat dibutuhkan. Karyawan yang mampu menciptakan ide-ide baru dan mengambil inisiatif inovatif menawarkan keunggulan kompetitif melalui diferensiasi produk dan layanan yang berkelanjutan, serta memungkinkan perusahaan untuk merespons tuntutan pasar dengan lebih cepat dan efektif (Pieterse *et al.*, 2010). Inovasi menjadi kebutuhan yang tidak terhindarkan bagi perusahaan untuk bertahan dan berkompetisi.

PT Semen Padang sebagai salah satu perusahaan industri semen terbesar dan tertua di Indonesia yang berada di Kota Padang menghadapi tantangan dalam mempertahankan posisi kompetitifnya. Kondisi *over supply* dan persaingan yang ketat menjadikan inovasi sebagai salah satu strategi utama yang diperlukan perusahaan dalam meningkatkan daya saingnya. PT Semen Padang telah mengadopsi berbagai inovasi untuk meningkatkan efisiensi produksi dan memenuhi tuntutan pasar yang berubah. Perusahaan ini aktif mengembangkan teknologi ramah lingkungan dalam proses produksi semen, seperti teknologi pengolahan limbah dan efisiensi energi. Sebagai bagian dari Semen Indonesia Group, perusahaan memiliki jumlah karyawan yang besar dengan sektor pekerjaan yang beragam, sehingga pengawasan terhadap karyawan menjadi tantangan yang cukup kompleks. PT Semen Padang dituntut untuk terus melakukan inovasi di segala aspek, termasuk dalam proses produksi, pengelolaan sumber daya manusia, serta efisiensi operasional.

Berdasarkan laporan internal perusahaan pada tahun 2023, PT Semen Padang mencatatkan peningkatan signifikan dalam jumlah ide inovasi yang

dihasilkan oleh karyawannya. Sebanyak 620 ide inovasi terdaftar, yang merupakan peningkatan sebesar 61% dibandingkan tahun sebelumnya. Dari ide-ide ini, sebanyak 463 inovasi telah berhasil diimplementasikan, menunjukkan bahwa karyawan perusahaan cukup aktif dalam menciptakan solusi baru yang berdampak pada efisiensi dan kinerja operasional perusahaan. Selain itu, PT Semen Padang juga secara konsisten mengirimkan tim inovasi untuk berkompetisi di tingkat nasional dan internasional.

Tabel 1 Penghargaan Inovasi PT Semen Padang

Kompetensi	Penghargaan Inovasi					
	2023	2022	2021	2020	2019	2018
<i>TKNPM</i>	7 <i>Platinum</i> 1 <i>Gold</i>	7 <i>Platinum</i>	5 <i>Platinum</i> 3 <i>Gold</i>	4 <i>Platinum</i> 2 <i>Gold</i>	3 <i>Platinum</i> 3 <i>Gold</i>	1 <i>Platinum</i> 4 <i>Gold</i>
<i>ICQCC</i>	2 <i>Gold</i>	-	2 <i>Par</i> <i>Excellent</i>	3 <i>Platinum</i>	1 <i>Three</i> <i>Gold Star</i>	2 <i>Three</i> <i>Gold Star</i>
<i>APQOIC</i>	-	7 <i>Platinum</i>	5 <i>Platinum</i> 3 <i>Gold</i>	1 <i>Three</i> <i>Gold Star</i>	3 <i>Platinum</i> 3 <i>Gold</i>	1 <i>Platinum</i> 4 <i>Gold</i>
<i>IQPC</i>	1 <i>Excellent</i>	7 <i>Platinum</i>	5 <i>Platinum</i> 3 <i>Gold</i>	4 <i>Platinum</i> 2 <i>Gold</i>	3 <i>Platinum</i> 3 <i>Gold</i>	1 <i>Platinum</i> 4 <i>Gold</i>

Sumber: Laporan Tahunan PT Semen Padang (2023)

Meski begitu, jika mengacu pada data dalam grafik diatas, manajemen PT Semen Padang tetap menghadapi tantangan dalam mendorong keterlibatan karyawan secara konsisten dan aktif dalam proses inovasi. Tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana upaya dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) agar inovasi dapat berkembang secara merata di seluruh organisasi. Selain itu, manajemen juga berupaya dalam mendorong produktivitas dan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

Manajemen PT Semen Padang mencatat bahwa meskipun perusahaan telah berinvestasi dalam teknologi dan sistem yang lebih modern, namun masih terdapat kesenjangan dalam *innovative work behavior* (IWB) pada karyawannya. Banyak

karyawan masih cenderung bergantung pada instruksi dari atasan alih-alih mengambil inisiatif sendiri dalam mengembangkan ide-ide baru. Pola ini menunjukkan adanya hambatan dalam pengembangan kemampuan untuk bertindak secara mandiri, terutama dalam hal mencetuskan dan mengimplementasikan inovasi tanpa harus menunggu arahan langsung. Hal ini juga mencerminkan bahwa meski ada dukungan teknologi, kemampuan karyawan untuk berpikir kreatif dan berinovasi secara otonom masih perlu ditingkatkan untuk memastikan terciptanya IWB yang lebih kuat dalam perusahaan.

Tabel 2 Hasil wawancara tentang IWB

No.	Inisial	Jabatan	Permasalahan
1.	MI	Ketua Tim Inovasi Optimus Prime	Para staf terkadang kesulitan dalam proses eksplorasi ide karena anggapan bahwa inovasi yang akan diciptakan sulit untuk diimplementasikan yang disebabkan oleh kurangnya tindak lanjut perusahaan
2.	ZN	Ketua Tim Inovasi AIR COMP	Sebagian tim inovasi sering merasa ragu-ragu untuk berinvestasi dalam ide-ide inovatif karena tingginya tingkat persaingan antar tim
3.	AS	Ketua Tim Inovasi Robin Hood	Kurangnya kerja sama tim dalam pertukaran ide yang mengakibatkan terhambat dalam memunculkan ide-ide baru
4.	FS	Ketua Tim Inovasi STORE 1908	Kepercayaan yang kurang dari satu tim terhadap tim yang lain padahal kerja sama sangat membutuhkan kepercayaan
5.	AR	Ketua Tim Inovasi Sending	Anggota tim beranggapan bahwa berbagi informasi itu tidak penting sehingga pengelolaan tim sering menjadi kendala dalam kolaborasi dengan tim lain untuk menimbulkan suatu solusi yang inovatif

Sumber: Matondang (2023)

Berdasarkan hasil wawancara Matondang (2023) dengan beberapa staf inovasi PT Semen Padang, terlihat bahwa mereka sering terlibat dalam eksplorasi hal-hal yang belum terbukti, yang menimbulkan ketidakpastian mengenai keberhasilan inovasi. Hal ini menyebabkan keraguan dalam berinovasi. Selain itu, kurangnya kerja sama tim dalam berbagi ide turut menjadi faktor penghambat

munculnya ide-ide baru. Minimnya kepercayaan antar tim juga membuat pengelolaan pengetahuan menjadi lebih sulit, karena adanya anggapan bahwa berbagi informasi tidak terlalu penting.

Survei lebih lanjut, peneliti melakukan wawancara langsung kepada salah satu Kepala Departemen yang ada di Kantor Pusat mengenai IWB.

Tabel 3 Hasil wawancara tentang IWB

Dimensi	Indikator	Pertanyaan	Jawaban
<i>Idea Generation</i>	Menghasilkan ide baru untuk masalah yang kompleks	Apakah karyawan sering menciptakan ide baru untuk mengatasi masalah yang kompleks?	Karyawan cenderung merasa kesulitan menciptakan ide baru karena rutinitas kerja yang monoton.
	Mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru	Apakah karyawan sering mencari metode, teknik, atau instrumen baru dalam pekerjaan?	Bisa dikatakan jarang, karena karyawan sudah terbiasa dengan cara kerja yang ada dan merasa nyaman dengan alat-alat yang sudah dikenal.
	Menghasilkan solusi orisinal untuk masalah	Apakah karyawan sering menghasilkan solusi orisinal untuk masalah yang dihadapi?	Pernah, namun tidak selalu, karena beberapa solusi yang dihasilkan oleh karyawan cenderung serupa dengan metode yang sudah ada.
<i>Idea Promotion</i>	Menggalang dukungan untuk ide-ide inovatif	Apakah karyawan sering menggalang dukungan untuk ide-ide inovatif?	karyawan enggan mempromosikan ide-ide inovatif karena merasa idenya tidak akan mendapatkan dukungan yang cukup.
	Mendapatkan persetujuan atas ide yang inovatif	Apakah karyawan sering mendapatkan persetujuan mengimplementasikan ide yang inovatif?	Karyawan merasa bahwa memperoleh persetujuan untuk inovasi cukup sulit, karena proses birokrasi yang panjang dan keputusan yang sering kali ditunda.
	Membuat anggota penting organisasi merasa antusias	Apakah karyawan sering membuat anggota penting menjadi antusias terhadap ide-ide inovatif?	Cenderung jarang dan sulit, karena tidak sedikit yang masih fokus pada target jangka pendek daripada perubahan jangka panjang.
<i>Idea Realization</i>	Mengaplikasikan ide yang inovatif	Apakah karyawan sering mengaplikasikan ide-ide inovatif mereka?	Ide-ide inovatif karyawan sering kali tertahan dalam fase perencanaan tanpa dieksekusi karena kurangnya kepercayaan diri karyawan.

Dimensi	Indikator	Pertanyaan	Jawaban
	Memperkenalkan ide yang inovatif secara sistematis	Apakah karyawan sering memperkenalkan ide inovatif mereka ke dalam lingkungan kerja secara sistematis?	Sering kali tidak ada pendekatan sistematis yang digunakan untuk memperkenalkan atau menerapkannya dalam lingkungan kerja.
	Mengevaluasi kegunaan ide-ide inovatif	Apakah karyawan sering mengevaluasi kegunaan dari ide-ide inovatif yang telah diperkenalkan atau diimplementasikan?	Karyawan jarang mengevaluasi kegunaan ide yang telah diterapkan, karena evaluasi biasanya dianggap sebagai proses tambahan yang tidak mendesak.

Sumber: Data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Semen Padang menghadapi berbagai kendala dalam menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide inovatif. Rutinitas kerja yang monoton membuat mereka kesulitan menghasilkan ide-ide baru, dan mereka jarang mencari metode atau teknik baru karena kenyamanan dengan cara kerja yang sudah ada. Selain itu, meskipun karyawan kadang-kadang menghasilkan solusi orisinal, banyak ide inovatif yang tidak dipromosikan karena kurangnya dukungan dari rekan kerja dan birokrasi yang menghambat persetujuan inovasi. Karyawan juga jarang mengubah ide inovatif menjadi aplikasi nyata atau mengevaluasi kegunaannya, karena proses ini dianggap tidak mendesak.

Innovative work behavior (IWB) merujuk pada tindakan individu untuk menghasilkan ide-ide baru, konsep, produk, atau solusi yang memiliki nilai tambah dan berbeda dari yang sudah ada sebelumnya. IWB menjadi elemen kunci yang sangat penting bagi keberlanjutan, ketahanan, dan pertumbuhan organisasi dalam jangka panjang (Agarwal, 2014). Dalam mendukung hal ini, Prahalad & Ramaswamy (2003) menegaskan kepada organisasi yang ingin mempertahankan

eksistensi dan mencapai kesuksesan jangka panjang harus secara aktif mendorong pola pikir inovatif di kalangan karyawan untuk meningkatkan penciptaan nilai. Namun, IWB tidak terjadi secara instan atau otomatis, semua elemen dalam organisasi, mulai dari manajerial hingga karyawan, memainkan peran krusial dalam menciptakan inovasi. Memahami faktor-faktor yang mendorong inovasi serta mekanisme kompleks di balik IWB merupakan suatu hal yang penting. Hanya dengan pemahaman yang mendalam dan komprehensif sebuah organisasi dapat benar-benar membentuk ekosistem yang mendukung pertumbuhan yang progresif dan inovasi yang berkelanjutan. Maka dari itu, penting dalam memahami faktor-faktor dan mekanisme kompleks yang mampu mendorong IWB di lingkungan organisasi (Atitumpung & Badir, 2018).

Kepemimpinan, adalah faktor utama yang memengaruhi IWB. Pada umumnya, banyak penelitian yang menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional atau transaksional dari atasan dalam mempengaruhi inovasi di tempat kerja. Namun, dalam beberapa dekade terakhir, perhatian lebih diarahkan pada kemampuan karyawan dalam memimpin dirinya sendiri melalui konsep *self-leadership*. Menurut Houghton & Neck (2002), *self-leadership* adalah proses di mana individu secara sadar mengarahkan perilaku, pemikiran, dan emosinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang mampu mengarahkan diri mereka sendiri cenderung memiliki motivasi internal yang tinggi, otonomi dalam pekerjaan, serta lebih inovatif karena mereka lebih proaktif dan kreatif dalam menghadapi tantangan kerja. Selain itu, kemampuan *self-leadership* juga memungkinkan karyawan untuk lebih mandiri dalam menyelesaikan tugas,

mengidentifikasi peluang baru, dan mengimplementasikan ide-ide inovatif. Karyawan dengan *self-leadership* yang kuat cenderung lebih inovatif karena mereka memiliki keyakinan yang tinggi pada kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan di tempat kerja dan menciptakan solusi baru (Asbari *et al.*, 2021). *Self-leadership* memfasilitasi karyawan untuk lebih mandiri, proaktif, dan inovatif dalam pekerjaan mereka. Hal tersebut juga menegaskan bahwa *self-leadership* meningkatkan kreativitas dan fleksibilitas dalam berpikir yang secara langsung dapat mendorong peningkatan IWB.

Pengaruh *self-leadership* terhadap IWB tidak selalu berdiri sendiri. Terdapat sejumlah faktor, baik yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memperkuat atau mengurangi hubungan ini, seperti *creative self-efficacy* dan *knowledge sharing*. Menurut Tierney & Farmer (2002), *creative self-efficacy* merujuk pada keyakinan diri individu terhadap kemampuan mereka dalam menghasilkan ide yang kreatif dan inovatif. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya individu dengan *self-leadership* yang kuat sering kali memiliki *creative self-efficacy* yang baik, karena kepercayaan diri mereka dalam menghadapi tantangan kreatif lebih tinggi. Dengan demikian, *creative self-efficacy* memainkan peranan yang vital untuk memperkuat hubungan di antara *self-leadership* dan IWB. Oleh karenanya, semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuan kreatifnya, maka semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan perilaku inovatif di tempat kerja.

Selain *creative self-efficacy*, *knowledge sharing* juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan IWB. *Knowledge sharing* mengacu pada proses di mana

karyawan berbagi informasi, pengalaman, dan keterampilan sesama rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif (Wang & Noe, 2010). *Knowledge sharing* memungkinkan karyawan untuk mengakses ide-ide baru dan perspektif yang berbeda, yang pada gilirannya dapat memperkaya proses inovasi. Dalam konteks *self-leadership*, karyawan yang mampu memimpin diri mereka cenderung memiliki *knowledge sharing* yang lebih baik, sebab mereka mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi serta kemauan untuk berkontribusi pada pengembangan organisasi. Menurut Asbari *et al.* (2021), mengatakan bahwa *knowledge sharing* mampu memperkuat pengaruh *self-leadership*, terutama ketika lingkungan kerja mendorong kolaborasi dan interaksi antar karyawan.

Dengan semakin ketatnya persaingan global, perusahaan tidak bisa hanya bergantung pada strategi bisnis konvensional untuk tetap kompetitif, melainkan harus berfokus pada peningkatan IWB karyawan sebagai kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dan tujuan strategis jangka panjang. Berbagai upaya perlu dilakukan untuk meningkatkan IWB, mulai dari investasi dalam teknologi hingga pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Pengelolaan SDM yang berkualitas, terutama dalam pengembangan *self-leadership*, *creative self-efficacy*, dan *knowledge sharing*, menjadi aspek penting dalam membangun kerja yang inovatif. Dengan menumbuhkan sikap proaktif, rasa percaya diri yang tinggi, dan semangat untuk berbagi pengetahuan di antara karyawan, perusahaan seperti PT Semen Padang dapat secara signifikan meningkatkan potensi inovasi di setiap bagian organisasi. Peningkatan ini tidak hanya memfasilitasi munculnya ide-ide kreatif, tetapi juga mempercepat implementasi solusi inovatif yang relevan dengan

kebutuhan pasar. Pada akhirnya, upaya ini akan berkontribusi langsung pada keberhasilan jangka panjang perusahaan, memungkinkan mereka untuk tetap relevan di tengah dinamika bisnis yang terus berubah. Maka dari itu, sangat penting bagi PT Semen Padang agar benar-benar memahami serta mengelola faktor-faktor yang mendorong IWB, seperti *self-leadership*, *creative self-efficacy*, dan juga *knowledge sharing* guna memaksimalkan kapasitas inovasi organisasi.

Berdasarkan data dan fenomena yang telah dipaparkan di atas, memicu penulis untuk menjalankan penelitian mengenai “**Pengaruh *self-leadership* terhadap *innovative work behavior*: peran mediasi *creative self-efficacy* dan moderasi *knowledge sharing* (studi kasus pada karyawan Kantor Pusat PT Semen Padang)**”. Studi dengan topik atau pembahasan yang sama sebelumnya telah dilakukan oleh Khan *et al.*, (2023), yang mana pada penelitian ini penulis hanya mereplikakan model penelitian yang telah dilakukan oleh Khan *et al.*, (2023).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *self-leadership* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan Kantor Pusat PT Semen Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh *self-leadership* terhadap *creative self-efficacy* pada karyawan Kantor Pusat PT Semen Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh *creative self-efficacy* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan Kantor Pusat PT Semen Padang?

4. Bagaimanakah pengaruh *knowledge sharing* terhadap *creative self-efficacy* pada karyawan Kantor Pusat PT Semen Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh *self-leadership* terhadap *innovative work behavior* yang dimediasi oleh *creative self-efficacy* pada karyawan Kantor Pusat PT Semen Padang?
6. Bagaimanakah pengaruh *self-leadership* terhadap *creative self-efficacy* yang dimoderasi oleh *knowledge sharing* pada karyawan Kantor Pusat PT Semen Padang?
7. Bagaimanakah pengaruh *self-leadership* terhadap *innovative work behavior* melalui *creative self-efficacy* yang dimoderasi oleh *knowledge sharing* pada karyawan Kantor Pusat PT Semen Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan yang akan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self-leadership* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan Kantor Pusat PT Semen Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self-leadership* terhadap *creative self-efficacy* pada karyawan Kantor Pusat PT Semen Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *creative self-efficacy* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan Kantor Pusat PT Semen Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap *creative self-efficacy* pada karyawan Kantor Pusat PT Semen Padang.

5. Untuk mengetahui pengaruh *self-leadership* terhadap *innovative work behavior* yang dimediasi oleh *creative self-efficacy* pada karyawan Kantor Pusat PT Semen Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh *self-leadership* terhadap *creative self-efficacy* yang dimoderasi oleh *knowledge sharing* pada karyawan Kantor Pusat PT Semen Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh *self-leadership* terhadap *innovative work behavior* melalui *creative self-efficacy* yang dimoderasi oleh *knowledge sharing* pada karyawan Kantor Pusat PT Semen Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini akan memperkaya literatur mengenai pengaruh antara *self-leadership*, *creative self-efficacy*, dan *knowledge sharing* dalam konteks *innovative work behavior*. Disisi praktis, temuan penelitian ini dapat digunakan oleh manajer dalam merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan *innovative work behavior*, baik melalui pengembangan kemampuan *self-leadership*, peningkatan *creative self-efficacy*, maupun dengan menciptakan *knowledge sharing* yang mendukung inovasi. Dengan demikian, diharapkan karyawan dapat lebih berkontribusi pada penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru, proses, atau produk yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi pada inovasi di tempat kerja, dari tahap penciptaan ide hingga implementasinya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini memiliki ruang lingkup karyawan PT Semen Padang. Ruang lingkup yang diteliti adalah *self-leadership* (X) sebagai variabel independen, *knowledge sharing* (M) sebagai variabel moderasi, *creative self-efficacy* (Z) sebagai variabel mediasi, dan *innovative work behavior* sebagai variabel dependen (Y).

1.6 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan ini akan dibagi dalam lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN: Terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR: Terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka konseptual.

BAB III METODE PENELITIAN: Terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN: Terdiri dari analisis data dan pembahasan deskripsi awal dari analisis data serta pengujian instrumen.

BAB V PENUTUP: Terdiri dari kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penulisan penelitian.