

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memainkan peran penting dan merupakan aset strategis dalam suatu organisasi. Mereka dianggap sebagai komponen vital yang harus dikelola secara efektif untuk memaksimalkan operasional perusahaan. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten, mudah beradaptasi, dan inovatif sangat mempengaruhi bagi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif sebagai tenaga kerja. (Ramadhan & Rachmadsyah, 2024).

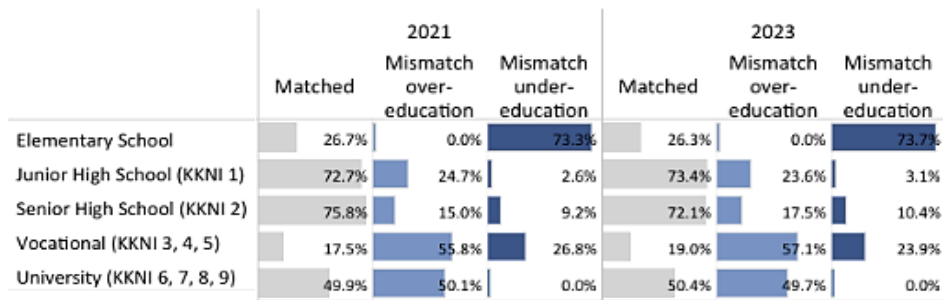
Era *Society* 5.0 dan percepatan transformasi digital telah membawa perubahan struktural mendasar pada pasar tenaga kerja global, termasuk di Indonesia. Dinamika ini telah menimbulkan tekanan pada meningkatnya permintaan akan keterampilan digital dan inovatif, sementara jutaan pekerja terampil masih menghadapi fenomena *educational-job mismatch*, suatu ketidaksesuaian kondisi kualifikasi pendidikan dengan tuntutan pekerjaan mereka (Khoiruddin et al., 2024). Ketidaksesuaian ini merupakan salah satu masalah struktural paling krusial di pasar tenaga kerja Indonesia, mengingat dampaknya yang luas terhadap efisiensi ekonomi, produktivitas individu, dan daya saing organisasi.

Menurut Khoiruddin et al., (2024) situasi ini menunjukkan inefisiensi dalam penggunaan modal manusia, karena keterampilan dan pelatihan tenaga kerja tidak sepenuhnya dimanfaatkan dalam sektor pekerjaan. Tidak hanya

berdampak pada produktivitas dan inovasi individu di tempat kerja, tetapi juga memiliki dampak makroekonomi pada pasar tenaga kerja. Kesenjangan antara pendidikan dan pekerjaan mengambil dua bentuk utama yaitu, kualifikasi kurang (*underqualified*) dan kualifikasi berlebih (*overqualified*), yang masing-masing menghadirkan tantangan berbeda bagi individu dan pasar tenaga kerja.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan telah menjadi masalah sistemik di Indonesia. Tingkat pengangguran kaum muda dua kali lipat dari rata-rata nasional, dan lebih dari sepertiga pekerja muda bekerja di pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan mereka, sebuah fenomena yang dikenal sebagai *vertical mismatch*. Fenomena *overqualified* dan *underqualified* ini mengakibatkan penalti upah yang signifikan dan inefisiensi ekonomi.

Survei angkatan kerja nasional 2023 mengkonfirmasi bahwa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan karakteristik regional secara signifikan memengaruhi hasil dari ketidaksesuaian ini, dengan pekerja berpendidikan tinggi menjadi yang paling rentan terhadap kelebihan kualifikasi (Khoiruddin et al., 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan jumlah lulusan pendidikan tinggi belum sepenuhnya diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja yang sesuai, sehingga banyak tenaga kerja tidak dapat mengoptimalkan kompetensi yang dimiliki.



Gambar 1. 1 Proporsi Ketidaksesuaian Pendidikan-Pekerjaan Menurut Tingkat Pekerja di Indonesia Tahun 2021-2023

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional, (Khoiruddin et al., 2024)

Berdasarkan survei angkatan kerja nasional terlihat terjadinya tren fluktuatif yang mengindikasikan bahwa persoalan *educational-job mismatch* di Indonesia belum teratasi secara sistemik. Ketidaksesuaian pendidikan dan pekerjaan bukan sekadar persoalan statistik ketenagakerjaan, melainkan memiliki implikasi serius terhadap perilaku individu di tempat kerja. Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia menegaskan bahwa tingginya angka *mismatch* disebabkan oleh ketidaksesuaian antara *output* pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja (Hasan & Dwi, 2024).

Angka kesenjangan yang besar antara pendidikan dan pekerjaan ini menciptakan suatu fenomena kontradiktif organisasional yang menyebabkan karyawan dengan kualifikasi berlebih (*overqualified*) dapat mengalami frustrasi, penurunan komitmen organisasional, dan peningkatan niat untuk mengundurkan diri, sementara di sisi lain mereka juga berpotensi memiliki sumber daya kognitif dan keahlian yang melampaui tuntutan jabatan yang dapat dimanfaatkan untuk mendorong inovasi (Guo et al., 2024).

Pada sektor BUMN (Badan Usaha Milik Negara), masalah *educational-job mismatch* menjadi lebih kompleks. Sebagai entitas bisnis milik negara, perusahaan menghadapi tekanan ganda. Di satu sisi, mereka diwajibkan menjaga efisiensi dan profitabilitas, seperti halnya perusahaan swasta. Sementara di sisi lain, mereka memikul kewajiban pelayanan publik yang luas. Transformasi digital yang sedang berlangsung di BUMN menuntut tingkat adaptabilitas dan inovasi yang tinggi dari semua tingkatan hierarki karyawan. Tingginya *mismatch* keterampilan dan kualifikasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas tenaga kerja sehingga dapat menghambat efektivitas transformasi organisasi (Wicaksono et al., 2023).

PT PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di sektor ketenagalistrikan merupakan salah satu organisasi terbesar di Indonesia dan sedang mengalami transformasi dari segi teknologi maupun manajemen sumber daya manusia. Dalam beberapa laporan resmi, PLN telah menetapkan inovasi dan pengembangan keterampilan karyawan sebagai prioritas strategis nasional. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan PLN ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan latar belakang akademis mereka. Situasi ini secara langsung berdampak pada motivasi, kreativitas, dan perilaku inovatif karyawan di tempat kerja.

PT PLN (Persero) UP3 Madiun, sebagai unit pelaksana layanan pelanggan yang beroperasi di wilayah Madiun dan sekitarnya, mencerminkan tantangan sumber daya manusia yang dihadapi PLN di seluruh negeri. Berada dalam kontak langsung dengan operasional teknis dan layanan pelanggan, PT

PLN (Persero) UP3 Madiun membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang mumpuni tetapi juga kapasitas adaptasi dan inovasi yang tinggi di tengah evolusi teknologi yang bergerak cepat.

Pada konteks ini, fenomena kesenjangan antara latar belakang akademis dan tuntutan pekerjaan di PT PLN (Persero) UP3 Madiun merupakan variabel kontekstual penting yang perlu dipahami karena pengaruhnya terhadap perilaku inovatif karyawan, mengingat kesenjangan antara kualifikasi pendidikan dan tuntutan pekerjaan dapat menjadi sumber daya tersembunyi bagi inovasi organisasional. Adapun fenomena *educational-job mismatch* yang terjadi pada PT PLN (Persero) UP3 Madiun sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT PLN UP3 Madiun

No	Kategori	Keterangan	Jumlah
1.	Usia	20 – 29 tahun	13 Karyawan
		30 – 39 tahun	68 Karyawan
		40 – 49 tahun	12 Karyawan
		50 – 59 tahun	13 Karyawan
		Jumlah	106 Karyawan
2.	Pendidikan Terakhir	Pendidikan Menengah	25 Karyawan
		Vokasi	30 Karyawan
		Sarjana	51 Karyawan
		Jumlah	106 Karyawan
3.	Kualifikasi	Karyawan <i>Educational - Job Matched</i>	60 Karyawan
		Karyawan <i>Educational - Job Mismatched</i>	46 Karyawan
		Jumlah	106 Karyawan

Sumber: Dok. PT PLN UP3 Madiun, 2026

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, dari total 106 karyawan PT PLN (Persero) UP3 Madiun pada tahun 2026, terdapat 46 karyawan dengan persentase 43,3% termasuk dalam kategori *educational job-mismatched*. Mayoritas karyawan merupakan lulusan sarjana kemudian diikuti oleh lulusan

vokasi dan pendidikan menengah. Komposisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki bekal pendidikan formal yang memadai, namun tidak semuanya ditempatkan pada posisi yang selaras dengan latar belakang keilmuannya.

Hasil observasi yang dilakukan, ditemukan bahwa kondisi ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan jabatan pekerjaan berpotensi menimbulkan berbagai dampak terhadap perilaku karyawan di dalam organisasi. Di satu sisi, kondisi tersebut dapat memicu munculnya rasa frustrasi, ketidakpuasan kerja, serta penurunan motivasi karena karyawan merasa kompetensi dan pendidikan yang dimiliki tidak sepenuhnya digunakan atau tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Di sisi lain, kondisi tersebut juga dapat menjadi tantangan yang mendorong karyawan untuk cenderung berusaha mencari cara baru, menghasilkan ide kreatif, serta menunjukkan performa terbaik melalui perilaku kerja inovatif.

Perilaku kerja inovatif atau *Innovative Work Behavior* (IWB) merupakan salah satu variabel paling kritis dalam studi perilaku organisasi kontemporer. Menurut Jessen (2000) *innovative work behavior* adalah perilaku kerja inovatif individu yang ditunjukkan melalui proses menghasilkan ide baru (*idea generation*), memperjuangkan atau mempromosikan ide tersebut kepada pihak lain (*idea promotion*), serta merealisasikan ide menjadi aplikasi nyata dalam pekerjaan (*idea realization*). Dalam era yang didominasi oleh persaingan berbasis pengetahuan dan inovasi, *innovative work behavior* menjadi prasyarat utama keberlanjutan kompetitif organisasi (Ali et al., 2022).

Riset sistematis menunjukkan bahwa *innovative work behavior* di organisasi sektor publik termasuk BUMN masih relatif lebih rendah dibandingkan sektor swasta, sehingga menjadikannya area penelitian yang sangat relevan dan mendesak (Srirahayu et al., 2023). Situasi ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk menghasilkan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru di tempat kerja belum mencapai potensi penuhnya. Pada saat yang sama di tengah perkembangan teknologi yang semakin dinamis dan persaingan global, organisasi sektor publik perlu beradaptasi dan berinovasi secara terus-menerus agar tetap efektif dan kompetitif. Skenario ini menjadikan penelitian tentang perilaku kerja inovatif di sektor publik, khususnya di BUMN sebagai topik yang relevan dan penting.

Kaitan antara *educational-job mismatch* dengan *innovative work behavior* merupakan topik yang mulai mendapat perhatian serius dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Penelitian Guo et al., (2024) menegaskan bahwa karyawan yang mengalami *overqualification* sebagai salah satu bentuk *educational-job mismatch* memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang melampaui tuntutan jabatan mereka berpotensi menjadi sumber daya berharga untuk mendorong perilaku inovatif. Lingkungan yang suportif dapat membantu individu *overqualified* untuk secara efektif memanfaatkan kelebihan keterampilan mereka dalam berperilaku inovatif. Hal ini menjadikan *educational-job mismatch* bukan semata persoalan negatif, melainkan juga sebagai potensi yang perlu dikelola secara strategis.

Salah satu faktor individual yang secara konsisten dikaitkan dengan *innovative work behavior* pada studi adalah *proactive personality* atau kepribadian proaktif merupakan suatu kepribadian yang mendorong individu untuk mengambil inisiatif dalam mengubah lingkungan dan tidak terbatas oleh tekanan situasional (Bateman & Crant, 1993). Berdasarkan penelitian Ullah et al., (2024) karyawan akan lebih efektif apabila mereka mampu menciptakan perubahan dalam pekerjaannya melalui perilaku kerja yang proaktif. Sikap proaktif ini dapat memberikan dampak positif terhadap pekerjaan maupun kinerja karyawan. Sebaliknya, sikap pasif dalam karier dapat menyebabkan karyawan terjebak dalam kondisi kerja yang kurang memuaskan, menerima keadaan tanpa perubahan, dan pada akhirnya kehilangan kesempatan untuk berkembang.

Hal ini sejalan dengan penelitian Thompson (2005) yang menemukan bahwa karyawan dengan tingkat proaktivitas tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mampu mengambil inisiatif pribadi serta membangun jaringan kerja. Dalam menciptakan perilaku inovatif bekerja terdapat kepribadian internal penting lainnya pada pekerja. Sikap ini muncul ketika suatu individu yakin terhadap kemampuan dirinya sendiri atau *self-efficacy* yang mendorong keberanian karyawan untuk menyampaikan ide, terlibat dalam pemecahan masalah, dan bekerja sama dalam menghasilkan inovasi.

Menurut Harun et al., (2022) bahwa dalam mengembangkan produk inovatif suatu organisasi harus mampu memanfaatkan berbagai perspektif dan keahlian anggotanya guna menghasilkan ide-ide kreatif yang baru dan

berpotensi bermanfaat. Melalui proses pertukaran gagasan dan kolaborasi tersebut, organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menghasilkan solusi baru, memperbaiki proses kerja, serta menghasilkan produk yang memiliki manfaat dan nilai tambah. *Self-efficacy* berperan sebagai dorongan psikologis yang membuat individu merasa percaya diri dalam menyampaikan gagasan, serta menghadapi risiko dan tantangan selama proses inovasi berlangsung.

Merujuk pada teori yang diperkenalkan oleh Bandura & Adams (1997) bahwa *self-efficacy* mempengaruhi seseorang bertindak dan berperilaku, termasuk seberapa besar usaha yang mereka lakukan serta seberapa lama mereka mampu bertahan ketika menghadapi hambatan maupun pengalaman yang tidak menyenangkan. Semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki, maka semakin besar pula kemampuan individu untuk terus berusaha dan beradaptasi dalam menghadapi berbagai tantangan. Menurut Harun et al., (2022) bahwa teori *self-efficacy* dari Bandura & Adams merupakan landasan yang efektif dalam mendukung perilaku kerja inovatif.

Lanskap organisasi yang semakin kompetitif dan didorong oleh transformasi digital, kemampuan karyawan untuk berinovasi tidak lagi dapat bergantung pada kapasitas individu. Menurut Nguyen & Pham (2025) inovasi pada dasarnya tidak muncul secara spontan, tetapi terbentuk melalui proses pemanfaatan pengetahuan yang dimiliki individu untuk dibagikan, dikombinasikan, dan dikembangkan menjadi ide, proses, maupun produk baru. Pada konteks organisasi, kegiatan berbagi pengetahuan antar karyawan menjadi

penting karena memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, pengalaman, dan wawasan kerja. Terutama pada pengetahuan tacit yang berasal dari pengalaman pribadi, proses *knowledge sharing* dapat membantu karyawan lain memahami, mengembangkan, serta menciptakan gagasan baru yang mendukung munculnya inovasi dalam pekerjaan.

Di sinilah *knowledge sharing* memegang peran krusial sebagai jembatan antara potensi individu dan realisasi inovasi kolektif. Tanpa proses berbagi pengetahuan yang efektif, potensi inovatif yang dimiliki karyawan sekaya apapun latar belakang dan kemampuan mereka cenderung terfragmentasi dan tidak optimal dalam menghasilkan perubahan nyata di tempat kerja (Wang & Noe, 2010). Menurut Van Den Hooff & De Ridder (2004), *knowledge sharing* terdiri atas dua aspek utama, yaitu *knowledge donating* dan *knowledge collecting*. *Knowledge donating* merupakan tindakan seseorang secara sukarela membagikan pengetahuan, pengalaman, ide, maupun keterampilan yang dimilikinya kepada orang lain dalam organisasi.

Proses ini menunjukkan adanya keinginan individu untuk mentransfer modal intelektual yang dimiliki agar dapat dimanfaatkan bersama. Sedangkan *knowledge collecting* adalah upaya individu untuk memperoleh atau mengumpulkan pengetahuan dari orang lain dengan bertanya, berdiskusi, mencari masukan, atau mendorong rekan kerja untuk berbagi informasi yang mereka miliki. Dengan demikian, berbagi pengetahuan tidak hanya berkaitan dengan memberikan informasi kepada orang lain, tetapi juga melibatkan proses aktif dalam mencari dan memperoleh pengetahuan baru dari lingkungan kerja.

Salah satu prediktor paling konsisten terhadap *knowledge sharing* di tempat kerja adalah *proactive personality*, perilaku individu untuk mengambil inisiatif, mengantisipasi permasalahan, dan secara aktif membentuk lingkungan kerjanya (Bateman & Crant, 1993). Individu dengan kepribadian proaktif tinggi tidak hanya termotivasi untuk menemukan solusi baru, tetapi juga cenderung berbagi informasi dan pengetahuan yang mereka miliki kepada rekan-rekan di sekitar mereka sebagai bagian dari inisiatif proaktifnya.

Berdasarkan penelitian Jangsiriwattana & Duangkumnerd (2023) terdapat hubungan positif signifikan antara *proactive personality* dan *knowledge sharing* pada suatu organisasi, yang menegaskan bahwa karyawan dengan kepribadian proaktif memberikan pengaruh yang kuat terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Hubungan ini didasari oleh karakteristik karyawan proaktif yang selalu mencari cara yang lebih baik untuk menyelesaikan pekerjaannya dan cenderung berusaha mewujudkan ide-ide kerja. Untuk memperluas pengetahuan kerja, secara proaktif mendiskusikan berbagai permasalahan yang dihadapi dengan rekan kerja.

Menurut Sun et al., (2024) perilaku proaktif ini juga berkaitan dengan tingkat efikasi diri karyawan. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih untuk mengekspresikan ide, berbagi pengalaman, dan mendiskusikan pengetahuan yang dimiliki. Perilaku *self-efficacy* mendorong karyawan untuk memandang berbagi pengetahuan sebagai aktivitas yang bermanfaat bagi pengembangan pribadi mereka dan organisasi. Dengan mempercayai kemampuan yang dimiliki, karyawan termotivasi untuk

berpartisipasi lebih aktif dalam proses *knowledge sharing*. Sehingga terdapat hubungan yang positif signifikan antara *self-efficacy* dengan *knowledge sharing*.

Penelitian Ullah et al., (2024) mengonfirmasi bahwa karyawan dengan orientasi proaktif yang kuat mampu menciptakan perubahan melalui perilaku kerja yang konstruktif, termasuk terlibat aktif dalam jaringan berbagi pengetahuan. Mekanisme ini sangat relevan dalam konteks organisasi seperti PT PLN (Persero) pada transformasi digital yang menuntut aliran pengetahuan teknis dan manajerial yang terus-menerus di antara karyawan lintas divisi. Karyawan yang proaktif tidak menunggu pengetahuan datang kepada mereka mereka secara aktif mencari, mengintegrasikan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut, sehingga memperkuat fondasi perilaku inovatif di seluruh organisasi.

Disposisi kepribadian, keyakinan individu atas kemampuan dirinya (*self-efficacy*) merupakan faktor psikologis internal yang secara signifikan mempengaruhi kesediaan seseorang untuk berbagi pengetahuan. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan bahwa kontribusi pengetahuan mereka bernilai dan relevan, sehingga lebih berani menyampaikan gagasan, terlibat dalam diskusi pemecahan masalah, serta berbagi keahlian dengan rekan kerja (Bandura & Adams, 1997). Penelitian Harun et al., (2022) menegaskan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai dorongan psikologis yang membuat individu percaya diri dalam menyampaikan gagasan dan menghadapi

risiko kondisi yang secara langsung memfasilitasi aktivitas *knowledge sharing* dalam tim.

Menurut Lin (2007) bahwa *self-efficacy* dalam berbagi pengetahuan secara positif memprediksi niat dan perilaku aktual berbagi pengetahuan karyawan, bahkan melampaui pengaruh faktor ekstrinsik seperti *reward* organisasional. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri tinggi atas kompetensinya tidak hanya menyimpan pengetahuan untuk dirinya sendiri, melainkan secara aktif menggunakannya sebagai sumber daya relasional yang dapat memicu dan memperkuat perilaku inovatif di lingkungan kerja.

Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa hubungan antara karakteristik individual pada *proactive personality* dengan *innovative work behavior* tidak bersifat langsung dan otomatis, melainkan dimediasi secara signifikan oleh *knowledge sharing* (Kurniawan et al., 2026). Mediasi ini terjadi karena *knowledge sharing* berperan sebagai penghubung yang mengubah kemampuan berpikir dan dorongan individu menjadi sumber daya bersama yang dapat dimanfaatkan untuk menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan inovasi dalam organisasi. *Knowledge sharing* bukan sekadar variabel antara secara statistik, melainkan secara substantif merupakan proses yang mentransformasi orientasi proaktif dan kepercayaan diri individual menjadi aksi inovatif yang nyata dan terukur di tempat kerja.

Penelitian terdahulu memiliki sejumlah celah (*research gap*) yang signifikan. Penelitian tentang *educational-job mismatch* berfokus pada dampaknya terhadap kepuasan kerja, *turnover intention*, dan produktivitas,

sementara penelitian yang berkaitan dengan *innovative work behavior* masih terbatas (Guo et al., 2024; Srirahayu et al., 2023). Kemudian studi tentang *innovative work behavior* di organisasi sektor publik dan BUMN masih kurang representatif dibandingkan studi di sektor manufaktur dan teknologi tinggi (Srirahayu et al., 2023). Integrasi *proactive personality* dan *self-efficacy* sebagai prediktor simultan *innovative work behavior* dengan *knowledge sharing* sebagai mediator dalam konteks karyawan *educational-job mismatch* di BUMN Indonesia kurang dieksplorasi secara empiris.

Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi manajerial yang *actionable* bagi PT PLN (Persero) UP3 Madiun dan BUMN serupa dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif. Dengan memahami bagaimana *proactive personality*, *self-efficacy*, dan *knowledge sharing* dapat dimobilisasi untuk mendorong perilaku inovatif dalam bekerja di kalangan karyawan yang mengalami *educational-job mismatch*. Manajemen PLN dapat merancang program pengembangan kompetensi, dan budaya organisasional yang lebih tepat sasaran. Berdasarkan uraian fenomena, *research gap*, dan urgensi di atas, penelitian ini mengangkat judul **"Pengaruh *Proactive Personality*, *Self-Efficacy*, terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Knowledge Sharing* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Madiun"**.

B. Batasan Masalah

Untuk menjaga fokus dan kedalaman analisis, penelitian ini membatasi kajiannya pada hal-hal berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Madiun.
2. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Proactive Personality* (X_1) dan *Self-Efficacy* (X_2) sebagai variabel independen, *Innovative Work Behavior* (Y) sebagai variabel dependen dan *Knowledge Sharing* (Z) sebagai variabel mediasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *proactive personality* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Madiun?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Madiun?
3. Apakah *proactive personality* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Madiun?
4. Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Madiun?
5. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Madiun?

6. Apakah *knowledge sharing* memediasi pengaruh *proactive personality* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Madiun?
7. Apakah *knowledge sharing* memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai “Pengaruh *Proactive Personality* dan *Self-Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Knowledge Sharing* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Madiun”.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang berarti, baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memberikan empiris baru mengenai peran *proactive personality* dan *self-efficacy* sebagai prediktor simultan *innovative work behavior* yang dimediasi oleh *knowledge sharing*, sehingga memperluas kerangka teoretis yang telah ada. Serta memperkuat validitas teori *self-efficacy* dari Bandura & Adams (1997) dalam konteks perilaku inovatif karyawan di organisasi sektor publik

BUMN Indonesia, serta memperkaya penerapan konsep *proactive personality* dari Bateman & Crant (1993) dalam situasi ketidaksesuaian pendidikan dan pekerjaan.

2. Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak praktis yang signifikan bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman mendalam mengenai fenomena *educational-job mismatch* serta pengaruhnya terhadap perilaku inovatif karyawan di lingkungan BUMN, sehingga dapat menjadi dasar peneliti selanjutnya dalam pengembangan teori ketenagakerjaan dan manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Institusi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan dan bahan ajar yang relevan bagi dosen maupun mahasiswa yang mengkaji topik-topik terkait *educational-job mismatch*, *innovative work behavior*, *knowledge sharing*, *proactive personality*, dan *self-efficacy* dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia atau perilaku organisasi.

c. Bagi Praktisi (Karyawan dan Perusahaan)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada manajemen PT PLN (Persero) UP3 Madiun mengenai pentingnya mengelola karyawan *educational-job mismatched* secara strategis.

Dengan memahami kondisi ketidaksesuaian pendidikan dan pekerjaan yang dihadapi karyawan dapat diubah menjadi keunggulan kompetitif apabila didukung oleh sikap proaktif, kepercayaan diri, dan semangat berbagi pengetahuan dalam lingkungan kerja.