

PENINGKATAN PADA PERILAKU KERJA INOVATIF MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (SEBUAH STUDI LITERATUR)

Nadhira Hafiza Virgianty

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, nadhira.17010664056@mhs.unesa.ac.id

Lilik Iswatun Khasanah

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, lilik.17010664066@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Berkembangnya teknologi menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan atau organisasi. Salah satu dampaknya yaitu semakin ketatnya daya saing antar perusahaan. Sehingga perusahaan dituntut untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan. Melalui perilaku kerja inovatif perusahaan mampu memunculkan ide-ide baru dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Akan tetapi, dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan perilaku kerja inovatif melalui gaya kepemimpinan transformasional. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah studi literatur. Berdasarkan studi literatur, penelitian yang dilakukan memperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perilaku inovatif. Penelitian yang dilakukan Jung, dkk (2003) mendapatkan hasil bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kecenderungan umum pada perusahaan atau organisasi untuk melakukan inovasi. Penelitian yang dilakukan Ayu Octavias dan Ika Zenita Ratnaningsih (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang meningkatkan perilaku inovatif. Hal tersebut sama dengan hasil dari penelitian yang dilakukan Iffah Fitri Nur Khasanah dan Fathul Himam (2018) terbukti bahwa kepemimpinan transformasional yang tinggi menyebabkan peningkatan perilaku kerja inovatif karyawan. Hasil yang sama mengenai kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovatif ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan Dewa Nyoman Reza Aditya dan Komang Ardana pada tahun 2016 dan Ryani Dhyana Parashakti, Mochammad Rizki, dan Lisnatiawati Saragih pada tahun yang sama.

Kata Kunci: perilaku kerja inovatif, kepemimpinan transformasional, hasil penelitian.

PENDAHULUAN

Era kemajuan teknologi yang terjadi seperti sekarang tentunya membawa dampak bagi semua sektor, mulai dari sektor pendidikan hingga sektor sosial. Tak terkecuali juga bagi perusahaan atau organisasi. Tentunya hal tersebut menimbulkan dampak, baik dampak positif maupun dampak negatif. Dampak positif bagi perusahaan atau organisasi dari adanya kemajuan teknologi meliputi efisiensi dan efektifitas dalam melakukan proses produksi, kemudahan dalam mengakses informasi, dan lain sebagainya. Sedangkan salah satu dampak negatif yang ditimbulkan dari adanya kemajuan teknologi bagi perusahaan atau organisasi yaitu semakin ketatnya daya saing antar perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk terus mengembangkan diri secara berkelanjutan (*continue*) agar mampu bertahan dalam jangka panjang. Perusahaan dapat mengembangkan diri dengan cara mencari dan mengembangkan ide-ide baru. Sehingga dengan ide tersebut, perusahaan mampu memenuhi kebutuhan pasar dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Menurut Cefis dan Marsili (2006) perusahaan yang mampu berinovasi memiliki kesempatan yang lebih besar untuk tetap bertahan dan bersaing daripada yang tidak melakukan inovasi. Perusahaan yang mampu

berinovasi tergantung dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan (Scott & Bruce, 1994). Karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif mampu menciptakan ide-ide yang beda dari yang lain, sehingga menjadikan perusahaan mencapai target atau bahkan melebihi target yang ditentukan dan menjadikan perusahaan mampu bersaing.

Istilah inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas, keduanya memang saling berkaitan, akan tetapi memiliki makna yang berbeda. Terjadinya proses inovasi dapat dikatakan dimulai dari kreativitas (de Jong, 2007; Nardo, Evanita, & Syahrizal, 2018). Menurut Van den Ven (dalam Scott & Bruce, 1994) istilah kreativitas berkaitan dengan mengeksplorasi dan menghasilkan gagasan atau ide tertentu, sedangkan inovasi berkaitan dengan penetapan dan penerapan ide atau gagasan.

De Jong dan Hertog (2010) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai serangkaian perilaku karyawan yang berkaitan dengan generalisasi ide, mengimplementasikan ide, dan dukungan yang diberikan dalam pengimplementasian ide tersebut. Generalisasi ide dalam perilaku kerja inovatif dapat berkaitan dengan produk, layanan atau proses baru, masuk ke pasar baru, peningkatan dalam proses kerja saat ini, atau secara umum, solusi untuk masalah yang

diidentifikasi. Menurut Carmeli, dkk (dalam Nardo, Evanita, & Syahrizal, 2018) perilaku inovatif merupakan proses yang lebih kompleks karena berkaitan dengan melakukan penerapan terhadap ide-ide yang dihasilkan.

Scott dan Bruce (1994) mengatakan bahwa organisasi yang inovatif dicirikan dengan orientasi tujuan yang menuju kearah kreativitas dan perubahan yang inovatif – mampu berfungsi secara mandiri dalam mendapatkan ide-ide baru. Menurut Farr dan Ford (De Jong dan Hertog, 2010) tujuan perilaku kerja inovatif untuk mencapai inisiatif dan pengenalan yang disengaja (dalam peran kerja, kelompok atau organisasi) dari ide, proses, produk, atau prosedur yang baru dan bermanfaat. Perilaku kerja inovatif berkaitan dengan tingkat jaringan dan individu, kelompok kerja, dan organisasi atau perusahaan (King dan Anderson, dalam De Jong & Hertog, 2010).

Dalam penerapannya, perilaku kerja inovatif memerlukan peranan dan interaksi mulai dari individu, pemimpin, kelompok kerja, dan iklim organisasi (Scott & Bruce, 1994). Kaitannya dengan iklim organisasi dalam menciptakan perilaku kerja inovatif, perusahaan perlu menyediakan fasilitas, peralatan, dan waktu yang sangat penting serta memadahi dalam terciptanya inovasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif meliputi hubungan antara karyawan dengan pemimpin dan hubungan dengan kelompok kerja. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu *competitive pressures* dan *social-political pressures* (Nijenhuis, dalam Kania, Senen, & Masharyono, 2018).

Kaitannya dengan hubungan antara pemimpin dan karyawan dalam terciptanya perilaku kerja inovatif muncul dikarenakan hubungan positif atau kedekatan antara pemimpin dengan karyawan (dalam Scott & Bruce, 1994). Hubungan positif antara pemimpin dan karyawan memberikan gambaran bahwa hubungan tersebut juga berkualitas. Menurut Kroes (dalam Kania, Senen, & Masharyono, 2018) adanya hubungan yang berkualitas antara pemimpin dan karyawan ditandai dengan saling menghormati dan saling percaya merupakan ciri kepemimpinan transformasional. Sedangkan hubungan kelompok kerja dengan karyawan yang serasi atau cocok menurut Rogers (dalam Scott & Bruce, 1994) mampu menentukan sejauh mana individu percaya untuk mengungkapkan idenya. Individu yang berada dalam kelompok kerja yang memiliki kualitas hubungan kerja yang baik mempengaruhi iklim organisasi. Apabila iklim

organisasi yang tercipta baik, maka individu mampu memunculkan ide yang baru, berbagi ide dan mrmbrtikan umpan balik, sehingga muncullah perilaku kerja inovatif.

Faktor hubungan dengan pemimpin perlu dipertimbangkan dalam tercapainya perilaku kerja inovatif. Hal tersebut dikarenakan pemimpin dapat secara efektif mempengaruhi perilaku karyawan. Oleh karena itu, tentunya diperlukan pemimpin yang mampu memberi motivasi pada karyawan untuk melakukan dan mengidentifikasi tujuan serta minat organisasi melalui tingkat kinerja yang diharapkan disebut pemimpin transformasional (Sarros dkk, dalam Slåtten & Mehmetoglu, 2014). Menurut Bass kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki dimensi sebagai berikut *intellectual simulation*, karisma atau pengaruh yang diideal, pemimpin sebagai *inspirational motivation*, dan memiliki pertimbangan secara individual (dalam Slåtten & Mehmetoglu, 2014).

Pertama, kaitannya dengan *intellectual simulation*, pemimpin mengetahui tentang bagaimana pemimpin memperkenalkan perilaku kerja inovatif dan kreatif pada karyawan melalui perilakunya. *Kedua*, pemimpin yang berkarisma atau pengaruh yang ideal, yang mana pemimpin perlu menjadikan dirinya sebagai contoh atau model yang dapat diidentifikasi dan ditiru oleh karyawan. Menurut S'aenz (dalam Slåtten & Mehmetoglu, 2014) pemimpin yang berkarisma akan dihormati, dipercaya, dikagumi, dianggap memiliki kemampuan, kegigihan, dan tekak yang luar biasa. *Ketiga*, pemimpin yang *inspirational motivation* berkaitan dengan bagaimana pemimpin dapat menginspirasi atau memberi energi pada karyawan untuk menerima dan melakukan segala upaya untuk mencapai visi dan tujuan kedepan perusahaan. *Keempat*, memiliki pertimbangan secara individual yakni pemimpin mampu membangun dan mengembangkan hubungan antar karyawan perusahaan. Dalam hal ini menurut Shin dan Zhou tentang bagaimana cara pemimpin menunjukkan pemahaman, empati, dukungan, dan penghargaan atas inisiatif, aspirasi, dan sudut pandang karywan (dalam Slåtten & Mehmetoglu, 2014). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pemimpin dalam industri ataupun organisasi bukan hanya berperan sebagai pemegang pimpinan tertinggi, melainkan juga harus dapat memberikan teladan perilaku yang baik dan inspirasi bagi karyawannya.

Dess dan Picken (dalam Slåtten & Mehmetoglu, 2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang terkait dengan inovasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya (Jung, dkk, 2003; Gumuslouoglu & Ilsey, 2009; Slåtten & Mehmetoglu, 2014) mendapatkan hasil bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kecenderungan umum pada perusahaan atau organisasi untuk melakukan inovasi. Bass mengemukakan bahwa empat dimensi kepemimpinan transformasional yang paling penting dalam terciptanya inovasi adalah *intellectual stimulation* dan pemimpin sebagai *inspirational motivation*. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa melalui kepemimpinan transformasional dapat memberi motivasi pada karyawan untuk melakukan sesuatu yang diluar harapannya, seperti berinovasi. Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan Slåtten & Mehmetoglu (2014) menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif, yang mana perilaku kerja inovatif akan meningkat jika gaya kepemimpinan transformasional juga meningkat. Hal tersebut didukung dengan pernyataan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan cara yang efektif untuk mendorong kecenderungan perusahaan untuk berinovasi secara umum (Gardner & Avolio, 1998; Jung, dkk, 2008; Sarros, dkk, 2008; Slåtten & Mehmetoglu, 2014). Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan perilaku kerja inovatif melalui kepemimpinan transformasional.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur. Studi literatur merupakan metode yang digunakan dalam penelitian dengan mengumpulkan informasi dan data dengan melalui buku, jurnal, catatan, dan berbagai sumber lain yang berkaitan dengan masalah yang ingin diselesaikan. Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan perilaku kerja inovatif dan gaya kepemimpinan transformasional yang bersumber dari jurnal penelitian.

PEMBAHASAN

Perilaku Inovatif

Inovasi merupakan bagian dari kontribusi individu dalam mengembangkan kinerja dari pekerjaannya. Inovasi juga merupakan implikasi dari proses kreativitas individu. Menurut Robbins (2006) inovasi ialah suatu pencapaian serta penemuan baru, dapat berupa ide, aturan, sistem atau hal lainnya (Sujarwono & Wahjono, 2017). Sujarwono dan Wahjono (2017) mengatakan bahwa inovasi merupakan suatu hal yang

baru, tapi tidak selalu baru, dimana bentuknya tidak sama dengan yang sudah ada terlebih dahulu. Inovasi dapat berupa pembaharuan ide maupun sistem. Inovasi merupakan dasar dari perilaku inovatif terbentuk.

Perilaku inovatif timbul dikarenakan adanya perubahan sosial yang terjadi karena individu sendiri maupun masyarakat (Sujarwono & Wahjono, 2017). Perilaku inovatif menekankan ciri perubahan yang berupa sikap bersifat tradisional menjadi modern, hal ini akan memperlihatkan perbedaan pada individu berupa adanya upaya kritis mengenai bagaimana perubahan yang terjadi menjadi berguna dan bernilai tambah (Sujarwono & Wahjono, 2017). Kleysen dan Street (2001) mendefinisikan perilaku inovatif ialah segala tindakan individu yang mewujudkan pengenalan dan keuntungan kepada organisasi atau perusahaan. Dengan adanya perilaku inovatif seseorang mempunyai solusi dari pemecahan masalah yang berbeda dari orang lain serta lebih efektif dan efisien. Menurut De Jong dan Hartog (2007) perilaku inovatif dapat berupa eksplorasi peluang serta ide-ide baru yang mencakup perilaku aplikatif ide baru dari diri individu, penerapan pengetahuan dan pencapaian peningkatan kinerja individu dan kinerja kerja (Maulana, 2019). Individu yang memiliki perilaku inovatif mempunyai karakteristik serta tahapan-tahapan yang ia lalui.

Karakteristik perilaku inovatif menurut Gorge dan Zhou (2001) ialah: 1) individu memahami perkembangan teknologi, proses serta gagasan baru; 2) individu berupaya dalam menghasilkan ide serta gagasan baru; 3) individu berupaya untuk memperjuangkan dan menyebar luaskan ide-ide kepada orang lain; 4) individu menyediakan kebutuhan yang diperlukan dalam mewujudkan ide-ide baru; 5) individu mengembangkan strategi perencanaan untuk mewujudkan ide baru (Sujarwono & Wahjono, 2017). Dalam melakukan perilaku inovatif di lingkungan pekerjaan, individu akan melewati proses tahapan yang terdiri dari tiga tahapan (Prayudhayanti, 2014) yaitu: 1) *Generating ideas*, merupakan tahapan yang melibatkan individu bekerja sama dengan tim dalam menghasilkan suatu ide dalam mengembangkan, memperbaiki, atau menciptakan; 2) *Harvesting ideas*, merupakan tahapan dimana sekelompok orang mengumpulkan ide-ide sebelumnya dan mengevaluasi ide tersebut; 3) *Developing and implementing*, merupakan tahapan mengembangkan ide dan mengaplikasikan ide tersebut secara nyata. Menurut Sanders, dkk (2010) perilaku inovatif pada karyawan akan mensukseskan organisasi atau perusahaan serta bermanfaat bagi kinerja.

Selain karakteristik perilaku inovatif dan fase dalam proses perilaku inovatif, terdapat faktor-faktor

yang mempengaruhi terjadinya perilaku inovatif yang terbagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut Etikariena dan Muluk (2014) ialah jenis kepribadian dan gaya individu dalam *problem solving* (Faizaty & Rivanda, 2019). Faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut Etikariena dan Muluk (2014) ialah kepemimpinan, dukungan, tuntutan dalam pekerjaan dan kondisi psikologis (Faizaty & Rivanda, 2019). Menurut Prayudhayanti (2014) perilaku inovatif tidak hanya dipengaruhi oleh dalam diri individu, akan tetapi perilaku inovatif dapat muncul karena individu menghadapi suatu tantangan dalam pekerjaan yang menyebabkan ia bertanggung jawab dan diberikan kewenangan dalam penyelesaian.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif adalah kepemimpinan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Yoon bahwa kreativitas karyawan, perubahan pada karyawan, dan sumberdaya untuk inovasi berhubungan dengan lingkungan budaya inovasi yang berada disekitarnya (Khasanah & Himam, 2018). Budaya inovasi dapat diwujudkan melalui kepemimpinan yang dapat membangkitkan semangat serta menghadapi perubahan situasi yang dialami karyawan, pemimpin memberi inspirasi kepada karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan (Robiah, Yunus, Ashry, & Tarigan, 2013; Sulistiyani & Azizah, 2017). Kepemimpinan yang sesuai dengan pengembangan budaya inovasi dalam mewujudkan perilaku inovatif ialah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Kim dan Yoon (2015) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap inovasi karyawan dalam lingkungan pekerjaan (Khasanah & Himam, 2018). Kepemimpinan transformasional menurut Fischer (2016) ialah gaya kepemimpinan yang mempunyai nilai serta kompetensi dilihat dari kinerja, kematangan emosional, menginspirasi, dan cara dalam memotivasi karyawan atau rekan kerja. Fisher (2016) juga mendefinisikan kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu mewujudkan perubahan inovasi. Antonakis, Avolio dan Sivasubramaniam (2003) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan perilaku yang bersifat proaktif, pemimpin yang meningkatkan perhatian untuk mewujudkan tujuan bersama sampai pada tingkatan tertinggi dengan membantu rekan kerja bersama. Dari definisi yang disebutkan dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang dapat

dilihat dari kompetensi, kematangan emosional, dapat menginspirasi rekan kerjanya agar dapat mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan secara bersama-sama.

Kepemimpinan transformasional memiliki empat aspek yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994) yaitu: 1) Pengaruh ideal (*Idealized influence*) ialah aspek pemimpin berupa perilaku seperti pemberian visi dan misi, mempunyai rasa bangga dan kepercayaan dari rekan kerjanya. Aspek ini menjadikan pemimpin dapat mewujudkan visi dengan jelas, memotivasi rekan kerja, kinerja kerja yang naik, dan menunjukkan etika yang tinggi. Pemimpin transformasional yang mempunyai aspek ini mampu meyakinkan rekan kerja melalui visi dan etikanya sehingga rekan kerja percaya pada pemimpin; 2) Motivasi inspirasional (*Inspirational motivation*) ialah aspek pemimpin berupa tindakan dalam menginspirasi rekan kerjanya dengan cara menunjukkan komitmen, optimisme, antusiasme mencapai tujuan bersama. Pemimpin mencontohkan dengan meningkatkan standarisasi tinggi; 3) Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) ialah aspek pemimpin berupa perilaku yang meningkatkan kesadaran mengenai suatu masalah dan mempengaruhi rekan kerja melihat masalah tersebut dari sudut pandang baru yang mengarah pada *problem solving*. Pemimpin mampu mempengaruhi rekan kerja menjadi lebih kreatif dan inovatif dan berani mengambil resiko. Stimulasi intelektual ini menjadikan individu mempunyai kemampuan untuk berfikir dengan cara-cara baru dalam bekerja sehingga menghasilkan pemecahan masalah melalui ide-ide baru dan mendorong untuk mencobanya tanpa kekhawatiran akan kritik publik; 4) Pertimbangan individual (*Individual Consideration*) ialah aspek pemimpin berupa kemampuan dalam memahami rekan kerja dan berbagi masalah serta kebutuhan. Pemimpin juga memperlakukan rekan kerja dengan memahami berbagai kepribadian dengan menggunakan pemberdayaan, pendampingan, menjadi pendengar, dan melihat individu secara unik yaitu mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Kepemimpinan Transformasional

Dalam suatu organisasi maupun perusahaan akan ada suatu tuntutan untuk selalu berinovasi. Hal tersebut dikarenakan perubahan zaman dan daya tarik minat masyarakat berubah menjadi arah kreativitas yang mengharuskan suatu organisasi maupun perusahaan mempunyai inovasi baru untuk mencapai tujuan yang membuat keuntungan bagi organisasi maupun

perusahaan. Perilaku inovatif akan berdampak pada produktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian ini membahas mengenai peningkatan perilaku inovatif melalui kepemimpinan transformasional ditinjau dari studi terdahulu. Apakah perilaku inovatif dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan transformasional dapat dilihat sebagai berikut:

Dalam jurnal penelitian berjudul “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (*Supporting*) PT Indocement Tungal Prakarsa TBK *Plant Paliaman*” ditulis oleh Ayu Octavias dan Ika Zenita Ratnaningsih (2017) bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif karyawan. Penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang meningkatkan perilaku inovatif. Pemimpin dalam perusahaan merupakan *role model* bagi karyawan lainnya. Melalui aspek perilaku inovatif, gaya kepemimpinan transformasional akan membuat keefektifan dan membuat perusahaan mencapai tujuan. Dari penelitian ini menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan keefektifan yang tinggi terhadap perilaku inovatif. Penelitian ini mendukung pernyataan dari May (2007) yang mengatakan bahwa inovasi yang dilakukan oleh karyawan berhubungan dengan kepemimpinan yang efektif.

Dalam jurnal penelitian berjudul “Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian Proaktif, dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif” ditulis oleh Iffah Fitri Nur Khasanah dan Fathul Himmam (2018) bertujuan untuk menguji secara empirik apakah kepemimpinan transformasional, kepribadian proaktif, dan desain kerja mendorong perilaku inovatif pada karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah terbukti bahwa kepemimpinan transformasional yang tinggi menyebabkan peningkatan perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin karyawan merasakan peran dari pemimpin transformasional maka perilaku inovatif karyawan menjadi semakin tinggi.

Dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* terhadap Perilaku Kerja Inovatif” ditulis oleh Dewa Nyoman Reza Aditya dan Komang Ardana (2016) bertujuan untuk menguji pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian ini menjelaskan bahwa dari hasil analisis *weakness* dan *threat* perusahaan mengalami

permasalahan pada perilaku inovatif karyawan. Sehingga peneliti melakukan uji salah satunya adalah apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia)” ditulis oleh Ryani Dhyan Parashakti, Mochammad Rizki, dan Lisnatiawati Saragih (2016). Penelitian ini menjelaskan perilaku inovatif perusahaan terlihat dari sedikitnya prosedur, kebijakan dan peraturan perusahaan yang dihasilkan yang seharusnya menjadi tolak ukur dari perusahaan tersebut. Inovasi di dalam organisasi atau perusahaan tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpin dari organisasi atau perusahaan tersebut. Peneliti melakukan uji untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovatif di perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Inovasi merupakan bagian dari kontribusi individu dalam mengembangkan kinerja dari pekerjaannya. Inovasi juga merupakan implikasi dari proses kreativitas individu. Karakteristik perilaku inovatif menurut Gorge dan Zhou (2001) ialah: 1) individu memahami perkembangan teknologi, proses serta gagasan baru; 2) individu berupaya dalam menghasilkan ide serta gagasan baru; 3) individu berupaya untuk memperjuangkan dan menyebar luaskan ide-ide kepada orang lain; 4) individu menyediakan kebutuhan yang diperlukan dalam mewujudkan ide-ide baru; 5) individu mengembangkan strategi perencanaan untuk mewujudkan ide baru (Sujarwono & Wahjono, 2017). Dalam melakukan perilaku inovatif di lingkungan pekerjaan, individu akan melewati proses tahapan yang terdiri dari tiga tahapan (Prayudhayanti, 2014) yaitu: *Generating ideas, Harvesting ideas, Developing and implementing*. faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya perilaku inovatif yang terbagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut Etikariena dan Muluk (2014) ialah jenis kepribadian dan gaya individu dalam *problem solving* (Faizaty & Rivanda,

2019). Faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut Etikariena dan Muluk (2014) ialah kepemimpinan, dukungan, tuntutan dalam pekerjaan dan kondisi psikologis (Faizaty & Rivanda, 2019).

Kepemimpinan transformasional menurut Fischer (2016) ialah gaya kepemimpinan yang mempunyai nilai serta kompetensi dilihat dari kinerja, kematangan emosional, menginspirasi, dan cara dalam memotivasi karyawan atau rekan kerja. Kepemimpinan transformasional memiliki empat aspek yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994) yaitu: Pengaruh ideal (*Idealized influence*), Motivasi inspirasional (*Inspirational motivation*), Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*), Pertimbangan individual (*Individual Consideration*).

Dari hasil studi literatur dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perilaku inovatif. Hal ini dikarenakan pemimpin menjadi *role model* dalam bekerja. Pemimpin menginspirasi karyawan dalam bertindak dan memotivasi untuk mempunyai inovasi dalam *problem solving* yang dihadapi. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Khasanah dan Himam (2018), semakin karyawan merasakan peran pemimpin transformasional maka perilaku inovatif semakin tinggi.

Saran

Berdasarkan temuan yang sudah dibahas, saran yang dapat peneliti berikan bagi peneliti selanjutnya yaitu diharapkan dapat melakukan penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor internal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, seperti hubungan dengan kelompok kerja pada faktor internal. Dan juga faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu *competitive pressures* dan *social-political pressures*. Dengan demikian diharapkan dapat diketahui bahwa tidak hanya pemimpin transformasional saja yang dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif pada karyawan. Berdasarkan temuan penelitian yang dibahas, saran dapat mengacu pada penelitian lanjutan, pengembangan teori yang ada atau teori baru, dan melakukan tindakan praktis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, self efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *E-Jurnal Manajemen*, 5(3).
- Antonakis J., Avolio B.J., & Sivasubramaniam, N. 2003. Context and Leadership: An Examination of the Nine Factor Full-Range Leadership Theory Using the Multifactor Leadership Questionnaire,

The Leadership Quarterly, Vol 14, No 2, hal 261-295.

- Bass, B.M. & Avolio, B.J., (1994), *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks.
- Cefis, E., & Marsili, O. (2006). Survivor: The role of innovation in firms' survival. *Research Policy*, 35(5), 626–641. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2006.02.006>
- de Jong, J., & den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Faizaty, N. E., & Rivanda, N. O. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Perilaku Inovatif Karyawan UMKM Batik Ghatot Tuban. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(2), 09-17.
- Fischer, S. A., (2016). Transformational leadership in nursing: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 72 (11), 2644–2653.
- Kania, D., Senen, S. H., & Masharyono, M. (2018). Analisis gambaran kepemimpinan, work engagement dan perilaku kerja inovatif karyawan. *Journal of Business Management Education*, 3(3), 79-88.
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2018). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gadjah Mada Journal of Psychology (Gamajop)*, 4(2), 143-157.
- Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*. 2(3), 1469-1930.
- Maulana, Abdussamad (2019). Efektivitas Pelatihan Team Building Untuk Meningkatkan Perilaku Inovatif Perawat IGD RSUD Kabupaten Sumbawa (Nusa Tenggara Barat). Tesis thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja non fisik terhadap perilaku inovatif. *Jurnal ekonomi dan bisnis islam*, 3(2), 209-215.
- Octavia, A., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (Supporting) PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Plant Palimanan. *Empati*, 6(1), 40-44.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan (studi kasus di pt. Bank danamon indonesia). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/*

Journal of Theory and Applied Management, 9(2).

Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 19-32.

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: a Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.2307/256701>

Slåtten, T., & Mehmetoglu, M. (2014). The Effects of Transformational Leadership and Perceived Creativity on Innovation Behavior in the Hospitality Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(2), 195–219.

Sujarwo, A., & Wahjono, W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada LKP Alfabank Semarang). *INFOKAM*, 13(1).

Sulistiyani, E. (2017, November). Beberapa Determinan Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan Industri Batik Skala Ekspor Surakarta. In *Prosiding Sentrinov (Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif)*, 3(1), EB308-EB319.