

Analisis Anteseden dari *Innovative Work Behavior* Pada Tenaga Kependidikan

Yoppi Syahril¹, Indri Sri Endarwati²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Veteran Bangun Nusantara

e-mail: ysyahril@gmail.com

²Fakultas Ekonomi Universitas Veteran Bangun Nusantara

e-mail: nameis.indri@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 April 2022

Received in revised form 02 Mei 2022

Accepted 22 Juni 2022

Available online Juli 2022

ABSTRACT

This study uses the Cognitive Evaluation Theory which aims to examine the effect of inclusive leadership on innovative work behavior mediated by psychological empowerment. This study involved 229 educational staff spread across several cities in Indonesia using the convenience sampling method. The results in this study show that inclusive leadership and psychological empowerment are able to provide a positive and significant influence on innovative work behavior so that psychological empowerment is able to mediate the effect of inclusive leadership on innovative work behavior.

Keywords: *inclusive leadership, psychological empowerment, innovative work behavior*

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan Cognitive Evaluation Theory yang bertujuan untuk menguji pengaruh inclusive leadership pada innovative work behavior yang dimediasi dengan psychological empowerment. Penelitian ini melibatkan 229 tenaga kependidikan yang tersebar di beberapa kota di Indonesia yang menggunakan metode convenience sampling. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa inclusive leadership dan psychological empowerment mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada innovative work behavior sehingga, psychological empowerment mampu memediasi pengaruh antara inclusive leadership pada innovative work behavior

Kata kunci: kepemimpinan inklusif, pemberdayaan psikologis, perilaku kerja inovatif

1. PENDAHULUAN

Gelombang revolusi 4.0 ini telah membawa perubahan yang sangat signifikan dalam berbagai sektor industri ditandai dengan adanya perkembangan kreativitas dan inovasi dengan memanfaatkan teknologi dan informasi (Sugiarto, 2018). Situasi dan kondisi Indonesia yang baru dilanda covid-19 dan belum pulih secara keseluruhan membuat Indonesia memiliki kondisi indeks inovasi yang berada dibawah negara ASEAN lainnya yang berada di posisi 85 (Ulya, 2020). Rendahnya tingkat inovasi pada sumber daya manusia ini bisa disebabkan karena, rendahnya literasi para karyawan. Hal ini berdampak pada menurunnya kualitas tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta. Oleh karena itu, inovasi merupakan sebuah kunci penting dalam menunjang keberhasilan dan keberlangsungan hidup sebuah organisasi (Asbari & Novitasari, 2020).

Received April 30, 2022; Revised Mei 02, 2022; Accepted Juni 22, 2022

Innovative work behavior yang kemudian disingkat menjadi IWB dalam penelitian ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor pertama adalah *inclusive leadership*. Gaya kepemimpinan *inclusive leadership* ini lebih terbuka dan fleksibel dikarenakan, melibatkan anggota tim dan menerima berbagai pendapat dari segala sudut pandang (Purnamaningtyas & Rahardja, 2021). Oleh karena itu, *inclusive leadership* ini akan diperlukan untuk memotivasi karyawan dalam melakukan diskusi atas masalahnya untuk menemukan solusi yang inovatif (Javed et al., 2020). Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *innovative work behavior* adalah *psychological empowerment*. *Psychological empowerment* adalah salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya (Helmy & Pratama, 2018). Karyawan yang merasa diberdayakan oleh perusahaan akan lebih bebas untuk menghasilkan ide-ide unik dan lebih percaya diri sehingga karyawan bisa bekerja lebih optimal (Sinha et al., 2016), selain bisa memberikan motivasi positif *psychological empowerment* ini mempunyai peran ganda dalam penelitian ini yaitu bisa berpengaruh langsung dan bisa memediasi. Penelitian ini mengambil objek pada sektor pendidikan khususnya Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang merupakan salah satu sektor usaha dibidang jasa yang selalu menuntut sebuah inovasi agar tidak kalah saing dengan PTS lainnya maupun dengan Perguruan Tinggi Negeri. Inovasi ini pun tidak berasal dari Tenaga Pendidik, tetapi Para Tenaga Kependidikan yang bekerja di Biro administrasi Universitas juga harus inovatif agar mampu memberikan pelayanan yang prima.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Cognitive Evaluation Theory*

Menurut Deci et al (1975), *cognitive evaluation theory* merupakan sebuah theory yang secara khusus membahas mengenai faktor-faktor sosial dan lingkungan yang mendukung terciptanya motivasi dengan hal-hal apa saja yang mampu menurunkan motivasi kerja. Adanya CET ini memungkinkan seseorang untuk bisa merasakan sebuah otonomi, kompetensi, makna, serta umpan balik dalam pekerjaan..

2.1.2. *Innovative Work Behavior*

Innovative Work Behavior dikatakan sebagai sebuah perilaku kerja karyawan yang berhasil melalui proses penciptaan ide, memperkenalkannya, dan terakhir mengimplementasikan ide agar bermanfaat bagi diri sendiri dan perusahaan (Imanadji, 2020). Pengukuran untuk *innovative work behavior* dalam penelitian ini menggunakan 9 item pernyataan yang diadaptasi dari (Janssen, 2000).

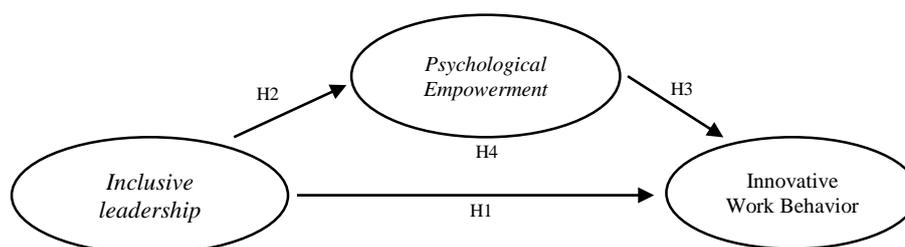
2.1.3. *Inclusive Leadership*

Kepemimpinan ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang menekankan pada kejujuran, adil, dan memperlakukan sikap yang sama pada pengikutnya tujuannya untuk menerapkan pemberdayaan yang proaktif, partisipasi, dan melibatkan karyawan (Rawat et al., 2021). Pengukuran untuk *inclusive leadership* dalam penelitian ini menggunakan 9 item pernyataan yang diadaptasi dari (Carmeli et al., 2010).

2.1.4 *Psychological Empowerment*

Menurut Odoardi et al., (2015) mengatakan bahwa *psychological empowerment* itu fokusnya pada karyawan atau sekelompok karyawan yang mereka itu mempunyai ketertarikan yang sama pada hal yang berhubungan dengan proses mengembangkan, mendukung dan menggunakan ide-ide inovatif untuk menunjang aktifitas kerja karyawan. Pengukuran untuk *psychological empowerment* dalam penelitian ini menggunakan 12 item pernyataan yang diadaptasi dari (Spreitzer, 1995).

2.2. Pengembangan Hipotesis



Gambar 1 : kerangka berpikir

Inclusive leadership adalah pemimpin yang bersedia menerima anggota dengan tanpa membeda-bedakan, adanya pemimpin yang seperti ini sangat didambakan oleh para karyawan dalam membantu mereka dalam menghadapi tantangan baru dalam menciptakan inovasi (Javed et al., 2021). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Javed et al., (2019) dan Mansoor et al., (2021) yang menunjukkan hasil bahwa *inclusive leadership* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada IWB. Adanya *inclusive leadership* bisa membantu karyawan dalam mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif di tempat kerja. Hal ini akan mengarah dan menghasilkan percepatan pada arah IWB.

H1 : *inclusive leadership* berpengaruh positif dan signifikan pada *innovative work behavior*.

Karyawan dalam setiap organisasi memperoleh *psychological empowerment*, maka karyawan tersebut akan merasa lebih percaya diri dan berani dalam berpikir kreatif. Maka, diperlukannya kepemimpinan yang mampu memfasilitasi pemberdayaan karyawan dan *inclusive leadership* merupakan salah satu faktor pendukung yang penting dan sangat mempengaruhinya Javed et al., (2019). Bukti dari *inclusive leadership* ini dengan memberikan delegasi kepada karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan kemampuan yang dimiliki, atas kepercayaan ini karyawan merasa mempunyai otonomi dalam pekerjaannya.

H2 : *Inclusive leadership* berpengaruh positif dan signifikan pada *psychological empowerment*.

Innovative work behavior terdiri dari tiga tugas yang berbeda-beda yaitu menghasilkan ide, melakukan pengembangan ide baru, dan melakukan penerapan ide (Xiaowei & Juan, 2018). Oleh karena itu, untuk terciptanya IWB diperlukan adanya *psychological empowerment*. Karyawan akan bisa bergerak secara bebas dalam berpikir dan bekerja inovatif jika mereka memiliki kebebasan dalam memilih bagaimana cara menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sinha et al., 2016) dan Singha & Sarkar (2012) bahwa penelitian dimasa lalu itu menunjukkan hasil bahwa *psychological empowerment* mampu meningkatkan IWB. Adanya otonomi dan kebebasan maka, karyawan akan semakin percaya diri dalam mengasalkan dan menerapkan ide-ide kreatif dan inovatif dalam pekerjaannya.

H3 : *Psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan pada *innovative work behavior*

Menurut Javed et al., (2019) *inclusive leadership* mempunyai peran dalam memberikan perhatian kepada karyawan, menunjukkan keterbukaan dalam konsultasi dengan karyawan serta memotivasi karyawan untuk senantiasa menghasilkan ide-ide baru dan mengimplementasikannya di tempat kerja. *Inclusive leadership* dalam penelitian ini merupakan sebuah faktor situasional yang dapat mendukung dan berpotensi untuk meningkatkan *psychological empowerment* karyawan (Siyal et al., 2021). Penelitian yang dilakukan Javed et al., (2019) juga menjelaskan jika *psychological empowerment* mampu memediasi secara parsial pengaruh antara *inclusive leadership* dan IWB karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Afsar & Badir (2016), juga menemukan hasil bahwa *psychological empowerment* mampu meningkatkan IWB. *Cognitive Evaluation Theory* memberikan dukungannya untuk *psychological empowerment* sebagai variabel mediasi karena mampu membantu karyawan dalam menentukan nasibnya sendiri di tempat kerja. Oleh karena itu, *psychological empowerment* menjadi faktor mediasi penting antara *inclusive leadership* dan IWB. Keadaan di mana karyawan merasa mendapatkan dukungan dari pimpinannya, dia akan merasa mempunyai pilihan dan memiliki otonomi

dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga ide-ide kreatif dan inovatif itu bisa diterapkannya. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan adalah :

H4 : *Psychological Empowerment* menjadi mediasi antara *inclusive leadership* dan *innovative work behavior*

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan di Indonesia dengan jumlah sampel 309 dengan menggunakan desain *non-probability sampling* dengan *metode convenience sampling*. Pengumpulan data memanfaatkan Google formulir atau kuesioner disebar secara online.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini didominasi oleh tenaga kependidikan berjenis kelamin perempuan (54,6%), yang berusia antara 25 tahun – 30 tahun (35,4%) mempunyai pendidikan terakhir rata-rata adalah S1 (63,8%) dan jabatannya sebagai staff administrasi (29,3%).

4.1.2. Hasil Olah Data

Pengujian validitas dilakukan pada 30 indikator kuesioner namun tidak semuanya lolos uji validitas. Uji reliabilitas *inclusive leadership* 0,902, *psychological empowerment* 0,852 dan *innovative work behavior* 0,888. Hasil dari *Goodness-of-Fit* Model dalam penelitian ini CMIN/DF 1,415 , GFI 0,856, AGFI 0,816, TLI 0,928, CFI 0,940 dan RMSEA 0,045. Nilai P untuk variabel *inclusive leadership* pada *innovative work behavior* mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$, dengan nilai C.R. 2,500. Menunjukkan bahwa *inclusive leadership* mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan pada *innovative work behavior*. **Disimpulkan bahwa H1 didukung** dalam penelitian ini.

Nilai P untuk variabel *inclusive leadership* pada *psychological empowerment* mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai C.R. 6,366. Menunjukkan bahwa *inclusive leadership* mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan pada *psychological empowerment*. Disimpulkan bahwa **H2 didukung** dalam penelitian ini.

Nilai P untuk variabel *psychological empowerment* pada *innovative work behavior* mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$, dengan nilai C.R. 2,046. Menunjukkan bahwa *psychological empowerment* mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan pada *innovative work behavior*. Disimpulkan bahwa **H3 didukung** dalam penelitian ini. Sehingga bisa dipastikan bahwa **H4 didukung** dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *inclusive leadership* secara langsung dan tidak langsung mampu mempengaruhi *innovative work behavior*. *Inclusive leadership* bisa membuat karyawan merasa enjoy dan menikmati pekerjaannya. *Psychological empowerment* yang dirasakan positif oleh tenaga kependidikan akan membuatnya ingin berbuat lebih untuk mewujudkan *innovative work behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Asbari, & Novitasari. (2020). Pengaruh Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Mediasi Budaya terhadap Kemampuan Inovasi Guru. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 50–60.
- Helmy, & Pratama. (2018). Pengaruh Proactive Personality dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self Efficacy. *Jurnal Pro Bisnis*, 11(2), 14–21.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Javed, B., Fatima, T., Khan, A. K., & Bashir, S. (2021). Impact of Inclusive Leadership on Innovative Work Behavior: The Role of Creative Self-Efficacy. *Journal of Creative Behavior*, 55(3), 769–782. <https://doi.org/10.1002/jocb.487>
- Javed, Fatima, Khan, & Bashir. (2020). Impact of Inclusive Leadership on Innovative Work Behavior: The Role of Creative Self-Efficacy. *Journal of Creative Behavior*, 1–14.
- Javed, B., Abdullah, I., Zaffar, M. A., Haque, A. U., & Rubab, U. (2019). Inclusive leadership and innovative work behavior: The role of psychological empowerment. *Journal of Management and Organization*, 25(4), 554–571. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.50>
- Odoardi, C., Montani, F., Boudrias, J. S., & Battistelli, A. (2015). Linking managerial practices and leadership style to innovative work behavior: The role of group and psychological processes. *Leadership and Organization Development Journal*, 36(5), 545–569. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2013-0131>
- Purnamaningtyas, & Rahardja. (2021a). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Inovatif sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–12.
- Sinha, Priyadarshi, & Kumar. (2016). Organizational Culture, Innovative Behavior and Work Related Attitude: Role of Psychological Empowerment. *Journal of Workplace Learning*, 28(8), 519–535.
- Siyal, S., Xin, C., Umrani, W. A., Fatima, S., & Pal, D. (2021). How Do Leaders Influence Innovation and Creativity in Employees? The Mediating Role of Intrinsic Motivation. *Administration and Society*, 53(9), 1337–1361. <https://doi.org/10.1177/0095399721997427>
- Spreitzer, G. M. (1995). PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT IN THE WORKPLACE: DIMENSIONS, MEASUREMENT, AND VALIDATION. In **Academy of Management {nurnnl* (Vol. 18, Issue 5).
- Sugiarto. (2018, December 22). Ekonomi Kreatif Masa Depan Indonesia. Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. https://www.setneg.go.id/baca/index/ekonomi_kreatif_masa_depan_indonesia
- Ulya, F. N. (2020, September 3). Ini Peringkat Indonesia di Indeks Inovasi Global 2020. Kompas.Com.