

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN INDUSTRI KREATIF
DI DIY**



Oleh:

**RAHARJO FAJAR LAKSONO
NUR PRATIWI NOVIATI**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

NASKAH PUBLIKASI
HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIOANAL
DAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN INDUSTRI KREATIF
DI DIY



Dosen Pembimbing Utama



(Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi., Psi)

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN INDUSTRI KREATIF DI DIY

Raharjo Fajar Laksono
Nur Pratiwi Noviati

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif pada Karyawan Industri Kreatif di Daerah Istimewa Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah 100 karyawan yang berusia 17-50 tahun. Skala Perilaku Inovatif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala yang dikembangkan oleh dari Janssen (2000). Sedangkan skala Kepemimpinan Transformasional menggunakan skala yang dikembangkan oleh Bass & Avolio (1995). Hipotesis pada penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif pada karyawan industri kreatif di Daerah Istimewa Yogyakarta. Data dianalisis menggunakan SPSS 17.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif pada karyawan industri kreatif di Daerah istimewa Yogyakarta ($r = 0,258$ dan $p = 0,005 < 0,05$).

Kata kunci: *Perilaku Inovatif, Kepemimpinan Transformasional, karyawan Industri Kreatif*

PENGANTAR

Indonesia adalah negara yang terdiri dari 17.504 ribu pulau, memiliki 1.340 suku dan 546 bahasa daerah. Keanekaragaman suku, budaya dan bahasa tersebut tentunya akan berpengaruh dengan munculnya industri-industri kreatif di Indonesia. Industri kreatif dalam kurun waktu 2010-2015 menyumbang Pendapatan Domestik Bruto (PDB) sebesar Rp 525,96 triliun dan pada 2016 mengalami kenaikan Rp 852,24 triliun atau rata-rata meningkat 10,14% per tahun. Jumlah tenaga kerja ekonomi kreatif pada tahun 2015 sebanyak 15,9 juta orang, dengan *share* sebesar 13,90%. Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) mengatakan sumberdaya manusia dan ide-ide yang dihasilkan adalah kekuatan yang dapat menjadikan industri kreatif dapat terus berkembang. Di sisi lain, industri kreatif di Indonesia masih memerlukan dukungan dari berbagai pihak untuk meningkatkan sumber daya manusia agar dapat bersaing (*finance.detik.com*, 2017).

Perusahaan yang berinovasi adalah perusahaan yang memiliki kemampuan untuk menciptakan ide-ide, pemikiran, atau cara-cara baru untuk ditrapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian masalah didalam perusahaan (Gaynor, 2002). Menurut De Jong, Hartog, dan Deane (2008) perilaku kerja inovatif atau *Innovative Work Behaviour (IWB)* adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses,

produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi. Keuntungan dari perilaku kerja inovatif mencakup berfungsinya organisasi dan keadaan psikologi sosial karyawan, yang lebih tepatnya menjadi keuntungan pada penghasilan karyawan, kepuasan kerja karyawan, dan komunikasi interpersonal yang lebih baik (Janssen, van de Vliert, & West, 2004). Inovasi dalam diri karyawan juga melibatkan inisiatif diri untuk membawa perubahan terutama ketika implementasi ide, perilaku inovatif dapat dianggap sebagai jenis perilaku kerja yang proaktif (Parker & Collins, 2010). Sebuah inovasi dipandang sebagai salah satu kunci perusahaan untuk dapat bersaing dan strategi pembaharuan perusahaan (Zhang & Bartol, 2010). Perilaku inovatif di industri kreatif pada sector kuliner akan mampu mengkreasikan dan mengkombinasikan sesuatu yang baru, apakah dalam bentuk produk atau jasa yang mampu memberikan nilai tambah sosial dan ekonomis. Perilaku tersebut terdiri atas menghasilkan ide, mendiskusikan ide, dan merealisasikan ide dalam bentuk produk atau jasa. Sebagai contoh sebuah restoran yang akan menciptakan ide-ide yang berupa produk untuk memikat pelanggannya.

Namun, banyak hal yang harus di perhatikan untuk menjalankan bisnis atau usaha di bidang kuliner. Walaupun, usaha kuliner dianggap memiliki prospek yang cerah dimasa yang akan datang, karena pada dasarnya restoran dan kafe ini adalah kebutuhan pokok dari manusia. Tidak jarang, banyak restoran dan kafe yang bangkrut karena tidak dapat mengikuti persaingan yang begitu ketat. Bisnis restoran dan kafe sangat sensitive sekali dengan konsistensi rasa, kualitas, pelayanan dan inovasi. Karena para konsumen pada umumnya menilai dan melihat dari ketiga konsep tersebut, sehingga seluruh pelaku bisnis yang bergerak di bidang restoran dan kafe harus memiliki strategi inovasi - inovasi yang jitu untuk dapat memenangkan persaingan dalam industri kreatif.

Perkembangan industri kreatif di Yogyakarta berkembang dengan sangat baik, menurut Menteri sosial Khofifah berpendapat, pelaku industri kreatif di DIY ini tidak hanya bertemu dengan pembeli atau membangun jejaring saja, tapi juga membangun inovasi khususnya usaha mikro dan kecil (*okezone.com*). Sebuah survei dilakukan terhadap pelaku industri kreatif di Yogyakarta oleh Dinas Komunikasi dan Informatika DIY, bekerja sama dengan Asosiasi Digital Kreatif (ADITIF) Yogyakarta dan JakPat yang melibatkan 84 responden pelaku usaha kreatif di berbagai bidang, termasuk startup digital. Penelitian tersebut menghasilkan data bahwa industri kreatif adalah usaha yang paling banyak di DIY, data yang didapat menunjukkan kategori usaha kreatif yang paling banyak di Yogyakarta ialah bidang agensi kreatif, pemasaran digital, dan media. Disusul kategori lain yakni *e-commerce*, pengembang aplikasi permainan dan animasi, jasa teknologi, dan pendidikan.

Pertumbuhan industri kreatif di Yogyakarta di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah banyaknya sumber daya manusia yang ada di Yogyakarta. Banyaknya perguruan tinggi dengan berbagai jurusan dan banyaknya komunitas kreatif yang ada di Yogyakarta menjadikan sarana bagi pelaku industry kreatif untuk bertukar ilmu dan informasi bagi pelaku industry kreatif. Ada beberapa tantangan yang dikeluhkan oleh para pelaku bisnis di Yogyakarta. Hal yang menarik adalah tantangan yang dinilai paling memberatkan justru hal yang

selama ini orang gadang-gadangkan banyak tersedia di Yogyakarta, yakni masalah SDM. Asumsi tersebut ternyata tidak sepenuhnya benar, banyaknya kampus yang melahirkan lulusan ternyata tidak membuat para pelaku usaha mendapatkan kemudahan dalam mendapatkan talenta yang membantu bisnisnya berkembang, industry kreatif memerlukan SDM yang mampu berinovasi untuk mengembangkan setiap produk yang dihasilkan dan dapat bersaing di pasar nasional dan internasional (*Dailysosial.id*).

Menurut De Jong dan Kemp (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif, yaitu tantangan kerja, otonomi, perhatian strategis, situasi mendukung, kontak luar, perbedaan, variasi permintaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah otonomi. Seseorang akan lebih berinovatif apabila mereka memiliki pemimpin yang cukup mengawasi dan mengontrol ketika mereka bekerja (De Jong & Kemp, 2003). Penelitian yang dilakukan oleh Krause (2007) menunjukkan hasil bahwa karyawan akan lebih terlibat atau melakukan inovasi dalam bekerja apabila karyawan diberikan kebebasan dan otonomi yang dapat mendorong persepsi bahwa mereka mampu memperbaiki dan mengendalikan lingkungan kerja. Sedangkan, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat menstimulasi pengikutnya untuk melakukan hal-hal yang lebih dari apa yang diharapkan dengan memotivasi mereka secara intrinsik. Pemimpin transformasional mampu menstimulasi individu-individu untuk lebih kreatif dan inovatif dalam melakukan pemecahan masalah dan menyelesaikan tugas (Lee & Jean, 2008).

Berdasarkan gambaran di atas dapat diasumsikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti mengangkat pertanyaan apakah ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *innovative work behavior* pada perusahaan yang bergerak di industri kreatif.

METODE PENELITIAN

Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari perusahaan yang bergerak di industri kreatif yang berada di Yogyakarta. Alat Ukur Penelitian. Respon atau jawaban subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah (Azwar, 2001). Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala perilaku inovatif dan skala kepemimpinan transformasional. Kedua skala ini terdiri dari lima alternatif jawaban pada skala kepemimpinan transformasional dan tujuh pilihan jawaban pada skala perilaku inovatif.

Pada penelitian ini skala perilaku inovatif diadaptasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Janssen (2000). Skala ini terdiri dari 9 butir aitem dengan pernyataan yang *favourable*. Pada aitem ini skor yang diberikan bergerak dari skala 1 sampai 7, dengan rincian skor 1 untuk pernyataan sama sekali tidak pernah dan 7 untuk pernyataan selalu.

Skala kepemimpinan transformasional diadaptasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Bass & Avolio (1995) Skala ini terdiri dari 20 butir aitem dengan pernyataan yang *favourable*. Pada aitem ini skor yang diberikan bergerak dari skala 1 sampai 5, dengan rincian skor 1 untuk pernyataan tidak pernah dan 5 untuk pernyataan selalu. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini

menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Package for the Sosial Sciences*) for Windows 17.0. Dengan menggunakan *software* SPSS tersebut, peneliti melakukan sejumlah uji statistik, antara lain yaitu uji reliabilitas skala, uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan menggunakan metode analisis korelasi *Spearman's rho*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, aitem hasil uji realibilitas skala perilaku inovatif menunjukkan skor realibilitas *Cronbach's alpha* (α) sebesar 0,867. Hal ini menunjukkan skala perilaku inovatif sudah reliabel. Selanjutnya, hasil uji realibilitas skala kepemimpinan transformasional menunjukkan skor realibilitas *Cronbach's alpha* (α) sebesar 0,932. Hal ini menunjukkan skala kepemimpinan transformasional sudah reliabel. Kemudian hasil uji normalitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa data variabel perilaku inovatif memiliki nilai $p = 0.022$ ($p < 0.05$) sehingga variabel perilaku inovatif memiliki data yang terdistribusi tidak normal, sedangkan untuk variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai $p = 0.048$ ($p < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel kepemimpinan transformasional memiliki distribusi data yang tidak normal.

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif diperoleh hasil *F linearity* sebesar 12.143 dengan $p = 0.001$ ($p < 0.05$). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif memiliki korelasi yang linear. Selanjutnya uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien $r = 0.258$ dengan $p = 0.005$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif pada karyawan industri kreatif di DIY. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif pada karyawan di perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula perilaku inovatif seseorang.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan dari masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan beberapa saran untuk penelitian ini antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Bagi instansi yang terkait dengan subjek penelitian maka diharapkan dapat memperhatikan dan meningkatkan perilaku inovatif. Jika terdapat perilaku inovatif yang baik pada karyawannya, maka dapat membantu untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi lebih efektif.

2. Bagi penelitian Selanjutnya

Peneliti sangat diharapkan untuk meminimalisir munculnya bias pada saat subjek memberikan jawaban, serta lebih memperhatikan kondisi subjek pada saat menjawab pertanyaan. Selanjutnya, peneliti diharapkan untuk lebih memperbanyak referensi dan lebih memahami konteks isi dari penelitian yang dilakukan, sehingga pada penelitian selanjutnya peneliti diharapkan dapat membuktikan gambaran antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif pada penelitian-penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- 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.
- Azwar, Saifuddin, (2001). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bass, B.M. (1997), The Transactional/Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries, *Journal American Psychologist*, Vol 5, No 2, hal 130-139.
- Lee, Jean. (2008). Effects of leadership and leader-member exchange on innovativeness. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 23, No. 6, 670-687.
- Birdi, K., Leach, D., Magadley, W., (2016). The relationship of individual capabilities and environmental support with different facets of designers' innovative behavior [J]. *J. Prod. Innov. Manag.* 33 (1), 19–35.
- Chen, L., Chen, L., Zheng, W., Zheng, W., Yang, B., Yang, B., & Bai, S. (2016). Transformational leadership, sosial capital and organizational innovation. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(7), 843–859.
- De Jong, Jeroen P.J., & Den Hartog, Deane N. (2008). *Innovative Work Behavior*.
- De Jong, J.P.J., & R.Kemp, (2003), Determinants of Co-Workers' Innovative Behavior. An Investigation Into Knowledge Intensive Service. *International Journal of Innovation Management*. Vol. 7, No.2, hal 189-212.
- Dysvik, A., Kuvaas, B., & Buch, R. (2014). Perceived training intensity and work effort: The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 729e735.
- Fischer, S. A., (2016). Transformational leadership in nursing: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, Vol 72, No.11, Hal 2644–2653
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040–1050.
- Gaynor, G.H., (2002), *Innovation by design*. New York, American Management Association.

- Goodwin, V.L., Wofford, J.C., & Whittington, J.L. (2001). A Theoretical and Empirical Extension to the Transformational Leadership Construct, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 22, No 7, hal.759-774.
- Gupta, A & J MacDaniel, (2002). Creating Competitiv Advantage by effectivelly Managing Knowledge : A Framework for knowledge Management, *Journal of knowledge Management Practice*, Vol3, No. 2, h.40 – 49.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perception of efforts reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Janssen, O., van de Vliert, E., & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, Vol25, No.2, hal 129 – 145.
- Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 2, No. 3, hal 1469-1930.
- Krause, T. (2007). effective safety leader: Personality, values and emotional commitment. *Occupational Hazards*, Vol 69, No 9, hal 24.
- Kresnandito A. P., & Fajarianti (2012). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Penyiar Radio, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* , Vol. 1 No. 02, hal 96-103.
- McGuirk H., Lenihan H., Hart M. (2015). Measuring the impact of innovative human capital on small firms' propensity to innovate, *Research Polic*, Vol 44, No 4, Hal 965–976.
- Measurement and Validation. SCALES. Zoetermeer.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, Vol 36, hal 633-662.
- Rees, E., (2001). Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy. *Journal Of Management*, Vol 2, No. 1, Hal 245-259
- Reuvers, M., Van Engen, M.L., Vinkenbug, C.J., & Wilson-Evered, E. (2005). Transformational leadership and inoovative work behavior: Exploring the relevance of gender differences. *Creativity and Innovation Management*. Vol. 14, No. 2, hal 129-141.
- Rismiyanto E., Danangdjojo T. 2015. DampakWisataKuliner Oleh-oleh Khas Yogyakarta TerhadapPerekonomian Masyarakat. *JurnalMaksiprenuer*, Vol. 5, No. 1, Hal. 46-64.

Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.

Schroeder, R., Van de Ven, A., Scudder, G., & Polley, D. 1989. The development of innovation ideas, *Research on the management of innovation: The Minnesota studies*: 107-134.

Zhao, Z., Liu, Y., Shao, B., 2011. Analysis on innovative behaviors of nursing undergraduates [J]. *Chin. Nurs. Res.* 327 (1-3), 280-283.