

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN PERILAKU INOVATIF KARYAWAN NON PROSES (SUPPORTING) PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK PLANT PALIMANAN

Ayu Octavia, Ika Zenita Ratnaningsih

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

ayuoctaviaaa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif karyawan non proses (*supporting*) PT Indocement Tunggak Prakarsa Tbk Plant Palimanan. Perilaku inovatif merupakan perilaku karyawan untuk memperkenalkan tentang ide-ide yang dianggap baru pertama kali dicetuskan dalam sebuah organisasi mengenai proses, produk, atau prosedur kepada kelompok kerja atau organisasi untuk memperoleh keuntungan. Sampel penelitian ini adalah 87 karyawan tetap di bagian non proses (*supporting*), terdiri dari empat departemen, yaitu *Human Resources – General Affair (HR-GA)*, *Technical Service Department (TSD)*, *Safety, Health, Environment (SHE)*, dan *Supply*. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional (46 aitem; $\alpha = 0,974$) dan Skala Perilaku Inovatif (30 aitem; $\alpha = 0,889$). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif karyawan ($r_{xy} = 0,226$; $p = 0,036$). Gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif sebesar 5% terhadap perilaku inovatif.

Kata kunci: perilaku inovatif; gaya kepemimpinan transformasional

Abstract

This research aims to determine the relationship between transformational leadership style and innovative behavior of non-process (*supporting*) employees of PT Indocement Tunggak Prakarsa Tbk Plant Palimanan. Innovative behavior is employees' behavior to introduce ideas that are considered first initiated in an organization regarding the processes, products, or procedures for working groups or organizations to gain profit. The sample is 87 permanent employees at the non-process (*supporting*) division, consists of four departments, namely Human Resources - General Affair (HR-GA), Technical Service Department (TSD), Safety, Health, Environment (SHE), and Supply. The sampling technique used is proportional random sampling. Measuring instrument used is the Transformational Leadership Style Scale (46-item; $\alpha = 0,974$) and Innovative Behavior Scale (30-item; $\alpha = 0,889$). The results of simple regression analysis shows a significant positive relationship between transformational leadership style and innovative behavior of employees ($r_{xy} = 0,226$; $p = 0,036$). Therefore, transformational leadership style gives effective contribution of 5% to innovative behavior.

Keywords: innovative behavior; transformational leadership style

PENDAHULUAN

Istilah inovasi telah dikenal luas sebagai sebuah turbin besar penggerak ekonomi. Agar sebuah perusahaan mampu bertahan, maka perusahaan harus berupaya mencari gagasan, membangun daya cipta, membuat rekayasa, hingga melahirkan temuan baru, sehingga dapat dikatakan bahwa inovasi adalah sumber kehidupan (Suharyadi Nugroho, Purwanto & Faturohman, 2007). Pentingnya berinovasi berlaku juga pada industri semen karena persaingan industri semen nasional kian ketat dari waktu ke waktu (Chandra dalam Zaenal, 2016). Persaingan industri semen nasional semakin sengit dengan masuknya 10 pemain baru yang akan membangun pabrik di sejumlah wilayah di Indonesia pada tahun 2017.

Perusahaan lama dapat bertahan dan menang jika memiliki keunggulan atas para pesaing. Inovasi merupakan penggerak keunggulan yang bertujuan menambah kualitas dari produk sebelumnya. Contoh inovasi yang dapat dilakukan di perusahaan semen, yaitu peningkatan efisiensi perusahaan dengan rekayasa teknologi dalam proses produksi, teknologi penambangan bahan baku, optimalisasi bahan bakar alternatif hingga penciptaan manajemen organisasi yang lebih efektif (Rudi dalam Kabar Bisnis, 2013). Inovasi dapat terjadi di tiga level yaitu individu, kelompok, dan organisasi. Inovasi di level individu disebut perilaku inovatif (Axtell dalam Helmi, 2011). Menurut De Jong & Den Hartog (2008), perilaku inovatif karyawan adalah perilaku individu untuk memperkenalkan ide-ide baru yang berguna mengenai proses, produk, atau prosedur kepada kelompok kerja ataupun organisasi untuk memperoleh keuntungan. Berbeda dengan ide kreatif, perilaku inovatif mencakup komponen pengaplikasian ide yang lebih jelas dan diharapkan dapat menghasilkan *output* yang inovatif.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, perilaku inovatif dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi empat faktor, yaitu keberagaman demografi (Østergaard, Timmerman & Kristinsson, 2011), perilaku proaktif (Baumann, 2011), *self-leadership* (Carmeli, Meitar, & Weisberg, 2006), dan *self-efficacy* (Jafar, 2013), sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan (Ancok, 2012; De Jong & Den Hartog, 2007), struktur organisasi (Ancok, 2012), dan memori organisasi (Etikariena & Muluk, 2014). Faktor perilaku inovatif yang dibahas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan. Amabile (dalam Ancok, 2012) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor utama pengungkit inovasi.

Inovasi telah menjadi salah satu karakteristik PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk, salah satu produsen semen terbesar di Indonesia yang secara rutin melakukan program Konvensi Mutu sebagai wadah karyawan menuangkan ide inovasi. Sebelum maju ke program Konvensi Mutu, *Plant* Palimanan sendiri mengadakan Pra Konvensi Mutu guna menghasilkan kandidat terbaik. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan dan diteliti dalam penelitian ini adalah adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional lebih banyak menarik perhatian peneliti dan seringkali dibandingkan keefektifannya. Geyer & Steyrer (2003), meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional pada kinerja perbankan dan menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai signifikansi yang lebih tinggi pada kinerja karyawan perbankan dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif memperoleh hasil yang tidak konsisten. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan perilaku inovatif karyawan, namun terdapat juga penelitian yang mengatakan sebaliknya. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti kemudian tertarik untuk mengetahui lebih lanjut apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif karyawan.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non proses (*supporting*) PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk *Plant* Palimanan. Penentuan sampel menggunakan *proportional random sampling* yang digunakan apabila karakteristik populasi terdiri dari kelompok-kelompok yang kedudukannya setara. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 134 orang dengan jumlah subjek dalam penelitian sebanyak 87 orang karyawan. Skala perilaku inovatif (30 aitem; $\alpha = 0,889$) disusun berdasarkan aspek yang diungkapkan De Jong & Den Hartog (2008), yaitu *opportunity exploration*, *idea generation*, *championing*, dan *application*. Skala gaya

kepemimpinan transformasional (46 aitem; $\alpha = 0,974$) disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Bass (dalam Yukl, 2009), yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), pertimbangan individual (*individualized consideration*) dan motivasi inspirasional (*inspirational motivation*). Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis regresi sederhana, yaitu uji normalitas, uji linearitas dan deteksi outlier.

Nilai *Kolmogorov-Smirnov* saatuji normalitas pada variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,51 dengan signifikansi sebesar 0,95 ($p > 0,05$) sedangkan pada variabel perilaku inovatif sebesar 0,68 dengan signifikansi 0,74 ($p > 0,05$) sehingga sebaran data kedua variabel memiliki distribusi normal. Uji linieritas hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif mendapatkan hasil $F=1,964$ dengan signifikansi $p = 0,165$ ($p > 0,05$) sehingga hubungan antara kedua variabel tidak linier. Selanjutnya, peneliti melakukan deteksi *outlier* dan didapatkan hasil bahwa subjek nomor 39 memperoleh nilai *standardized residual* pada variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar $-3,08721$ sehingga data subjek nomor 39 dapat dihilangkan. Setelah menghilangkan data subjek nomor 39, uji linieritas kembali dilakukan. Uji linieritas hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif mendapatkan hasil $F=4,533$ dengan signifikansi $p = 0,036$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah linier.

Selanjutnya, hasil analisis regresi mengatakan terdapat korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif melalui $r_{xy} = 0,226$ dengan $p = 0,036$ ($p < 0,05$). Arah hubungan yang positif menunjukkan semakin positif gaya kepemimpinan transformasional, maka perilaku inovatif yang ditunjukkan semakin tinggi dan berlaku sebaliknya. Tingkat signifikansi korelasi $p = 0,036$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwaterdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif diterima.

Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,051, artinya gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif sebesar 5% pada perilaku inovatif, sedangkan sisanya 95% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Persamaan garis regresi dalam penelitian ini adalah $Y = 70,900 + 0,163X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel perilaku inovatif (Y) akan berubah sebesar 0,163 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini mendukung pernyataan May (2007), bahwa inovasi yang dilakukan karyawan berkaitan dengan kepemimpinan yang efektif. Tantangan pekerjaan pemimpin masa kini bukan hanya menjadi seorang pemimpin yang efektif, tetapi juga menciptakan lebih banyak pemimpin di dalam perusahaannya agar mereka mampu mengarahkan diri sendiri untuk melakukan inovasi (Zimmerer & Scarborough, 2008). Pemimpin dalam perusahaan bertindak sebagai *role model* yang menginspirasi karyawan untuk melakukan perilaku inovatif. Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan organisasi dengan perubahan kebutuhan konsumen yang cepat (Imran dan Haque, 2011).

Gaya kepemimpinan transformasional mampu mendorong inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Melalui aspek pengaruh ideal, pemimpin membuat bawahannya kagum dan hormat. Pemimpin juga loyal kepada karyawan dan menekankan pentingnya mencapai tujuan bersama. Melalui aspek pertimbangan individual, pemimpin membangun hubungan personal dengan bawahannya dan memahami bahwa kebutuhan, keterampilan dan aspirasi mereka berbeda-beda. Selanjutnya, melalui aspek motivasi inspirasional, pemimpin mengartikulasikan visi dengan cara yang menarik dan jelas serta menunjukkan bagaimana cara untuk mencapai tujuan perusahaan. Terakhir, aspek stimulasi intelektual merangsang bawahan untuk berpikir mengenai cara baru untuk menangani masalah lama. Hasil dari keempat aspek ini adalah karyawan yang sadar betul tujuan perusahaan, merasa dibutuhkan oleh pemimpin, fokus terhadap tujuan perusahaan hingga akhirnya mampu berinovasi (Bush, 2013).

Kendala untuk melakukan inovasi di perusahaan antara lain karena kurangnya sumber daya manusia yang berpengalaman, perusahaan yang tidak terbuka terhadap perubahan, tidak adanya dukungan, budaya organisasi yang menentang inovasi dan minimnya *reward* terhadap pelaku inovasi (Pasaribu, 2016). Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu solusi bagi kendala inovasi. Hasil dari gaya kepemimpinan efektif adalah tercapainya tujuan individu, tujuan kelompok dan tujuan organisasi namun harus tetap mengusahakan keseimbangan antara tujuan organisasi dengan keinginan bawahan supaya bawahan dapat lebih bergairah dalam bekerja (Soekarso & Putong, 2015). Oleh karena itu, penting bagi pemimpin dalam sebuah perusahaan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif agar perusahaan mampu mencapai tujuan bersama tanpa mengabaikan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan merasa didukung untuk melakukan inovasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif karyawan non proses (*supporting*) PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Plant Palimanan. Semakin positif gaya kepemimpinan transformasional atasan, maka semakin tinggi tingkat perilaku inovatif karyawan non proses (*supporting*) PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Plant Palimanan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif sebesar 5% pada variabel perilaku inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2012). *Psikologi kepemimpinan dan inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Baumann, P. K. (2011). The relationship between individual and organizational characteristics and nurse innovation behavior. *Tesis*. School of Nursing Indiana University.
- Bush, P. M. (2013). *Transforming your STEM career through leadership and innovation*. London: Elsevier.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self leadership skill and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90. doi: 10.1108/01437720610652853.

- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64. doi: 10.1108/14601060710720546.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *Working paper*. Amsterdam: EIM Business and Policy Research.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 18 (2), 77 – 88. doi: 10.7454/mssh.v18i2.xxxx.
- Geyer, A. L., & Steyrer, J. M. (2003). Transformational leadership and objective performance in banks. *Journal of Applied Psychology*, 47(3), 397–420. doi: 10.1080/026999498377917.
- Helmi, A. F. (2011). Model determinan perilaku inovatif pada mahasiswa yang berwirausaha. *Jurnal Psikologi*, 38(2), 134 – 146.
- Imran, R., & Haque, M. A. (2011). Mediating effect of organizational climate between transformational leadership and innovative work behaviour. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 26(2), 183-189.
- Jafar, M. (2013). Pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan pemberdaya terhadap perilaku inovatif guru SMA Negeri 1 Bulukumba. *Tesis*. Program Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Kabar Bisnis. (2013). *Pacu inovasi, Semen Indonesia bisa hemat 639 miliar*. Diunduh dari <http://kabarbisnis.com/read/2837274>.
- May, M. E. (2007). *Rumus sukses Toyota menguasai inovasi*. Jakarta: Gramedia
- Østergaard, C. R., Timmermans, B., & Kristinson, K. (2011). Does a different view create something new? The effect of employee diversity on innovation. *Research Policy*, 40, 500-509. doi: 10.1016/j.respol.2010.11.004.
- Pasaribu, M. (2016). *Knowledge, innovation, & entrepreneurship*. Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia.
- Soekarso., & Putong, I. (2015). *Kepemimpinan: Kajian teoritis dan praktis*. Jakarta: Erlangga..
- Suharyadi., Nugroho, A., Purwanto., & Faturohman, M. (2007). *Kewirausahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, G. (2009). *Kepemimpinan dalam organisasi, edisi kelima*. Jakarta: PT. Indeks.
- Zaenal, A. (2016). *Penjualan Semen Indonesia melesat hingga 12,184 juta ton*. Diunduh dari <http://jateng.antaranews.com/detail/penjualan-semen-indonesia-melesat-hingga-12184-juta-ton.html>.
- Zimmerer, T. W., & Scarborough, N. M. (2008). *Kewirausahaan dan manajemen usaha kecil, edisi 5 buku 1*. Jakarta: Salemba Empat