Jurnal Diversita

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Peran Gaya Pemecahan Masalah dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif

The Role of Problem Solving Styles in Transformational Leadership Relationships with Innovative Work Behavior

Setyowati* & Arum Etikariena**

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Indonesia

Diterima; 04-09-2019; Disetujui; 05-12-2019; Dipublish: 30-12-2019

*Corresponding author: setyo.wati218@gmail.com

Abstrak

Inovasi merupakan aspek yang memperkuat sebuah organisasi bertahan di tengah maraknya persaingan bisnis dalam menarik perhatian dan menjaga kesetiaan masyarakat. Perilaku kerja inovatif yang ditampilkan anggota organisasi inilah yang memberikan kekuatan bagi organisasi untuk terus memberikan inovasi yang terbaik. Perilaku kerja inovatif ini tidak dapat lepas dari peranan pemimpin di dalam nya. Pemimpin dengan tipe kepemimpinan transformasional memberikan ketertarikan tersendiri dalam kemampuannya mewujudkan perilaku kerja inovatif. Pemahaman kemampuan kepemimpinan transformasional dalam menumbuhkan perilaku kerja inovatif perlu memperhatikan gaya pemecahan masalah yang dimiliki anggota organisasi. Penelitian ini akan melihat apakah gaya pemecahan masalah memoderasi hubungan kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif. Metode penelitian menggunakan survei melalui kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis moderasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Indonesia dengan pengambilan sampel secara non-probability sampling. Jumlah sampel penelitian ini adalah 173 orang. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya pemecahan masalah asosiatif dan bisosiatif tidak memoderasi hubungan kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif. Kemungkinan penyebab menjadi diskusi dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Perilaku Kerja Inovatif, Kepemimpinan Transformasional, Gaya Pemecahan Masalah

Abstract

Innovation was an aspect that strengthened an organization to survive amid the rise of business competition in attracting attention and maintaining community loyalty. These innovative work behaviors displayed by members of the organization provide strength for the organization to continue to provide the best innovation. This innovative work behavior cannot be separated from the role of the leader in it. Leaders with transformational leadership type give their own interest in their ability to realize innovative work behavior. In understanding transformational leadership abilities in fostering innovative work behavior it is necessary to pay attention to the problem-solving style possessed by members of the organization. This study will look at whether problem solving styles moderate the relationship of transformational leadership with innovative work behavior. The research method used a survey through questionnaires. The analysis technique in this study was the moderation analysis. The samples in this study were employees in Indonesia that choosed with non-probability sampling. All samples were 173 employee. The results of the study showed that associative problem solving style and bissociative problem solving style do not moderate the relationship between transformational leadership and innovative work behavior. Possible causes were discussed in this study.

Keywords: Innovative Work Behavior; Transformational Leadership; Problem Solving Style

How to Cite: Setyowati & Etikariena, A. (2019), Peran Gaya Pemecahan Masalah dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Diversita*, 5 (2): 115-125.

PENDAHULUAN

Beberapa organisasi besar yang bergerak di bidangnya, dahulu merupakan penguasa. Namun seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, organisasi dimaksud tidak dapat bertahan di tengah maraknya organisasi-organisasi baru yang berlomba-lomba untuk bisa memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebutlah produk seperti Nokia, Panasonic, Sony Ericsson, dan Kodak adalah beberapa contoh produk dari organisasi yang tidak dapat bertahan di tengah maraknya persaingan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Faktor yang mendorong suatu organisasi tetap dapat bertahan dan menguasai pangsa pasar di bidangnya masing-masing adalah kekuatan inovasi yang selalu dipertahankan dari waktu ke waktu (Ali, 2014). Inovasi ini diperoleh dari pemikiran individu-individu yang tergabung dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, perilaku kerja inovatif karyawan sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu organisasi.

Dalam rangka menumbuhkan perilaku kerja inovatif karyawan, organisasi menjadikan inovasi sebagai salah satu komponen dalam visi dan misi organisasi yang harus dipahami dan diimplementasikan setiap individu dalam organisasi.

Perilaku kerja inovatif yang dimaksud adalah perilaku individu untuk menampilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide baru di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi kerjanya (Yuan & Woodman, 2010). Perilaku inovatif melibatkan penggalan terhadap berbagai kesempatan, pengembangan ide-ide baru, tindakan

mengimplementasikan perubahan, dan menerapkan pengetahuan baru atau proses untuk memperbaiki kinerja (Jong & Hartog, 2008).

Terdapat tiga tahapan dalam pembentukan perilaku kerja inovatif, yaitu *idea generalization*, *idea promoting*, dan *idea realization* (Janssen, 2000). Tahapan ini menggambarkan bagaimana individu memperoleh ide-ide atau cara baru, mencari dukungan dari lingkungan sekitar dalam mewujudkan ide-ide atau cara baru yang telah ditemukan, dan mewujudkan ide-ide atau cara baru yang telah ditemukan.

Keberlangsungan sebuah organisasi bertumpu pada bagaimana pemimpin mendorong adanya perilaku kreatif dan inovatif dari para anggotanya (Webber, 2002). Kepemimpinan mampu mendorong suatu organisasi untuk menjadi organisasi yang inovatif (Odoardi et al., 2015). Aspek yang memainkan peranan sangat penting dalam membangun kreativitas dan inovasi di suatu organisasi adalah kepemimpinan (Gumusluoglu & Ilsev, 2009).

Dalam rangka menumbuhkan perilaku kerja inovatif, individu dalam hal ini karyawan didorong untuk menunjukkan kebutuhan yang tinggi akan suatu pencapaian dan kebutuhan yang rendah untuk merasa sama dengan karyawan lainnya. Fenomena ini akan terwujud apabila pemimpin dalam organisasi memiliki tipe kepemimpinan yang transformasional (Afsar, et al., 2014).

Lebih lanjut, Nusair et al. (2012) juga mengemukakan bahwa salah satu tipe kepemimpinan yang mampu mendorong perilaku kerja inovatif pada diri karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah

salah satu bentuk kepemimpinan dimana pemimpin menggerakkan anggotanya untuk dapat menemukan ketertarikan dalam dirinya sendiri dan mendorong anggotanya untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kondisi ideal dalam hal pencapaian, aktualisasi diri dan keberadaan masing-masing anggota, organisasi, dan masyarakat (Cho dan Dansereau, 2010).

Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional mendorong anggota untuk melakukan hal-hal yang lebih dari apa yang diharapkan oleh organisasi dengan cara memberikan motivasi secara intrinsik (Van Knippenberg dan Sitkin, 2013). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Afsar et al. (2014) diketahui bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Sejalan dengan prinsip dasar kepemimpinan transformasional serta penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk dapat menyampaikan pendapat atau gagasannya. Hal ini tentu saja dapat membuka ruang tersendiri bagi para anggota untuk memberikan inovasi bagi organisasi.

Kepemimpinan yang transformasional mendorong para anggotanya untuk mengembangkan ide atau gagasan dan berpikir secara kreatif, maka akan terwujud lingkungan kerja yang sangat mendukung kreativitas dan pendekatan dalam memecahkan masalah yang ditumbuhkan dalam organisasi akan melibatkan keberanian untuk mengambil risiko (Eisenbeiss, et al., 2008). Sehingga

diharapkan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Lebih lanjut, studi yang dilakukan mengenai peranan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif memberikan hasil yang ternyata bertolak belakang satu sama lain. Anderson et al. (2014) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dalam organisasi memberikan dampak yang positif terhadap inovasi yang ditampilkan oleh anggota organisasi.

Namun, studi yang dilakukan oleh Rosing et al. (2011) justru memberikan hasil sebaliknya bahwa kepemimpinan transformasional memberikan dampak yang negatif terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian yang sebelumnya menjelaskan tentang pengaruh yang diberikan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif diduga hanya memberikan pengaruh yang signifikan namun dengan kontribusi yang kecil. Hasil yang tidak konsisten tentang pengaruh yang diberikan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif ini mendorong peneliti untuk menambahkan faktor lain yang diperlukan untuk memperkuat pengaruh yang dihasilkan.

Hargadon dan Bechky (2006), dalam penelitiannya menemukan bahwa gaya pemecahan masalah individu berhubungan dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Gaya pemecahan masalah adalah cara yang dimiliki oleh masing-masing individu dalam merencanakan dan melaksanakan prioritasnya masing-masing dalam

memahami, menghasilkan ide atau mempersiapkan tindakan ketika menyelesaikan masalah (Treffinger & Selby, 2004).

Sung dan Choi (2012) mengemukakan bahwa dalam memahami gaya individu dalam memecahkan masalah terdapat dua dimensi yaitu asosiatif dan bisosiatif. Individu yang berpikir secara asosiatif bergantung kepada kebiasaan atau rutinitas yang sehari-hari dijalani, berusaha untuk mengikuti peraturan yang ada, dan menggunakan rasionalitas dan logika dalam memahami sesuatu.

Kemudian individu yang berpikir secara bisosiatif biasanya digambarkan sebagai individu yang memiliki pemikiran yang bercabang dan saling tumpang tindih dalam waktu bersamaan. Selain itu, individu dengan cara berpikir bisosiatif ini tidak terlalu mempertimbangkan peraturan yang ada dan menerapkan imajinasi serta intuisi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya pemecahan masalah asosiatif memberikan dampak negatif terhadap perilaku kerja inovatif (Mahr et al., 2015). Hal ini menunjukkan bahwa semakin asosiatif seorang individu dalam memecahkan masalahnya maka perilaku kerja inovatifnya semakin lemah. Namun dalam studi yang sama belum ditemukan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa gaya yang bisosiatif dalam memecahkan masalah memberikan dampak positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan penemuan ini, peneliti berasumsi gaya pemecahan masalah asosiatif yang dimiliki oleh individu akan memperlemah hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif. Hal ini dikarenakan

semakin asosiatif seorang individu dalam memecahkan masalah maka kepemimpinan transformasional kecil peranannya dalam memunculkan perilaku kerja inovatif.

Individu dengan gaya asosiatif menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang sudah ada sehingga apabila dipasangkan dengan atasan dengan tipe kepemimpinan transformasional akan sulit untuk memunculkan inovasi dari dalam dirinya.

Sebaliknya, peneliti juga berasumsi bahwa gaya pemecahan masalah bisosiatif akan memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif. Hal ini dikarenakan besarnya peranan kepemimpinan transformasional dalam memunculkan inovasi dalam diri individu dengan gaya bisosiatif yang mana tidak terlalu memikirkan peraturan yang sudah ada dan cenderung tidak tertarik akan hal-hal yang sudah rutin atau monoton.

Gaya pemecahan masalah menjadi fokus dalam penelitian ini karena kesesuaian antara gaya pemecahan masalah, tugas, dan lingkungan kerja merupakan penentu kinerja seorang karyawan (Post, 2012). Oleh karena itu karyawan akan berlomba-lomba untuk dapat memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang berbeda dengan karyawan lainnya (sesuai kemampuan masing-masing karyawan untuk berkreativitas atau berinovasi) agar kinerjanya dapat lebih baik dibandingkan karyawan lain.

Selain itu, kinerja seorang karyawan dapat menjadi salah satu parameter apakah karyawan sudah atau belum menampilkan perilaku kerja inovatif bagi

organisasinya. Dalam perkembangan organisasi saat ini, kemampuan karyawan untuk bisa mengatasi permasalahan dengan cara yang kreatif dan inovatif memainkan peranan yang sangat penting demi keberlangsungan operasional organisasi di tengah persaingan inovasi yang semakin meningkat. Gaya pemecahan masalah merupakan salah satu faktor yang berperan dalam pembentukan perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, peneliti ingin menguji apakah gaya pemecahan masalah memengaruhi besar kecilnya peranan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hipotesis 1: gaya pemecahan masalah asosiatif yang dimiliki karyawan memengaruhi besar kecilnya peranan persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hipotesis 2: gaya pemecahan masalah bisosiatif yang dimiliki karyawan memengaruhi besar kecilnya peranan persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dan diimplementasikan dengan menggunakan pendekatan non-eksperimental. Populasi penelitian ini adalah karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja selama minimal 1 tahun, berstatus karyawan tetap, dan memiliki tingkat jabatan manajerial dan non-manajerial.

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non-probability sampling*. Responden dipilih berdasarkan ketersediaannya dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 198 orang. Namun setelah dilakukan penyesuaian karakteristik sampel yang dibutuhkan maka jumlah responden penelitian yang hasil pengisian kuesionernya diikuti dalam proses analisis adalah 173 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* dengan menggunakan aplikasi *Google Form*. Kuesioner yang digunakan dalam proses pengambilan data terdiri dari 3 (tiga) bagian, yaitu perilaku kerja inovatif, kepemimpinan transformasional, dan gaya pemecahan masalah. Dalam mengisi kuesioner, responden diminta untuk memilih jawaban dengan skala Likert yang terdiri dari 6 poin.

Peneliti melakukan penerjemahan, adaptasi, dan validasi terhadap instrumen yang digunakan untuk memastikan layak untuk diuji coba (Sousa & Rojjanasrirat, 2011). Pengujian hipotesis menggunakan model 1 *moderation* menggunakan program PROCESS untuk SPSS.

Variabel yang diukur dalam penelitian adalah perilaku kerja inovatif, kepemimpinan transformasional, dan gaya pemecahan masalah. Perilaku kerja inovatif adalah variabel yang mengukur tentang sejauhmana perilaku inovatif yang telah diterapkan karyawan di tempatnya bekerja. Instrumen yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja inovatif adalah skala yang dikembangkan oleh (Janssen, 2000), yang sudah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Etikariena dan Muluk (2014) berjumlah 9 butir pernyataan. Responden diminta untuk memberikan respon dengan memilih antara angka 1 (menunjukkan tidak pernah) sampai dengan 6 (menunjukkan selalu) untuk setiap pernyataan.

Skala yang diadaptasi ini juga dilakukan penghitungan reliabilitas kembali, dengan perolehan nilai koefisien *Cronbach Alpha* yaitu $\alpha = 0,96$. Skala ini bersifat *unidimensional* sehingga hanya akan diperoleh satu skor total yang meliputi ketiga dimensi untuk menjelaskan perilaku kerja inovatif.

Kemudian, kepemimpinan transformasional ini bertujuan untuk mengetahui persepsi yang dimiliki karyawan terhadap perilaku yang menunjukkan kepemimpinan transformasional, yang ditampilkan oleh atasannya. Instrumen yang digunakan untuk mengukur persepsi kepemimpinan transformasional adalah skala adaptasi dari *Multifactor Leadership Questionnaire Form 5X* yang dibuat oleh Bass dan Avolio (1997) yang diadaptasi oleh Wiranegara (2013).

Skala ini berjumlah 20 butir pernyataan, responden diminta untuk menilai beberapa perilaku dari pemimpin

mereka dengan menggunakan skala Likert mulai dari angka 1 (menunjukkan sangat tidak setuju) sampai dengan angka 6 (menunjukkan sangat setuju). Skala ini diadaptasi dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia, sehingga dilakukan penghitungan reliabilitas dengan menghasilkan koefisien *Cronbach Alpha* yaitu $\alpha = 0,98$.

Gaya pemecahan masalah diukur dengan menentukan mana saja perilaku yang paling sesuai dengan diri karyawan dalam situasi kerjanya sehari-hari. Oleh karena itu, dapat diketahui tingkat gaya pemecahan masalah asosiatif dan bisosiatif masing-masing karyawan. Instrumen untuk melihat gaya pemecahan masalah yang dimiliki oleh responden diadaptasi dari skala yang dikembangkan oleh Sung dan Choi (2012).

Skala terdiri dari 19 butir pernyataan dimana responden diminta untuk menilai mulai dari angka 1 (menunjukkan sangat tidak sesuai) sampai dengan angka 6 (menunjukkan sangat sesuai). Skala ini bersifat dua arah sehingga apabila responden menunjukkan skor yang tinggi pada dimensi asosiatif maka responden memiliki kecenderungan gaya pemecahan masalah yang asosiatif dan sebaliknya. Mengingat, skala ini dilakukan adaptasi ke dalam bahasa Indonesia, uji reliabilitas skala ini menunjukkan koefisien *Cronbach Alpha* yaitu $\alpha = 0,95$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menggunakan metode kuesioner untuk semua variabel sehingga perlu dilakukan antisipasi terhadap *common method bias* (CMB) yang diduga dapat memengaruhi hasil analisis data yang terkumpul. Antisipasi dilakukan

dengan menggunakan metode *Harman's one-factor test*. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa dipastikan tidak ada faktor tunggal yang dapat menafsirkan lebih dari 50% dari total varians. Hasil analisis faktor menunjukkan nilai sebesar 28,41%. Artinya, CMB tidak memunculkan masalah yang serius dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh 198 kuesioner yang terisi. Namun hanya 173 kuesioner yang memenuhi kriteria dan dapat dianalisis. Adapun responden yang dimaksud terdiri dari laki-laki sebanyak 85 orang (49,13%) dan 88 perempuan (50,87%). Kategori masa kerja responden, 53,18% antara 1 s.d. 5 tahun, 32,95% antara > 5 tahun s.d. 10 tahun, dan 13,87% > 10 tahun.

Uji moderasi dilakukan untuk mengetahui bagaimana peranan gaya pemecahan masalah terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif. Pengujian ini dilakukan melalui analisis dengan menggunakan PROCESS untuk SPSS versi 22.0. Peneliti menggunakan model 1 *moderation*, tingkat kepercayaan (confidence interval- CI) 95%, dan estimasi 5,000 *bootstrap sample*. Hasil analisis terdapat dalam Tabel 1, yang menunjukkan bahwa Gaya Pemecahan Masalah Asosiatif tidak memiliki peranan dalam hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif.

Tabel 1. Hasil Analisis Moderasi Gaya Pemecahan Masalah Asosiatif antara Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif

	Coeff	SE	t	P	LLCI	ULCI
Constant	4.30	.07	60.89	.00	4.16	4.44
TL	.16	.08	2.10	.04	.01	.31
APSS	.16	.11	1.43	.15	-.06	.38
Int_I	-.08	.11	-.72	.47	-.30	.14

Uji moderasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui efek intraksi antara Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Pemecahan Masalah Asosiatif pada Perilaku Kerja Inovatif. Hasil interaksi antara Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Pemecahan Masalah Asosiatif pada Perilaku Kerja Inovatif menunjukkan hasil yang tidak signifikan ($t = -.72$, $p = .47$, LLCI $-.30$ ULCI $.14$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif tidak tergantung dengan adanya peran Gaya Pemecahan Masalah Asosiatif.

Kemudian, dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa Gaya Pemecahan Masalah Bisosiatif tidak berperan dalam hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif.

Tabel 2. Hasil Analisis Moderasi Gaya Pemecahan Masalah Bisosiatif antara Kepemimpinan Transformatif dan Perilaku Kerja Inovatif

	Coeff	SE	t	P	LLCI	ULCI
Constant	4.25	.07	64.81	.00	4.12	4.38
TL	.02	.07	.27	.79	-.12	.16
BPSS	.51	.08	6.27	.00	.35	.67
Int_I	.13	.07	1.80	.07	-.01	.28

Uji moderasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui efek intraksi antara Kepemimpinan Transformatif dan Gaya Pemecahan Masalah Bisosiatif pada Perilaku Kerja Inovatif. Hasil interaksi antara Kepemimpinan Transformatif dan Gaya Pemecahan Masalah Bisosiatif pada Perilaku Kerja Inovatif menunjukkan hasil yang tidak signifikan ($t = 1.80$, $p = .07$, LLCI $-.01$ ULCI $.28$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan Kepemimpinan Transformatif dengan Perilaku Kerja Inovatif tidak tergantung dengan adanya peran Gaya Pemecahan Masalah Bisosiatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya pemecahan masalah asosiatif dan bisosiatif tidak memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformatif dengan perilaku kerja inovatif. Hal ini menjelaskan bahwa gaya pemecahan masalah asosiatif yang dimiliki individu tidak memperlemah hubungan antara kepemimpinan transformatif dengan perilaku kerja inovatif. Begitupun dengan gaya pemecahan masalah bisosiatif yang tidak terbukti memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformatif dengan perilaku kerja inovatif.

Peneliti menduga hal ini terjadi dikarenakan jenis bidang perusahaan, tempat karyawan bekerja memerlukan iklim atau budaya inovasi dalam level yang

tidak terlalu kuat. Oke et al. (2009) mengemukakan bahwa iklim atau budaya inovasi memberikan penguatan tersendiri bagi organisasi yang menerapkan kepemimpinan transformatif dalam mewujudkan perilaku kerja inovatif.

Adapun jenis bidang perusahaan yang lebih memperhatikan iklim atau budaya inovasi adalah bidang perusahaan yang bertujuan untuk menciptakan produk atau jasa baru atau memodifikasi produk atau jasa menjadi sesuatu yang lebih menarik secara berkesinambungan. Dalam mencapai tujuan ini, diperlukan pengembangan ide-ide atau gagasan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Oleh karena itu diperlukan lingkungan organisasi yang mendorong munculnya ide atau gagasan ini. Iklim organisasi merupakan faktor yang memiliki peranan dalam membentuk perilaku kerja inovatif (Wang & Rode, 2010).

Berdasarkan responden penelitian yang berpartisipasi, responden yang bekerja di perusahaan yang menciptakan produk atau jasa hanya 34,97%. Sedangkan responden yang bekerja di institusi pemerintah memiliki komposisi sebesar 41,62%. Seperti yang diketahui bahwa dalam institusi pemerintah, iklim atau budaya inovasi yang diterapkan tetap ada meskipun tidak sekuat dalam organisasi lainnya.

Peneliti menduga hasil penelitian tidak mendukung asumsi yang disampaikan karena sebagian besar responden bekerja di instansi pemerintah. Akan lebih baik, penelitian selanjutnya perlu menentukan jenis bidang perusahaan apa yang diteliti, sehingga dapat diperoleh pengukuran perilaku kinerja inovatif yang tidak terlalu

bervariasi. Hal ini juga perlu menjadi pertimbangan tersendiri bagi organisasi tentang pentingnya iklim atau budaya yang diterapkan dalam organisasi dalam usaha meningkatkan perilaku kerja inovatif dalam diri masing-masing anggota.

Kepemimpinan transformasional yang menjadi prediktor dalam penelitian ini adalah variabel situasi yang merupakan hasil persepsi individu terhadap kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya. Oleh karena itu, peneliti menduga variabel eksternal ini tidak dapat memunculkan perilaku kerja inovatif dalam penelitian.

Zhang dan Bartol (2010) serta Hu et al. (2013) menemukan bahwa ternyata motivasi intrinsik dan kemampuan berkreaitivitas merupakan faktor yang berperan dalam membentuk perilaku kerja inovatif. Kedua faktor yang merupakan variabel internal individu tersebut memberikan peranan yang lebih besar dalam memunculkan perilaku kerja inovatif dibandingkan variabel eksternal.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan sumbangan kepada organisasi tentang bagaimana cara yang tepat dalam mempercepat pembentukan perilaku kerja inovatif selain lingkungan organisasi yang mendukung. Dalam hal ini, organisasi juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor dalam diri individu yang ternyata lebih berperan besar dalam membentuk perilaku kerja inovatif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat dipahami bahwa gaya pemecahan masalah yang dimiliki oleh individu tidak memiliki

peranan dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif. Semakin asosiatif, gaya pemecahan masalah yang dimiliki individu, hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif tidak semakin lemah.

Kemudian, semakin bisosiatif, gaya pemecahan masalah yang dimiliki individu, hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif tidak semakin kuat. Dengan kata lain, hubungan kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif tidak tergantung pada gaya pemecahan masalah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel ini merupakan tindak lanjut dari tugas penulisan artikel ilmiah pada program Magister ilmu Psikologi yang penulis ajukan untuk publikasi. Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pengampu atas kesediaan untuk membimbing penulis menyelesaikan artikel ini dan juga Lembaga Pengelola Dana Pendidikan selaku pihak sponsor dari penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Badir, Y.F. & Saeed, B.B. 2014. Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*. 114 (8): 1270-1300
- Ali, A. J. 2014. The innovative organization: doing more vs knowing more. *Competitiveness Review*. 24 (2): 70-74
- Anderson, N., Potočník, K. & Zhou, J. 2014. Innovation and Creativity in Organizations. *Journal of Management*. 40(5): 1297-1333
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. 1997. Full range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire. Palo Alto, CA: Mindgarden.

- Cho, J. & Dansereau, F. 2010. Are transformational leaders fair? A multi-level study of transformational leadership, justice perceptions, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*. 21(3): 409-421
- De Jong, J. P.J. & Den Hartog, D. N. 2008. Innovative Work Behavior: Measurement and Validation.
- Eisenbeiss, S. A., Van Knippenberg, D. & Boerner, S. 2008. Transformational Leadership and Team Innovation: Integrating Team Climate Principles. *Journal of Applied Psychology*. 93(6): 1438-1446
- Etikariena, A. & Muluk, H. 2014. Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan. *Makara Hubs-Asia*. 18(2): 77-88
- Gumusluoglu, L. & Ilsev, A. 2009. Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*. 62(4): 461-473
- Hargadon, A. B. & Bechky, B. A. 2006. When collections of creatives become creative collectives: A field study of problem solving at work. *Organization Science*. 17: 484-500
- Hayes, A. F. 2013. Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach. New York: The Guilford Press.
- Hu, H., Gu, Q. & Chen, J. 2013. How and when does transformational leadership affect organizational creativity and innovation: Critical review and future directions. *Nankai Business Review International*. 4(2): 147-166
- Janssen, O. 2000. Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73(3): 287-302
- Mahr, D., Rindfleisch, A. & J. Slotegraaf, R. 2015. Enhancing Crowdsourcing Success: the Role of Creative and Deliberate Problem-Solving Styles. *Customer Needs and Solutions*. 2(3): 209-221
- Nusair, N., Ababneh, R. & Kyung Bae, Y. 2012. The impact of transformational leadership style on innovation as perceived by public employees in Jordan. *International Journal of Commerce and Management*. 22(3): 182-201
- 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 & Organization Development Journal*. 36(5): 545-569
- Oke, A., Munshi, N. & Walumbwa, F. O. 2009. The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities. *Organizational Dynamics*. 38(1): 64-72
- Post, C. 2012. Deep-Level Team Composition and Innovation. *Group & Organization Management*. 37(5): 555-588
- Rosing, K., Frese, M. & Bausch, A. 2011. Explaining the heterogeneity of the leadership-innovation relationship: Ambidextrous leadership. *The Leadership Quarterly*. 22(5): 956-974
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. 1994. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *The Academy of Management Journal*. 37(3): 580-607
- Sousa, V. D. & Rojjanasrirat, W. 2010. Translation, adaptation and validation of instruments or scales for use in cross-cultural health care research: a clear and userfriendly guideline. *Journal of Evolution in Clinical Practice*. 17(2): 268-274
- Sung, S. Y. & Choi, J. N. 2012. Effects of team knowledge management on the creativity and financial performance of organizational teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 118(1): 4-13
- Treffinger, D. J. & Selby, E. C. 2004. Problem Solving Style: A New Approach to Understanding and Using Individual Differences. *Korean Journal of Thinking & Problem Solving*. 14(1): 5-10
- Van Knippenberg, D. & Sitkin, S. B. 2013. A Critical Assessment of Charismatic—Transformational Leadership Research: Back to the Drawing Board? *The Academy of Management Annals*. 7(1): 1-60
- Wang, P. & Rode, J. C. 2010. Transformational leadership and follower creativity: The moderating effects of identification with leader and organizational climate. *Human Relations*. 63(8): 1105-1128
- Webber, S. S. 2002. Leadership and trust facilitating cross-functional team success. *Journal of Management Development*. 21(3): 201-214
- Wiranegara, G. M. 2013. Relationship between transformational leadership style and organizational citizenship behaviour and improvement in transformational leadership style knowledge through training on supervisor at PT. X, Tesis. Universitas Indonesia.

Yuan, F. & Woodman, R. W. 2010. Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*. 53(2): 323-342