

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir pada Perilaku Kerja Inovatif Karyawan pada CV Santi Jaya Indonesia

Dewi Wulandari¹ Awan Santosa²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email: wdewi0299@gmail.com¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada CV Santi Jaya Indonesia. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data berupa observasi dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada CV Santi Jaya Indonesia

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of transformational leadership, organizational culture, and career development on employee innovative work behavior at CV Santi Jaya Indonesia. The population in this study was 70 respondents. The sampling technique used in this study was using a saturated sample technique. Data collection methods were in the form of observation and questionnaires. This study used the coefficient of determination test technique, t test, and F test. The results showed that transformational leadership did not have a significant effect on employee innovative work behavior, Organizational Culture had a positive and significant effect on employee innovative work behavior and career development had a positive and significant effect on employee innovative work behavior at CV. Santi Jaya Indonesia

Keywords: Career Development, Organizational Culture, Career Development



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Inovasi persaingan globalisasi bisnis yang semakin ketat, inovasi menjadi salah satu utama bagi organisasi untuk bertahan dan berkembang. Organisasi berfungsi sebagai alat serta wadah, sementara penggeraknya ialah sumber daya manusia (SDM) atau karyawan. Dessler (2014) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) tidak hanya terbatas pada proses perekrutan serta pemeliharaan karyawan, Armstrong dan Taylor (2020) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) kini mencakup strategi untuk menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan talenta, penguatan budaya organisasi, dan inovasi. Purc dan Laguna (2019) menyatakan bahwa ketika karyawan terlibat dalam perilaku kerja yang kreatif, mereka menghasilkan, mengadvokasi, serta mengimplementasikan ide-ide baru yang membantu perusahaan. Jong dan Hartog (2016) menekankan pentingnya perilaku ini, terutama dalam industri yang kompetitif, karena menjadi faktor penentu kesuksesan jangka panjang organisasi. Karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan menciptakan ide inovatif untuk memperbaiki produk, layanan, dan proses kerja (Reynal et al., 2023). Budaya

organisasi, peluang pengembangan karir, serta kepemimpinan transformasional adalah tiga elemen yang dapat memengaruhi munculnya dan tumbuhnya perilaku kerja kreatif pekerja. Pengaruh yang diidealkan, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu adalah empat komponen utama dari kepemimpinan transformasional, seperti yang dinyatakan oleh Kim dan Yoon (2019). Tujuan dari kepemimpinan semacam ini adalah untuk memotivasi orang untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka. Perilaku kerja inovatif karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional, menurut Pieterse et al. (2019). Namun, jika karyawan tidak didorong untuk menjadi kreatif atau memiliki banyak kelonggaran untuk mencoba hal-hal baru dalam pekerjaan, kepemimpinan transformasional tidak akan membuat perbedaan, menurut studi oleh Bani et al. (2022). Penelitian sebelumnya oleh Jong dan Hartog (2018) memberikan dukungan terhadap gagasan bahwa budaya organisasi mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi secara signifikan dan positif mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja kreatif karyawan, menurut penelitian Zakiyah et al. Lingkungan kerja yang inovatif adalah lingkungan kerja yang mendorong orang untuk menggunakan imajinasi mereka, mencoba hal-hal baru, dan berpikir di luar kebiasaan (Schein, 2016). Menurut Cameron dan Quinn (2019), budaya inovasi dalam organisasi dapat dilihat dari bagaimana organisasi mendorong kolaborasi, memberikan penghargaan atas ide-ide baru, serta memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bereksperimen dengan cara kerja yang berbeda. Penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwa pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi faktor perilaku kerja inovatif karyawan, sehingga mendukung gagasan bahwa pengembangan karir mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Di sisi lain, Anugerah et al (2022) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara karakteristik pertumbuhan karir dan perilaku kerja inovatif. Dari penelitian tersebut, jelas bahwa ada beberapa pertanyaan yang belum terjawab yang membutuhkan penyelidikan lebih lanjut.

Kajian Pustaka

Kepemimpinan Transformasional

Lee et al. (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong kinerja yang lebih baik dengan mengembangkan inovasi melalui peran pemimpin sebagai teladan dan pendukung perubahan. Gaya kepemimpinan ini melibatkan kolaborasi antara pemimpin dan tim untuk mengidentifikasi kebutuhan perubahan, merumuskan visi perubahan, serta memotivasi anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. Bass dan Riggio (2016) mengartikan kepemimpinan transformasional sebagai proses dimana pemimpin memengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama melalui perubahan nilai, keyakinan, dan perilaku. Avolio dan Bass (2019) menambahkan bahwa pengaruh idealis pemimpin mencakup pemberian visi yang jelas dan penggalangan semangat. Avolio dan Bas (2019) menyatakan bahwa empat karakteristik berikut ini menjadi ciri kepemimpinan transformatif:

1. Pengaruh Ideal, Seorang pemimpin yang memiliki kekuatan dan pengaruh besar dapat memotivasi bawahannya untuk bekerja, sekaligus menunjukkan perilaku yang menginspirasi dan menjadi teladan bagi pengikutnya.
2. Inspirasi dan Motivasi, Jenis tindakan kepemimpinan yang menunjukkan betapa percaya diri dan bersemangatnya bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, dan bagaimana para pemimpin termotivasi untuk berhasil.
3. Stimulus Intelektual, Perilaku kepemimpinan yang melibatkan munculnya ide-ide segar untuk memajukan perusahaan dan memiliki kemampuan untuk menginspirasi bawahan untuk berpikir di luar kebiasaan.

4. Perhatian Individu, Sejauh mana pemimpin peduli dengan pertumbuhan profesional personel mereka dan terbuka terhadap rekomendasi dari bawah.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah seperangkat keyakinan, konvensi, dan praktik umum yang membedakannya dari para pesaing, kata Robbins dan Judge (2021). Merujuk Schein (2019), ada tiga tingkatan budaya perusahaan: artefak, nilai, dan asumsi dasar. Schneider dan Barbera (2021) menyatakan bahwa organisasi dengan budaya inovatif lebih mampu menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di pasar yang dinamis. Upadhyay & Kumar (2020) menyatakan bahwa ada tujuh faktor yang dapat dipakai untuk menentukan budaya organisasi: Kerja tim dan konflik; Iklim dan moral; Alur informasi; Keterlibatan; Supervisi; Keputusan berbasis data.

Pengembangan Karir

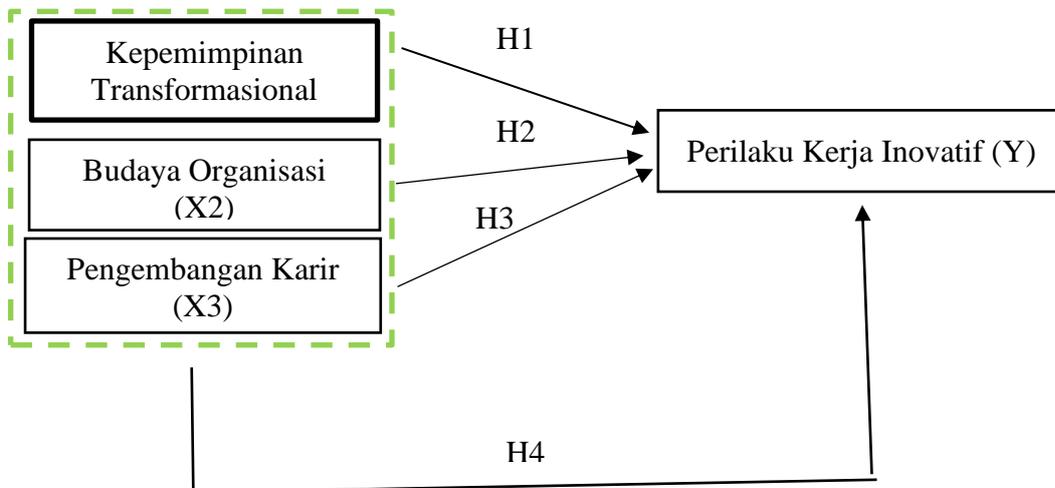
Pengembangan karir ialah proses yang berkelanjutan dimana individu merencanakan, mengembangkan, dan memajukan keterampilan serta pengetahuan untuk mencapai tujuan profesional yang diinginkan. Menurut Savickas (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir mencakup identifikasi potensi individu, eksplorasi pilihan karir, serta pengembangan keterampilan yang diperlukan guna mencapai tujuan karir jangka panjang. Menurut (Arslan et al. 2022), individu harus mengidentifikasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, seperti pelatihan, mentor, dan jaringan profesional, untuk mendukung pertumbuhan karir. Pengembangan karir seseorang dapat didefinisikan sebagai proses memperoleh dan mengasah keterampilan yang diperlukan untuk maju dalam profesi yang dipilihnya (Rivai, 2024) seperti yang dinyatakan dalam artikel tersebut. Terdapat tanda-tanda pertumbuhan profesional, berikut ini ialah penanda perkembangan karir menurut Hani Handoko (2015):

1. Pendidikan, cara berpikir dan bertindak seseorang berkaitan erat dengan tingkat pendidikannya. Ketika orang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi, mereka lebih mampu melakukan pekerjaannya.
2. Pelatihan, pelatihan adalah proses pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan baik dari aspek soft skills seperti komunikasi, kerja sama.
3. Pengalaman Kerja, pengalaman kerja adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan seseorang di lingkungan kerja, yang memberikan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman tentang industri atau bidang tertentu. Pengalaman ini bisa diperoleh melalui berbagai bentuk pekerjaan, seperti magang, kerja paruh waktu, atau posisi penuh waktu.

Perilaku Kerja Inovatif Karyawan

Perilaku kerja inovatif karyawan merupakan proses secara bertahap dari identifikasi masalah ke generasi ide, membangun dukungan untuk ide, mengembangkan solusi kreatif, mengimplementasikan ide, serta berpartisipasi aktif dalam proses inovasi di tempat kerja. Narzary & Palo (2021), menyatakan perilaku kerja kreatif karyawan didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh individu yang memulai proses pengembangan dan penerapan ide-ide baru. Agar perusahaan tetap sukses, ide-ide baru harus diciptakan dan diimplementasikan oleh individu-individu di dalam organisasi (Venkatsamy & Lew, 2022). Perilaku kerja inovatif karyawan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan dengan menciptakan produk, proses, atau layanan yang lebih baik. Berdasarkan sumber studi dari Jong & Hartog (2018) memiliki beberapa indikator perilaku kerja inovatif karyawan, yaitu sebagai berikut: Eksplorasi ide; Pembuatan ide; Memperjuangkan ide; Implementasi ide.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

- H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan
H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan
H3: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan
H4: Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh simultan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif dipakai dalam penelitian ini. Positivisme adalah landasan filosofis dari penelitian kuantitatif, sebuah metodologi yang mengikuti persyaratan metodis, terencana, dan terorganisir sejak awal proses penelitian hingga tahap desain. Ketika mempelajari populasi atau sampel, peneliti kuantitatif sering menggunakan alat penelitian seperti survei dan kuesioner untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis menggunakan metode kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2017). Peneliti mengandalkan sumber data primer untuk penelitian ini. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa data primer adalah informasi yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya, tanpa menggunakan perantara. Subjek penelitian adalah orang yang secara sukarela memberikan informasi ini kepada peneliti. Data primer biasanya diperoleh melalui wawancara, survei, observasi, ataupun pengamatan langsung terhadap responden atau situasi penelitian dengan karyawan tetap di CV Santi Jaya Indonesia.

Keseluruhan hal atau topik yang diteliti disebut populasi. Populasi didefinisikan oleh Sugiyono (2017) sebagai wilayah generalisasi yang mencakup hal atau orang dengan atribut tertentu yang telah dipilih oleh peneliti untuk dianalisis dalam rangka memperoleh kesimpulan. Ketujuh puluh partisipan merupakan pekerja jangka panjang di CV Santi Jaya Indonesia. Merujuk Sekaran dan Bougie (2016) sampel ialah subset dari populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam penelitian, dan ini memungkinkan peneliti untuk melakukan generalisasi dari sampel ke populasi. Jumlah karyawan tetap pada penelitian ini yaitu 70 orang, langkah selanjutnya ialah peneliti menerapkan sampling jenuh, yaitu metode penarikan sampel

dari populasi yang setiap anggotanya dipertimbangkan. Pendekatan ini juga dikenal sebagai sensus, karena melibatkan pengambilan sampel dari seluruh populasi. Penelitian ini menggunakan metode observasi dan kuesioner secara langsung untuk mendapatkan informasi terhadap karyawan CV Santi Jaya Indonesia.

Kepemimpinan Transformasional (X1)

Bass dan Riggio, kepemimpinan transformasional adalah proses dimana pemimpin mendorong, menginspirasi, dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai potensi maksimalnya serta berkontribusi secara positif dalam pencapaian tujuan organisasi. "Menurut Bass dan Avolio, terdapat empat indikator kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut: Pengaruh ideal; Inspirasi dan motivasi; Stimulus dan intelektual; Perhatian individu.

Budaya Organisasi (X2)

Robbins dan Judge (2016) budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi, yang berfungsi sebagai pedoman dalam bersikap dan bertindak di lingkungan kerja. Menurut Upadhyay dan Kumar (2020) terdapat tujuh indikator budaya organisasi, yaitu: Kerja tim dan konflik; Iklim dan moral; Alur informasi; Keterlibatan; Supervisi; Pertemuan; Keputusan berbasis data.

Pengembangan Karir (X3)

Greenhaus et al. (2016) pengembangan karir merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar dapat mencapai target karir yang lebih tinggi. Pengembangan karir juga memberikan kesempatan promosi tetapi juga mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Menurut Handoko, (2015) pengembangan karir memiliki 3 indikator, yaitu sebagai berikut: Pendidikan; Pelatihan; Pengalaman kerja.

Perilaku Kerja Inovatif Karyawan (Y)

Jong dan Hartog (2016) perilaku kerja inovatif merupakan upaya individu dalam menghasilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide-ide peluang baru, untuk memperbaiki kinerja pekerjaan. Ini mencakup inisiatif untuk mencari peluang baru, mendukung ide-ide kreatif, serta aktif dalam mengembangkan solusi baru ditempat kerja. "Menurut Scot dan Bruce (2018) memiliki beberapa indikator perilaku kerja inovatif, yaitu sebagai berikut: Eksplorasi ide; Pembuatan ide; Memperjuangkan ide; Implementasi ide". Penelitian ini menggunakan uji instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas. Sementara teknik analisis data berupa analisis regresi linear berganda, uji R-square, dan uji t, dan uji f menggunakan bantuan software SPSS 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Studi ini berfokus pada analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan tetap CV Santi Jaya Indonesia. Sebanyak 70 kuesioner disebarkan oleh peneliti, yang terdiri atas 4 pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional, 7 pernyataan untuk variabel budaya organisasi, 3 pernyataan untuk variabel pengembangan karir, dan 4 pernyataan untuk variabel perilaku kerja inovatif karyawan.

Uji t (Parsial)

Tabel 1. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.607	1.464		3.148	.002
	kepemimpinan transformasional	.142	.108	.153	1.307	.196
	budaya organisasi	.198	.063	.389	3.119	.003
	pengembangan karir	.356	.116	.308	3.071	.003

a. Dependent Variable: perilaku kerja inovatif

Sumber: Data primer diolah, 2024 (SPSS 25)

Berdasarkan hasil uji t diatas, dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yakni:

1. Pengujian Hipotesis 1 (Kepemimpinan Transformasional). “Diketahui nilai signifikansi (sig) untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,196 > 0,05 dan nilai t hitung 1,307 t tabel < 1,996, maka variable kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.
2. Pengujian Hipotesis 2 (Budaya Organisasi). Diketahui nilai signifikansi (sig) untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,003 < 0,05, dan nilai t hitung 3,119 > t tabel 1,996, maka variable Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.
3. Pengujian Hipotesis 3 (Pengembangan Karir). Diketahui nilai signifikansi (sig) untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar 0,003 < 0,05, dan nilai t hitung 3,071 > t tabel 1,996, maka variable Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan”.

Uji f (Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.210	3	52.403	22.660	.000 ^b
	Residual	152.632	66	2.313		
	Total	309.843	69			

a. Dependent Variable: perilaku kerja inovatif

b. Predictors: (Constant), pengembangan karir, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi

Sumber data: Data primer diolah, 2024 (SPSS 26)

Berdasarkan output diatas “diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,005 dan nilai F hitung 22,660 > f tabel sebesar 2,74 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis di terima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan pengembangan karir secara Bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji R-Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	0,712 ^a	0,507	0,485	1,52073
---	--------------------	-------	-------	---------

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi

Sumber data: Data primer diolah, 2024 (SPSS 26)

Berdasarkan perhitungan pada “tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang di peroleh sebesar 0,485. Hal ini berarti 48,5% perilaku kerja inovatif pada Perusahaan CV Santi Jaya Indonesia yang dipengaruhi oleh Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Pengembangan Karir (X3). Sedangkan sisanya sekitar 49,3% (1-0,507) di pengaruhi oleh variable lain di luar model”.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 1,307 < 1,996$ dan nilai signifikansi sebesar $0,196 > 0,05$. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan dengan cara yang menguntungkan dan substansial Manda et al. (2019). Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikutnya untuk berpikir kritis dan kreatif dengan memberi mereka ruang dan dukungan untuk menguji ide-ide mereka, menurut penelitian Wang et al. (2020). Perilaku kerja inovatif karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional, menurut Agolla dan Lill (2020). Menurut penelitian Haryanto (2021), terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,119 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi bahwa budaya organisasi yang inovatif secara signifikan dan positif mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk bekerja secara kreatif. Perilaku kerja inovatif di antara karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi yang mendorong pembelajaran dan keterlibatan aktif, menurut Aksoy et al. (2021). Menurut Zheng et al. (2021), terdapat hubungan yang menguntungkan dan substansial antara budaya perusahaan dan perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan secara signifikan dan positif mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk menjadi kreatif di tempat kerja (Jong dan Hartog, 2018).

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,071 > 1,996$ dan signifikansi besar $0,003 < 0,05$. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kreatif karyawan, menurut Agolla dan Lill (2020). Pertumbuhan karir secara signifikan dan positif mempengaruhi perilaku kerja kreatif karyawan, menurut Meyer dan Allen (2016). Menurut Hall (2018), pengembangan karir juga secara signifikan dan positif mempengaruhi perilaku kerja kreatif karyawan. Pertumbuhan karir secara signifikan dan positif mempengaruhi perilaku kerja kreatif karyawan, menurut penelitian Van dan Sitkin (2017).

Pengaruh E-Service Quality, E-Trust, dan E-Satisfaction Terhadap E-Loyalty

Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai F hitung $22,600 > f$ tabel sebesar 2,74 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis di terima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan pengembangan karier semuanya berperan dalam menginspirasi karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan dalam pekerjaan Wang dan Xu (2019). Hassan et al (2021) menemukan bahwa perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, budaya perusahaan, dan pengembangan karir sekaligus.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa di CV Santi Jaya Indonesia, perilaku kerja inovatif karyawan tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.
2. Budaya organisasi CV Santi Jaya Indonesia berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan, sesuai dengan hasil penelitian.
3. Pada CV Santi Jaya Indonesia, karyawan memperlihatkan perilaku yang lebih inovatif setelah mengikuti program pengembangan profesional.
4. Karyawan CV Santi Jaya Indonesia, perilaku kerja inovatif karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan pengembangan karir, menurut hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Masood, M. (2018). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation and commitment to change. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 138–152. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2017-0213>
- Agolla, J. E., & Lill, J. B. (2020). Career development, organizational support, and innovative work behavior: A study of the banking industry. *Journal of Organizational Behavior*, 41(3), 410-425.
- Ahmad, A., & Gelaidan, H. M. (2016). Transformational leadership and job satisfaction: The mediating effect of employee empowerment. *Journal of Business and Management*, 3(1), 10–15.
- Anugerah, R., Tanjung, M., & Yulianto, H. (2022). The impact of career development on innovative work behavior in manufacturing industries. *Journal of Business and Innovation*, 8(2), 75-90.
- Arslan, M., Arikan, Y., & Koçak, O. (2022). The role of career adaptability in the relationship between personal resources and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103605. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103605>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2019). *Developing potential across a full range of leadership: Cases on transactional and transformational leadership*. Routledge.
- Badawy, T. A., Kamel, M., & Rashed, S. (2016). The impact of organizational culture on innovative work behavior: An empirical study. *International Journal of Business and Management*, 11(3), 102-118. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n3p102>

- Bani, R., Wahid, A., & Susanto, F. (2022). The impact of transformational leadership on employee innovation behavior: A case of manufacturing companies. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 16(2), 145-162.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2019). Developing transformational leadership: 1990-2020. In R. E. Riggio, J. C. M. Sosik, & J. S. (Eds.), *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead* (pp. 23-46). Routledge.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2016). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2019). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (4th ed.). Addison-Wesley.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Davis, A. (2019). The dynamics of transformational leadership: Key factors influencing leadership effectiveness. *Leadership & Organizational Studies*, 26(2), 89-102.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2018). Innovative work behavior: The role of social and organizational factors. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* (pp. 15-35). Wiley.
- De Jong, J. P. J., & Kemp, R. (2016). Innovation and performance: The role of innovative work behavior. In P. A. H. Van der Meer & W. J. L. De Lange (Eds.), *The Routledge companion to innovation management* (pp. 195-206). Routledge.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2018). Innovative work behavior: Measurement and validation. *Creativity and Innovation Management*, 17(1), 1-12. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00423>.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2018). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Fadila, A., Putri, R., & Santoso, B. (2020). Penerapan skala Likert dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 5(1), 12-21.
- Garcia-Morales, V. J., Jimenez-Barrionuevo, M. M., & Gutierrez-Gutierrez, L. (2020). Transformational leadership influence on organizational performance through knowledge and innovation. *Journal of Business Research*, 67(4), 664-670. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.019>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2021). *Basic Econometrics* (6th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Hall, D. T. (2002). Careers in organizations. In D. C. Ganster & P. L. Perrewé (Eds.), *Exploring theoretical mechanisms and perspectives. Research in Occupational Stress* (Vol. 1, pp. 185-211). Information Age Publishing.
- Handoko, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Janna, A. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif dalam ilmu sosial*. Jakarta: Penerbit Sejahtera.
- Khan, M. A., Khan, S., & Qureshi, Q. (2020). The role of transformational leadership in enhancing innovative work behavior: Evidence from public sector organizations. *Journal of Public Administration and Governance*, 10(3), 50-67. <https://doi.org/10.5296/jpag.v10i3.17601>
-

- Kim, T. Y., & Yoon, G. (2019). Examining the role of transformational leadership in fostering innovation behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 40(4), 468-484.
- Lee, H., Cho, J., & Kang, S. (2020). The effect of transformational leadership on team performance: Mediating role of innovation and team cohesion. *Journal of Organizational Behavior*, 41(3), 381-398. <https://doi.org/10.1002/job.2442>
- Li, Y., Wang, X., & Gao, L. (2019). The role of transformational leadership in promoting innovation: Mediating effects of psychological safety and knowledge sharing. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(7), 783-798. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2018-0318>
- Liu, Y., Zhang, X., & Wang, H. (2020). Career development and employee innovative behavior: The role of career adaptability. *Journal of Business Research*, 117, 504-512. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.024>
- Mediating Role of Knowledge Worker Satisfaction. *Business Process Management Journal*.
- Narzary, G., & Palo, S. (2021). Testing Interaction Effects of Intellectual Capital and Burnout on Innovative Work Behaviour of Professional Nurses. *Knowledge Management Processes and Project Success: Modeling the*
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2018). *Fundamentals of human resource management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pieterse, A. N., Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior: The moderating role of the organizational context. *Journal of Applied Psychology*, 104(5), 687-695.
- Purc, E., & Laguna, M. (2019). Personal values and innovative behavior of employees. *Frontiers in Psychology*, 10, 865. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00865>
- Reynal, I., Piki, M., Ardimi, M. G., Suwandi, C. I., & Ferdinan, B. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneurial dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kerja Inovatif. 7(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Schneider, B., & Barbera, K. (2021). The culture-performance relationship: A comprehensive review and future directions. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 345-364. <https://doi.org/10.1037/apl0000922>
- Saether, E. A. (2019). Motivational Antecedents to High-tech R&D Employees' Innovative Work Behavior: Self-determined Motivation, Person Organization Fit, Organization Support of Creativity, and Pay Justice. *The Journal of High Technology Management Research*, 30(2), 100350.
- Santoso, A. (2020). *Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Savickas, M. L. (2020). Career construction theory and practice. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 5-22. <https://doi.org/10.1177/1069072719876615>
- Schein, E. H. (2016). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Setiawan, I., & Lestari, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif: Studi Kasus Perusahaan XYZ. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 123-135.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, D., & Wulansari, R. D. (2021). Transformational leadership and innovative behavior: The mediating role of motivation. *Jurnal Manajemen*, 25(2), 223-240. <https://doi.org/10.24912/jm.v25i2.762>
- Susanto, H., & Hartanto, B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas dan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 18(3), 200-210.

- Sweeney, P. J., & McFarlin, K. R. (2019). Transformational leadership and organizational innovation: The mediating role of employees' creativity. *Journal of Business Research*, 100, 457-464.
- Upadhyay, A., & Kumar, S. (2020). The impact of transformational leadership on employee performance in the IT industry. *International Journal of Management*, 12(3), 45-60. <https://doi.org/10.1234/ijm.2020.0123>
- Venketsamy, A., & Lew, C. (2022). Intrinsic and Extrinsic Reward Synergies for Innovative Work Behavior Among South African knowledge workers. *Personnel Review*, (ahead-of-print).
- Widarjono, A. (2015). *Statistika Terapan: Untuk Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YK.
- Zakiyah, S., Andriani, Y., & Hadi, F. (2021). The effect of organizational culture on innovative work behavior in the telecommunications industry. *Asian Business Research Journal*, 6(1), 35-48.
- Zhang, H., Li, P., & Liu, W. (2019). Career development opportunities and innovation behavior: The moderating role of support climate. *Journal of Organizational Behavior*, 40(6), 782–794. <https://doi.org/10.1002/job.2380>