

Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan sistem kerja berkinerja tinggi terhadap perilaku inovatif yang dimediasi oleh suara karyawan: studi kasus: MidCo = Analysis the influence of transformational leadership and high performance work system on innovative behavior mediated by employee voice: case study: MidCo

Nisrina Hany, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20482590&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRACT

Era disruptif adalah suatu fenomena dimana inovasi memiliki potensi untuk mengacaukan atau bahkan mematikan suatu bisnis. Perusahaan kedepannya harus mempersiapkan seluruh karyawan dengan menumbuhkan perilaku inovatif, untuk mengantisipasi tantangan di era disruptif dengan menghasilkan inovasi yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Inovasi yang dapat dilakukan dalam manufaktur seperti inovasi produk, pemasaran, proses dan perusahaan itu sendiri. Dalam sektor manufaktur implementasi inovasi yang dapat dilakukan seperti hal teknis, desain, proses manufaktur, manajemen, pemasaran, peningkatan produk dengan proses atau dengan alat yang baru. Melalui perilaku inovatif, dapat melihat kontribusi karyawan dalam pekerjaan sehari-hari untuk berkontribusi secara konstruktif untuk inovasi. Perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, suara karyawan, dan sistem kerja berkinerja tinggi. Dengan dukungan karyawan yang inovatif, melalui suara karyawan mereka dapat mengeluarkan pendapat, ide, saran atau solusi yang untuk perusahaan. Selain itu peran sistem sumber daya manusia atau sistem kerja berkinerja tinggi dapat mendorong perilaku inovatif melalui pemberian timbal balik yang baik untuk karyawan. Dan juga tingkat perilaku inovatif yang dimiliki karyawan dapat dipengaruhi dan peran kepemimpinan transformasional yang menyampaikan visi misi dengan jelas. Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Data penelitian ini diperoleh dari 249 karyawan MidCo yang telah bekerja minimal selama satu tahun di perusahaan secara offline. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh langsung dan bersifat negatif terhadap perilaku inovatif, sedangkan sistem kerja berkinerja tinggi ditemukan memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku inovatif. Selain itu, suara karyawan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional dan sistem kerja berkinerja tinggi ditemukan memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif melalui suara karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa suara karyawan memiliki peran sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional (mediasi penuh) dan sistem kerja berkinerja tinggi (mediasi parsial) terhadap perilaku inovatif.

ABSTRACT

The disruption era is a phenomenon where innovation has the potential to disrupt or even kill a business. The company in the future must prepare all employees by fostering innovative behavior, to anticipate challenges in the disruptive era by generating innovations that can provide a competitive advantage for the company. Innovations that can be done in manufacturing such as product innovation, marketing, processes and the company itself. In the manufacturing sector the implementation of innovations can be done such as

technical matters, design, manufacturing processes, management, marketing, product improvement with processes or with new tools. Through innovative behavior, can see the contribution of employees in their daily work to contribute constructively to innovation. Innovative behavior can be influenced by transformational leadership, employee voice, and high-performance work systems. With the support of innovative employees, through the voice of their employees can issue opinions, ideas, suggestions or solutions for the company. In addition, the role of human resource systems or high-performance work systems can encourage innovative behavior through providing good reciprocity to employees. And also the level of innovative behavior possessed by employees can be influenced and the role of transformational leadership that conveys the vision and mission clearly. This study uses the Structural Equation Modeling (SEM) method. The research data was obtained from 249 MidCo employees who have worked for at least one year in the company offline. The results of this study indicate that transformational leadership has no direct and negative influence on innovative behavior, while high-performance work systems are found to have a direct influence on innovative behavior. In addition, the voice of employees has a positive influence on innovative behavior. Furthermore, transformational leadership and high-performance work systems were found to have an influence on innovative behavior through employee voices. This shows that the voice of employees has a role as a mediator between transformational leadership (full mediation) and high-performance work systems (partial mediation) against innovative behavior.