

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif di PT Smart Meter

¹Dian Esha, ²Wulan Dwipayani

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Tangerang Indonesia
e-mail: dian.asha@gmail.com

Abstrak

Peran digitalisasi semakin dibutuhkan oleh berbagai bidang, terutama pada bidang industri. Hal ini dipicu oleh kebutuhan akan digitalisasi semakin meningkat. Dengan adanya revolusi industri 4.0, maka dapat dipastikan budaya atau kultur organisasi berkembang dengan cepat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada industri 4.0 di PT Smart Meter Indonesia. Sampel penelitian ini adalah 63 orang karyawan tetap pada bagian produksi. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara variable Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0 (Y). Hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{table}$ yakni $9,129 > 1,670$, dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0 (Y). Dengan ini persamaan regresi berganda $Y = 56,112 + 9,129 X1 + 8,092 X2$ dengan koefisien determinasi sebesar 65,2% yang sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Perilaku Kerja Inovatif

Abstract

The role of digitization is increasingly needed by various fields, especially in the industrial sector. This is triggered by the increasing need for digitization. With the industrial revolution 4.0, it is certain that the culture or culture of the organization develops rapidly. This study aims to analyze the influence leadership and organizational culture on creative work behavior in industry 4.0 at PT Smart Meter Indonesia. The sample of this research is 63 permanent employees in the production department. The method used is a quantitative method. The technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that the variable leadership (X1) had a positive effect on Innovative Work Behavior in Industry 4.0 (Y). This is shown by $t_{count} > t_{table}$ which is $9,129 > 1,670$, and Organizational Culture (X2) has a positive effect on Innovative Work Behavior in Industry 4.0 (Y). With this multiple regression equation $Y = 56.112 + 9,129 X1 + 8,092 X2$ with a determination coefficient of 65.2%, the rest is influence by factors not examined.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Innovative Work Behavior

PENDAHULUAN

PT Smart Meter Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *manufacturing* pabrikasi kWh Meter Elektronik. PT Smart Meter Indonesia adalah mitra kerja dari PT PLN (Perseo). Produk kWh Meter Elektronik yang di produksi oleh PT Smart Meter Indonesia telah tersebar di seluruh Perusahaan Listrik Negara (PLN) di Indonesia, mulai dari Aceh sampai dengan Papua. PT Smart Meter Indonesia terus melakukan inovasi terbaik pada produknya agar dapat memenuhi kebutuhan PLN dan mengembangkan infrastruktur industri komponen dalam negeri.

PT Smart Meter Indonesia sedang melakukan implementasi terhadap sistem baru yaitu perubahan yang telah terjadi dalam industri dengan adanya perkembangan perilaku kerja inovatif di era *digital*, juga adanya tantangan baru yang di sebut dengan revolusi industri 4.0. Di mana perusahaan tidak bisa tinggal diam dan tergerus oleh teknologi yang setiap harinya berkembang dengan pesat. Tantangan lain adalah bagaimana seorang

pemimpin di PT Smart Meter Indonesia untuk melakukan perubahan lain diantaranya, budaya atau iklim organisasi yang setiap hari harus meng*upgrade* agar menjadi lebih baik lagi. Terlebih di era revolusi industri 4.0 ini, setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang mempunyai kapabilitas cukup guna melakukan transformasi digitalisasi struktur dan sistem organisasi. PT Smart Meter Indonesia tengah berusaha mencapai visinya menjadi perusahaan yang mendesain dan memproduksi peralatan listrik dengan teknologi tepat guna untuk menghasilkan produk yang inovatif dan berkualitas serta dapat memberikan manfaat bagi pelanggan (PLN).

Salah satu yang sangat berpengaruh dalam perubahan organisasi perusahaan adalah pemimpin atau sifat kepemimpinan. Dimana seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk membayangkan bagaimana suatu organisasi akan di kembangkan dimasa depan dengan memperhatikan berbagai perkembangan yang akan terjadi di lingkungan luar organisasi. Kemampuan visioner seorang pemimpin ini akan memungkinkan organisasi mengambil keputusan-keputusan yang penting saat ini yang akan mempengaruhi organisasi di masa yang akan mendatang. Dan salah satu hal terpenting dari kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi pihak-pihak yang membantu pencapaian tujuan organisasi di dalam budaya organisasi.

Budaya atau iklim organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku, yang di harapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang (Manik dan Megawai, 2009). Iklim organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Iklim organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan. iklim organisasi memiliki peranan penting dalam mengelola suatu organisasi karena merupakan persepsi yang sama dan utuh tentang makna hakiki kehidupan bersama dalam organisasi.

Pada revolusi industri 4.0 perilaku kerja dan budaya organisasi atas pengaruh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap bagaimana organisasi tersebut berjalan. Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, banyak industri menghadapi fluks perubahan yang cepat, terutama dalam revolusi industri 4.0. Direktur Jendral Sumber Daya Iptek dan Dikti Kemenristekdikti, Ali Ghufroon Mukti menyebutkan bahwa untuk bertahan pada era revolusi industri 4.0, setiap organisasi memerlukan penerapan 4C, yakni *critical thinking*, *creativity*, *communication* dan *collaboration* (Ditjen Sumber Daya Iptek Dikti, 2018) pada era digital inilah makin terasa dibutuhkan level inovasi dan kreativitas yang lebih tinggi dari setiap anggota organisasi. oleh karena itu PT Smart Meter Indonesia harus fokus pada perilaku kerja yang inovatif dalam rangka untuk mendapatkan keunggulan yang kompetitif. Dimulai dari seorang pemimpin organisasi yang mampu mempengaruhi anggotanya dengan kepemimpinan transformasional untuk lebih inovatif dengan prinsip budaya atau iklim kerja yang baik serta inovasi yang terus menerus di kembangkan seiring dengan adanya revolusi industri 4.0.

Teori inovasi sering kali menekankan bahwa inovasi lebih luas dari kreativitas dan di dalamnya termasuk dari implementasi ide-ide yang dikreasikan. Oleh karena itu, De Jong dan De Hartog mengembangkan *innovative work behavior* (IWB), tidak hanya untuk memaparkan masalah bagaimana menghasilkan ide tetapi juga membangun perilaku yang

dibutuhkan untuk implementasi ide-ide tersebut. Ujung dari proses pengembangan IWB ini adalah meningkatkan kinerja individu maupun organisasi (Jong dan Hartog, 2008).

Dalam era persaingan yang semakin ketat maka PT Smart Meter Indonesia dituntut untuk meningkatkan strateginya agar tetap mampu bersaing dengan kompetitornya. Perusahaan selalu melakukan pembaruan untuk menarik minat dari pelanggan. Meningkatkan kualitas dari mulai kepemimpinan yang kurang efisien dan budaya organisasi yang masih membutuhkan adaptasi terhadap karyawan juga perilaku kerja inovatif yang masih harus di tingkatkan lagi agar tidak tertinggal oleh revolusi industri 4.0 yang semakin pesat, dan persaingan kompetitor yang semakin banyak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada revolusi industri 4.0 pada PT Smart Meter Indonesia.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan penelitian korelasional kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu jenis sampling jenuh, artinya seluruh populasi menjadi sampel, sampel yang akan disebar kuesioner sebanyak 63 responden. Penelitian ini bertempat di PT Smart Meter Indonesia yang berlokasi di Jl. Karet Utara II No.7 Kawasan, Mekar Jaya, Kec. Sepatan, Tangerang, Banten. Penelitian ini dilaksanakan antara bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020. Analisa statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Ringkasan Analisis Regresi Multiples (Berganda) X1, X2 Dan Y

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.084	2.992		2.702	.009
	Kepemimpinan_X1	.440	.092	.503	4.802	.000
	Budaya_Organisasi_X2	.359	.100	.374	3.575	.001

a. Dependent Variable: Perilaku_Kerja_Inovatif_Y

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \text{ atau}$$

$$Y = 8,084 + 0,440 + 0,359$$

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas dapat disajikan hasil regresi linier berganda dapat dilihat bahwa koefisien regresi diperoleh konstanta (α) sebesar 8,084, artinya Kepemimpinana dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Indistri 4.0. Hal tersebut menunjukkan bahwa koefesien regresi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,440 dan Budaya organisasi (X2) sebesar 0,359 mempunyai pengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)

pada karyawan, artinya setiap ada peningkatan variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi akan meningkatkan pula Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan.

a. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasarkan pada variabel Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan yang baik memiliki visi yang jelas dan menarik, menunjukkan kepercayaan diri yang kuat, mampu mengkomunikasikan ide-ide yang cerdas dan dapat dipercaya, karena adanya dorongan keterikatan kesesuaian antara tujuan individual dan tujuan organisasi yang terekam dalam visi ke depan yang dikomunikasikan oleh pemimpin, sehingga memunculkan kebanggaan pada diri karyawan sebagai bagian dari anggota perusahaan. Hal ini juga berarti bahwa perilaku kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden yang dijadikan obyek penelitian ini, memberikan jawaban yang beragam. . Diketahui dari jumlah 10 pernyataan yang diajukan pada variabel Kepemimpinan, responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebesar (28%+39% = 67%). Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai kepemimpinan sudah baik. Namun mengingat jumlah responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 33% maka untuk lebih baik lagi pemimpin perusahaan perlu berkala mereview pengambilan kebijakan, pemberian informasi dan pengelolaan terhadap kepemimpinan.

b. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasarkan pada variabel Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting terhadap kesuksesan suatu organisasi. Dalam jangka panjang, budaya organisasi sebagai sarana bagi anggota organisasi untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuannya. Budaya Organisasi terbentuk berawal dari visi misi yang dibuat oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Visi misi yang dimiliki organisasi mengandung sebuah nilai yang dapat diartikan sebagai sesuatu yang menjadi acuan ideal bagi individu dalam berperilaku dan bertindak.

Berdasarkan tanggapan responden yang dijadikan obyek penelitian ini, memberikan jawaban yang beragam. . Diketahui dari jumlah 10 pernyataan yang diajukan pada variabel Budaya Organisasi, responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebesar (28%+43% = 71 %). Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai Budaya Organisasi sudah baik. Namun mengingat jumlah responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 29% maka untuk lebih baik lagi perusahaan perlu mengkaji peraturan terhadap budaya organisasi sehingga terciptanya budaya organisasi yang kuat pada karyawan.

c. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasarkan pada variabel Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0 (Y)

Perilaku Kerja Inovatif harus menghasilkan inovasi dan ide – ide baru. Berdasarkan proses imajinatif yang didukung oleh pengarah internal yang tinggi atau tuntutan bidang pekerjaan. Hal tersebut didukung juga dengan era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat, membuat individu, karyawan dan perusahaan harus lebih berinovasi lagi agar tidak tertinggal dengan jaman dan juga kompetitor dimana sudah berkembang pesat teknologi yang canggih yang dinamakan era industri 4.0.

Berdasarkan tanggapan responden yang dijadikan obyek penelitian ini, memberikan jawaban yang beragam. Diketahui dari jumlah 10 pernyataan yang diajukan pada variabel Budaya Organisasi, responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebesar (30%+40% =70%). Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai Perilaku Kerja Inovatif sudah baik. Namun mengingat jumlah responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 30% maka untuk lebih baik lagi perusahaan dan pimpinan harus memberikan edukasi terhadap para karyawan agar lebih berinovasi lagi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan karyawan dalam bidangnya masing-masing.

d. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0 (Y)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variable kepemimpinan (X1) memiliki tingkat hubungan atau pengaruh kuat terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0 (Y) dengan kontribusi pengaruh dan signifikan sebesar 0,577 atau 57,7%, hal ini menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan yang baik akan menghasilkan perilaku kerja yang inovatif pada karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t table atau (9,129 $>$ 1,670) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 <$ 0,05, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0 di PT Smart Meter Indonesia.

e. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0 (Y)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variable budaya organisasi (X2) memiliki tingkat hubungan atau pengaruh kuat terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0 (Y) dengan kontribusi pengaruh dan signifikan sebesar 0,518 atau 51,8%, hal ini menunjukkan bahwa dengan budaya organisasi yang baik akan menghasilkan perilaku kerja yang inovatif pada karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t table atau (8,092 $>$ 1,670) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 <$ 0,05, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0 di PT Smart Meter Indonesia.

f. Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0 (Y)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki tingkat hubungan atau yang pengaruh kuat terhadap perilaku kerjai inovatif pada industri 4.0 (Y) dengan kontribusi pengaruh dan signifikan sebesar 0,652 atau 65,2%, hal ini menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan yang baik akan menghasilkan perilaku kerja yang inovatif pada karyawan PT Smart Meter Indonesia. Dari pengujian hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel atau ($56,112 > 1,670$) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap perilaku kerja inovatif.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil statistik dapat diketahui variable kepemimpinan (X1) memiliki tingkat hubungan atau pengaruh kuat terhadap perilaku kerjai inovatif pada industri 4.0 (Y) dengan kontribusi pengaruh dan signifikan sebesar 0,577 atau 57,7%, sedangkan 42,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan yang baik akan menghasilkan perilaku kerja yang inovatif pada karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($9,129 > 1,670$) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0 di PT Smart Meter Indonesia.

Variabel budaya organisasi (X2) memiliki tingkat hubungan atau pengaruh kuat terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0 (Y) dengan kontribusi pengaruh dan signifikan sebesar 0,518 atau 51,8%, sedangkan 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa dengan budaya organisasi yang baik akan menghasilkan perilaku kerja yang inovatif pada karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($8,092 > 1,670$) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0 PT Smart Meter Indonesia.

Variable kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki tingkat hubungan atau pengaruh kuat terhadap perilaku kerjai inovatif pada industri 4.0 (Y) dengan kontribusi pengaruh dan signifikan sebesar 0,652 atau 65,2%, sedangkan 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan yang baik akan menghasilkan perilaku kerja yang inovatif pada karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel atau ($56,112 > 3,15$) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0 PT Smart Meter Indonesia.

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih berkinerja tinggi, dengan begitu tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Perusahaan lebih memprioritaskan pada pengembangan-pengembangan dan penggunaan ide dari para karyawan untuk di implementasikan kepada pekerjaan atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Pandi, (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Penaknbaru Zanafa Publishing.
- Aida, Merda. (2017) Pengaruh Perputaran Modal Kerja Terhadap Tingkat Likuiditas Perusahaan. Universitas Pendidikan Indonesia *Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu*.
- Asbari Masduki *et al.* (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0 Universitas Pelita Harapan.
- Bukti, Bejamin, *et al.* (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dewa Nyoman Reza Aditya dan Komang Ardana, 2106. Pengaruh Iklim Organisasi Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Enny, Mahmudah, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iffah, FN dan Fathlul, Imam. (2018). Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Prilaku Kerja Inovatif. *Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Nathania, Yessica. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Warunk Upnormal Surabaya. *Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Siswanto, H. B. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihin, Ismail. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada PT Smart Meter Indonesia