

THE INFLUENCE OF AUTHENTIC LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE INNOVATIVE WORK BEHAVIOR OF MILLENNIAL GENERATION EMPLOYEES AT PT. XYZ

PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PT. XYZ

Al Izzha Kusumaningtyas¹, Ahmad Rizky Sridadi², Ichsan Suryo Wibowo³, Istna Nabila Zulfa⁴

Program Studi Manajemen Pelabuhan dan Logistik Maritim, Fakultas Vokasi, Universitas Sunan Gresik^{1,3,4}

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga Surabaya²

izzhaak@gmail.com¹

ABSTRACT

This research aims to determine the level of influence of authentic leadership and organizational culture on innovative work behavior at PT. XYZ. The method used in this research is descriptive with a quantitative approach. By using a questionnaire to draw data conclusions. The sampling technique in this research uses a saturated sampling technique. Based on the research that has been conducted, the researchers draw the conclusion that authentic leadership and organizational culture have a significant influence on innovative work behavior. With respective significance values, namely the authentic leadership variable on innovative work behavior of $0.018 < \alpha$ (0.05) and the organizational culture variable on innovative work behavior of $0.000 < \alpha$ (0.05). This shows that the higher the authentic leadership, the higher the innovative work behavior. Authentic leadership is developed on the basis of leaders' attitudes and behavior that have a positive influence on their followers thereby increasing innovative work behavior. Likewise, the higher the organizational culture, the higher the innovative work behavior. A healthy organizational culture will stimulate employees to do their jobs well. This will make it easier for employees to find new ideas and solutions to problems.

Keywords: Keywords: Authentic Leadership, Organizational Culture, Innovative Work Behavior

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh kepemimpinan autentik dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada PT. XYZ. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan kuisioner dalam mengambil kesimpulan data. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan kepemimpinan autentik dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan nilai signifikansi masing-masing yakni variabel kepemimpinan autentik terhadap perilaku kerja inovatif sebesar $0,018 < \alpha$ (0,05) dan variabel budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan autentik maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif. Kepemimpinan autentik dikembangkan atas dasar sikap dan perilaku pemimpin yang berpengaruh positif pengikut mereka sehingga meningkatkan perilaku kerja inovatif, begitu pula semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif. Budaya organisasi yang sehat akan menstimulasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini akan membuat karyawan lebih mudah dalam menemukan ide-ide baru dan solusi dalam permasalahan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Autentik, Budaya Organisasi, Perilaku Kerja Inovatif

PENDAHULUAN

Perkembangan usaha pelayaran di Indonesia saat ini mulai berkembang pesat (Pauw, 2017). Pelayaran merupakan suatu industri di bidang jasa yang sangat vital untuk negara maritim

seperti Indonesia. Industri ini menopang kemajuan ekonomi melalui ekspor-impor jasa transportasi barang maupun penumpang. Jenis organisasi pelayaran memiliki fokus dan karakteristik yang bermacam-macam, dapat dilihat dari

kapal yang dikelola dimana memiliki karakteristik sesuai jasa yang diperlukan oleh konsumen (Wijaya & Indrawati, 2016).

Hampir semua organisasi saat ini mensyaratkan agar pengembangan organisasi diimbangi dengan efektivitas dan efisiensi organisasi dengan pengelolaan yang baik. Menurut Abdirahman & Wee (2021) dari segi kondisi pasar industri pelayaran sangat terbuka, tingkat persaingan yang ketat, jumlah penjual dan pembeli pun banyak. Karyawan milenial cenderung memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya, mereka lebih mengutamakan nilai-nilai seperti kreativitas, inovasi, dan kebebasan. Oleh karena itu, organisasi pelayaran Indonesia perlu memperhatikan perilaku kerja inovatif karyawan milenial untuk mempertahankan daya saingnya di pasar. Menurut Al-Omari et al., (2019) Inovatif telah diakui sebagai salah satu strategi utama bagi organisasi untuk tetap kompetitif dalam perekonomian saat ini. Maka dari itu organisasi mewajibkan para karyawan agar dapat beradaptasi menghadapi persaingan dengan menunjukkan perilaku kerja inovatif dimana faktor kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku ini.

Peringkat inovasi di Indonesia tergolong terendah dibandingkan negara-negara yang tergabung dalam ASEAN-6, inovasi penting bagi suatu bangsa karena membuat produk barang dan jasa lebih kompetitif di pasar global (Abdini, 2022). Berdasarkan Indeks Inovasi Global yang dirilis World Intellectual Property Organization (WIPO), badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang mengurus properti intelektual, peringkat inovasi Indonesia dalam sepuluh tahun terakhir berada di bawah peringkat Singapura, Malaysia, Thailand, Vietnam, dan Filipina. Pada

tahun 2021, Singapura berada pada peringkat 8, Malaysia 36, Thailand 43, Vietnam 44, Filipina 51 dan Indonesia berada pada peringkat 87.

Inovasi memainkan peran utama dalam kelangsungan hidup sebuah organisasi di era globalisasi untuk dapat bertahan pada perekonomian yang kompetitif. Saat karyawan dapat berinovasi, dampak positif yang timbul akan dirasakan oleh kedua belah pihak, yaitu pada organisasi dan karyawan itu sendiri (Etikariena, 2020). Perilaku kerja inovatif ialah pola produksi, proses atau layanan yang berasal dari mengidentifikasi masalah hingga menghasilkan sebuah ide baru perilaku kerja inovatif karyawan adalah pendorong utama untuk inovasi di dalam organisasi (Al-Omari et al., 2019). Pada PT. XYZ, perusahaan begitu gencar melakukan kegiatan yang mendukung pertumbuhan inovasi pada karyawan. Kegiatan inovatif ini dilakukan dengan cara memfasilitasi pemunculan ide-ide yang inovatif dan implementasi ide karyawannya agar proses kerja menjadi efisien. Budaya organisasi yang mendorong nilai-nilai inovasi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru. Pengaruh dari budaya organisasi adalah ketika program mengarah pada penyederhanaan proses bisnis. Dampak positif dari budaya organisasi yaitu efisiensi pada proses kerja. Sehingga penyederhanaan proses bisnis menimbulkan kebijakan restrukturisasi.

Perusahaan pelayaran yang mampu mengembangkan perilaku kerja inovatif akan memiliki keunggulan kompetitif. Menurut Sabariah (2020) Organisasi harus mempunyai seorang pemimpin untuk membantu mereka menjalankan semua komponen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu diperlukan peran kepemimpinan yang tepat dalam pelaksanaannya, salah satu bentuknya ialah kepemimpinan autentik.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2022) bahwa semakin efektif kepemimpinan autentik cenderung dapat meningkatkan perilaku inovatif para karyawannya. Kepemimpinan autentik merupakan sebuah perilaku kepemimpinan yang memiliki tujuan untuk memunculkan kapasitas psikologis dan suasana positif dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat didukung melalui pengembangan diri yang positif dari para karyawannya (Etikariena, 2020). Kepemimpinan ini diyakini bahwa dapat membuat para pemimpin perusahaan menjadi lebih efektif, dapat menjadi pemimpin yang memiliki tujuan, makna serta nilai-nilai dan dinilai lebih siap untuk menghadapi tantangan (Suhartini, 2020). Saat ini banyak pemimpin perusahaan dari golongan generasi milenial. Generasi milenial yang saat ini memengaruhi banyak hal juga harus dipimpin dengan gaya kepemimpinan milenial. Generasi milenial merupakan individu yang digolongkan kelahirannya antara tahun 1982 hingga tahun 2000 (Peramesti & Kusmana, 2018). Menurut data BPS pada tahun 2006 menyebutkan bahwa 62,5 juta jiwa tenaga kerja di Indonesia adalah generasi milenial, dimana generasi ini menjadi peringkat kedua dari total 160 juta jiwa tenaga kerja di Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020), BPS juga memprediksi, pada lima tahun ke depan, tahun 2025, tenaga kerja di Indonesia akan didominasi oleh generasi milenial, yang diperkirakan akan berjumlah 69,4 juta jiwa. Maka dari itu peneliti memfokuskan penelitian kepada karyawan generasi milenial di organisasi.

Meskipun pada tiap organisasi memiliki budaya unik, tetapi ada individu yang bertentangan dengan budaya organisasi tersebut. Menurut Bamidele (2022) Pada dasarnya budaya

pada organisasi bergantung pada tujuan organisasi dan pada gaya kepemimpinan di organisasi tersebut. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi (Sabariah, 2020). Pada PT. XYZ sendiri memiliki budaya organisasi yang maknanya agar visi dan misi agar lebih unggul dan berkembang di masa depan, hal ini didukung oleh beberapa pola kerja para karyawan salah satunya dengan perilaku kerja inovatif. Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan autentik, perilaku kerja inovatif, dan budaya organisasi menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan dalam era globalisasi yang meningkat dengan cepat. Menurut Paramitha & Ihalauw (2018) karyawan generasi milenial bekerja tidak untuk mengejar kebutuhan hidup yang mendasar tetapi dipacu oleh kebutuhan yang lebih mendalam, yaitu melakukan sesuatu yang bermakna, menjadi seseorang, mencipta sesuatu, dan meraih kepuasan serta mendapatkan penghargaan karena membawa perubahan bagi dunia. Kepemimpinan autentik digunakan pada penelitian ini karena kepemimpinan autentik memiliki beberapa keunggulan yang membedakannya dari gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan ini menekankan integritas, kejujuran, dan keaslian sehingga erat kaitannya dengan budaya organisasi.

PT. XYZ sendiri memiliki karyawan milenial yang berjumlah 150 orang yang dijadikan populasi pada penelitian ini dan telah dibagi menjadi beberapa divisi seperti *marketing commercial*, *talent development*, *corporate communication*, dan *technical operation*. Perilaku kerja

inovatif dibutuhkan pada setiap divisi. Karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif dimana karyawan menghasilkan ide-ide yang tidak terbatas oleh batasan, norma, atau cara berpikir yang biasa. Kemudian berani mengambil risiko terukur yang merupakan keberanian karyawan untuk menghadapi situasi yang melibatkan ketidakpastian atau potensi kerugian, namun risiko tersebut sudah diukur dan memiliki potensi hasil yang diinginkan, karyawan juga dituntut untuk berkontribusi pada pengembangan ide ide baru yang dapat meningkatkan hasil kerja dan menciptakan nilai tambah bagi PT. XYZ. Para karyawan dalam seluruh divisi diharapkan dapat menyusun strategi perusahaan yang inovatif baik itu produk dan proses, serta solusi efektif untuk masalah bisnis yang dihadapi dan mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi. Perilaku kerja inovatif yang dimiliki karyawan pada semua divisi dapat membantu PT. XYZ untuk terus berkembang dan bersaing dalam pasar yang terus berubah. Inovatif diperlukan tiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih cepat terselesaikan dan memperoleh hasil maksimal baik bagi karyawan maupun perusahaan. Namun di sisi lain perilaku kerja inovatif memiliki potensi masalah yang harus dihadapi PT. XYZ diantaranya adalah ketidakpastian, inovasi sering kali melibatkan percobaan, risiko, dan ketidakjelasan hasil. Hal ini dapat menciptakan ketidakpastian yang dapat membuat PT. XYZ enggan untuk mencoba hal baru. Dari populasi beberapa divisi tersebut akan dibagikan kuisioner dan hasil kuisioner akan diuji menggunakan program statistik SPSS. Dari hasil uji tersebut, peneliti dapat menarik kesimpulan guna menjawab rumusan masalah pada penelitian ini.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan

otentik dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan, dan bahwa budaya organisasi dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan autentik dan perilaku kerja inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh Indrayanti & Ulfia (2023) memberikan hasil bahwa antara budaya organisasi dan kepemimpinan autentik memiliki orientasi fleksibilitas. Hal ini dilaporkan oleh para karyawan di lokasi penelitian tersebut terkait dengan persepsi mereka tentang pimpinannya yang memiliki sifat kepemimpinan autentik. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrayanti & Ulfia (2023) bahwa perilaku kerja inovatif karyawan dapat ditingkatkan dari peran kepemimpinan autentik melalui penerapan organisasi AKHLAK di masing-masing instansi BUMN.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan tersebut dengan mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan autentik, perilaku kerja inovatif, dan budaya organisasi pada karyawan generasi milenial pada industri pelayaran di Indonesia. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui survei online dan analisis data menggunakan teknik analisis statistik. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan pelayaran di Indonesia dalam mengembangkan strategi kepemimpinan dan budaya organisasi yang lebih efektif untuk memperbaiki kinerja karyawan generasi milenial dan mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) Deskriptif kuantitatif merupakan analisis data dengan cara mendiskripsikan atau

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan dari generasi milenial berumur 23 hingga 43 tahun yang bekerja di PT. XYZ yaitu sebanyak 150 orang. Menurut Hidayatullah et al., (2018) dalam artikel *Millennial Trends* (2016) Generasi milenial (*Millennial Generation*) adalah generasi yang lahir dalam rentang waktu awal tahun 1980 hingga saat ini.

Populasi diambil dari beberapa divisi, sehingga populasi pada penelitian ini sebanyak 150 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua

anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah 150 orang.

Pada penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yang menunjukkan hubungan satu arah. Model dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Perilaku Kerja Inovatif

α = Konstanta

β_1 - β_2 = Koefisien Regresi

X1 = Kepemimpinan Autentik X2

= Budaya Organisasi

e = Standart error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,007	1,010		6,936	,000
Kepemimpinan Autentik	,302	,069	,402	2,326	,018
Budaya Organisasi	,581	,064	,725	9,056	,000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Sumber : SPSS 25

$$Y = 7,007 + 0,302X_1 + 0,581X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan linear berganda tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 7,007 hal ini berarti jika diasumsikan variabel Kepemimpinan Autentik (X1), dan Budaya Organisasi (X2) sama dengan nol maka perilaku kerja inovatif akan tetap atau tidak berubah sebesar satu-satuan 7,007 dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap atau konstan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Autentik (X1) sebesar 0,302 ini berarti bahwa Kepemimpinan Autentik (X1)

berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif atau dengan kata lain setiap terjadi peningkatan variabel Kepemimpinan Autentik (X1) sebesar satu-satuan maka perilaku kerja inovatif akan naik sebesar 0,302, dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap atau konstan artinya Perilaku Kerja Inovatif menjadi positif.

3. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,581 ini berarti bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif atau dengan kata lain setiap terjadi

peningkatan variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar satu-satuan maka Perilaku Kerja Inovatif akan naik sebesar 0,581 dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap atau konstan artinya Perilaku Kerja Inovatif menjadi positif.

Kepemimpinan Autentik terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Variabel Kepemimpinan Autentik memiliki nilai signfiikansi $0,018 < 0,05$, dengan t tabel ($df = 150-2 = 148$) $1,655 < 2,326$ artinya signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Kepemimpinan Autentik berpengaruh secara parsial terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signfiikansi $0,000 < 0,05$, dengan t tabel ($df = 150-2 = 148$) $1,655 < 9,056$ artinya signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan mengenai pengaruh kepemimpinan autentik dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Sehingga peneliti memperoleh kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan autentik berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karena signifikansi $0,018 < \alpha (0,05)$.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja

inovatif karena signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdini, C. (2022). *Mengapa peringkat inovasi Indonesia terendah di antara ASEAN-6*. The Conversation.
- Abdirahman, A. M., & Wee, S. T. (2021). *Reviewing the relationship between Authentic Leadership, Employee Engagement, and Organizational Innovation: Telecommunication Sector in Malaysia*. 3575–3583.
- Al-Omari, M. A., Choo, L. S., & Ali, M. A. M. (2019). Innovative Work Behavior: A Review of Literature. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(2), 39–47.
- Bamidele, R. (2022). Organizational Culture. *HM Sociology*.
- Etikariena, A. (2020). The Role Of Leadership Style In Employees' Innovative Work Behavior In Digital Technology Based Organizations. *Jurnal Ecopsy*, 7(1), 48–63.
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 240–249.
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>
- Indrayanti, & Ulfia, N. (2023). Authentic Leadership And Innovative Work Behavior Through Organizational Culture: A study in Indonesian State-Owned Enterprises. *F1000Research*, 1–16.
- Paramitha, Y., & Ihalauw, J. J. O. I. (2018). Persepsi Generasi Y Mengenai Pekerjaan, Komitmen Kerja, dan Keberlanjutan Kerja. *Journal Of Business & Applied Management*, 11(2), 155–173.

- Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 73–84.
<https://doi.org/10.33701/jt.v10i1.413>
- Putri, D. A. (2020). Hubungan Kepribadian Proaktif Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Generasi Millenial. *Equilibrium*, 8(2), 181–190.
- Sabariah. (2020). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Lafadz Jaya.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (M. P. Setiyawati, S.H. (ed.)). Alfabeta, cv.
- Suhartini, T. (2020). Implementasi Kepemimpinan Otentik dan Person- Organisation Fit serta Hubungannya dengan Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasional Islami. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 10(2), 132–149.
- Veronica Yunika Pauw. (2017). Analisa Strategi Pengembangan Usaha Jasa Angkutan Pada PT Sari Ampenan di Surabaya. *Agora*, 05(01), 121–131.
<https://media.neliti.com/media/publications/53869-ID-none.pdf>
- Wijaya, K., & Indrawati, N. K. (2016). *Penilaian Kinerja Keuangan Perusahaan Pelayaran (Studi Pada Perusahaan Pelayaran yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)*. 1–16.