

KEPEMIMPINAN ETIS DAN PERILAKU KERJA INOVATIF

Roni Aswad¹, Donal Devi Amdanata²

¹Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Lancang Kuning, Riau, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Lancang Kuning, Riau, Indonesia

*e-mail: roniaswad03@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 10 01, 2023

Revised 10 27, 2023

Accepted 10 31, 2023

Keywords:

Ethical Leadership

Work Behavior

Innovative

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 10 01, 2023

Direvisi 10 27, 2023

Diterima 10 31, 2023

Kata kunci:

Kepemimpinan Etis

Perilaku Kerja

Inovatif

Abstract

The research method employed a literature review (library research), collecting data from various literature related to the research topic. This study explores the relationship between ethical leadership and innovative work behavior, considering the increasing recognition of ethical leadership as a distinct leadership style. Based on Social Exchange Theory, this research investigates the impact of ethical leadership on employees' innovative work behavior, emphasizing the holistic perspective of ethical leadership. The findings contribute valuable insights to management studies, specifically in leadership, organizational behavior, and human resource management. Additionally, the research emphasizes the role of ethical leadership in shaping positive and innovative work behaviors among employees, providing guidance for organizational management to design strategies preventing behaviors that may undermine innovative work behavior.

Abstrak

Metode penelitian menggunakan studi pustaka (library research), dengan mengumpulkan data dari berbagai literatur yang terkait dengan topik penelitian. Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan etis dan perilaku kerja inovatif, mengingat semakin meningkatnya pengakuan terhadap kepemimpinan etis sebagai gaya kepemimpinan yang berbeda. Berdasarkan Teori Pertukaran Sosial, penelitian ini menyelidiki dampak kepemimpinan etis terhadap perilaku kerja inovatif karyawan, dengan menekankan perspektif holistik kepemimpinan etis. Temuan ini memberikan kontribusi wawasan berharga untuk studi manajemen, khususnya dalam kepemimpinan, perilaku organisasi, dan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini menekankan peran kepemimpinan etis dalam membentuk perilaku kerja yang positif dan inovatif di kalangan karyawan, memberikan panduan bagi manajemen organisasi untuk merancang strategi mencegah perilaku yang dapat merusak perilaku kerja inovatif.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia yang selalu berubah ini, inovasi dianggap sebagai salah satu faktor yang sangat penting untuk keberhasilan sebuah organisasi. Kepemimpinan etis adalah komponen yang diketahui memengaruhi perilaku kerja inovatif. Kepemimpinan etis mencakup tindakan pemimpin yang adil, jujur, dan bertanggung jawab, yang dapat meningkatkan kesehatan karyawan dan mendorong inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Saat ini kepemimpinan etis merupakan hal yang menarik untuk di bahas dalam komunitas akademis dan bisnis yang merupakan gaya kepemimpinan yang independen dan relative baru (Iqbal et al., 2020) guna memberikan dukungan kepada karyawan untuk meningkatkan produktifitas mereka. Dalam keadaan yang sebaliknya jika pemimpin tidak etis akan menyebabkan perusahaan bukan hanya mengeluarkan biaya yang cukup besar dari perspektif keuangan tetapi juga perspektif sosial dan manusia (Zahra, 2017 dalam Iqbal et al., 2020). Dalam keadaan ekonomi yang selalu berubah dan di era dristrubsi pada saat ini, para pemimpin harus inovatif agar perusahaan mereka memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Kepemimpinan ini harus mendorong perilaku kerja kreatif dan inovatif pada karyawan, yang selama ini erat kaitanya dengan *kepemimpinan etis* (Zahra, 2017; Dhar, 2016 dan Duan et al., 2018 dalam Iqbal et al., 2020). Kemampuan berinovasi dan berubah merupakan faktor yang sangat penting dalam bertahan dan tumbuh dan berkontribusi pada keberhasilan suatu organisasi (Iqbal et al., 2020). Tanpa inovasi hampir dapat dipastikan sebuah bisnis atau organisasi akan gagal (cole, 2019 dalam Etikariena, 2020). Dari beragam faktor yang diduga dapat memunculkan perilaku kerja inovatif pegawai, kepemimpinan etis merupakan salah satu sumber yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif pegawai (Etikariena, 2020).

Dengan memahami lebih lanjut hubungan antara kepemimpinan etis dan perilaku kerja inovatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi manajemen sumber daya manusia dan pemangku kepentingan organisasi untuk merancang strategi yang efektif dalam meningkatkan kepercayaan karyawan dan, oleh karena itu, meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan tersebut, penelitian ini mengajukan pertanyaan "Apakah kepemimpinan etis memiliki hubungan terhadap perilaku kerja inovatif?"

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menjelaskan hubungan kepemimpinan etis memiliki hubungan terhadap perilaku kerja inovatif.

2. TELAAH PUSTAKA

Teori Pertukaran Sosial

Bagi Homans, prinsip dasar pertukaran sosial adalah "*distributive justice*" - aturan yang mengatakan bahwa sebuah imbalan harus sebanding dengan investasi. Proposisi yang terkenal sehubungan dengan prinsip tersebut berbunyi " seseorang dalam hubungan pertukaran dengan orang lain akan mengharapkan imbalan yang diterima oleh setiap pihak sebanding dengan pengorbanan yang telah dikeluarkannya - makin tinggih pengorbanan, makin tinggi imbalannya - dan keuntungan yang diterima oleh setiap pihak harus sebanding dengan investasinya - makin tinggi investasi, makin tinggi keuntungan" (Mighfar, 2015). Hubungan karyawan dengan sebuah organisasi pada intinya adalah kontrak pertukaran sumber daya antara dua pihak yaitu karyawan dan organisasi. Teori ini pada awalnya diusulkan oleh homans yang menyajikan kerangka teori pertukaran dalam konteks bagaimana individu berinteraksi dalam kelompok, yang kemudian dikembangkan oleh Cropanzano dan Mitchell (2005).

Kepemimpinan Etis

RE Freeman (2006) menjelaskan konsep kepemimpinan etis sebagai pemimpin yang mewujudkan cita-cita etis dalam visi dan nilai-nilai organisasi dalam mengejar pencapaian tujuan. Menurut Brown, et al.,

(2003) dalam Den Hartog (2015), mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai suatu kombinasi perilaku gaya kepemimpinan yang terpisah yang tidak hanya berfokus pada komponen kepemimpinan etis tetapi kepemimpinan etis secara holistik dijadikan sebagai panutan dari perilaku dan tindakannya yang mencerminkan serta memiliki pengaruh langsung pada nilai-nilai seperti kejujuran dan kasih sayang.

Perilaku Kerja Inovatif

Den Hartog (2015) menyatakan perilaku inovatif kerja adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis. Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas. Kedua hal tersebut memang berkaitan tetapi memiliki konstrak yang berbeda. Perilaku kreatif adalah proses untuk menghasilkan sebuah ide, gagasan, atau pemikiran baru yang berkaitan dengan produk, servis, proses dan prosedur kerja. Sedangkan perilaku inovatif kerja tidak hanya sekedar menghasilkan ide baru tetapi juga melibatkan proses implementasi terhadap ide tersebut khususnya pada seting pekerjaan (Den Hartog, 2015)

3. METODE PENELITIAN

Metode pada artikel ini menggunakan studi pustaka (*library research*) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan etis mendorong karyawan untuk menyalurkan energi dan keterampilan yang mereka miliki ke dalam kinerja mereka dan menyebabkan menjadi inovatif (Zhu et al., 2004 dalam Iqbal et al., 2020). Para peneliti menemukan bahwa perilaku pemimpin etis berdampak positif pada kreatifitas karyawan, yang mengarah ke perilaku kerja inovatif pegawai (Iqbal et al., 2020). kepemimpinan etis yang ditangkep oleh karyawan dapat mempromosikan kemunculan perilaku kerja inovatif pegawai oleh karyawan melalui adanya pemeliharaan dari hubungan pertukaran yang kuat antara pemimpin etis dengan karyawan mereka (Dhar, 2016). Kepemimpinan etis dapat memprediksi perilaku kerja inovatif pegawai karyawan secara positif dan signifikan melalui peningkatan perasaan kebermanaknaan, dampak diri, efikasi diri, dan determinasi diri pada karyawan (Zahra dan Waheed, 2017 dalam Etikariena, 2020). Etikariena (2020) dengan hasil kepemimpinan etis merupakan salah satu sumber yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif pegawai dan didukung oleh Yidong dan Xinxin (2013) dengan temuan bahwa kepemimpinan etis baik pada level individual maupun kelompok berhubungan secara positif dengan perilaku kerja inovatif pegawai. Penelitian oleh Dhar (2016) juga mendukung bahwa kepemimpinan etis berhubungan dan dapat memengaruhi secara langsung perilaku kerja inovatif pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh Tayyasar (2017).

Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan etis dan perilaku kerja inovatif. Pemimpin yang memberikan contoh perilaku etis memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan untuk berpikir kreatif, berbagi ide, dan mengambil risiko yang diperlukan untuk menciptakan inovasi. Dalam konteks ini, perlu juga memahami mekanisme psikologis yang mendasari hubungan antara kepemimpinan etis dan perilaku kerja inovatif. Faktor seperti kepercayaan karyawan terhadap pemimpin, identifikasi dengan nilai-nilai etis, dan perasaan keadilan dapat menjadi mediator yang memahami bagaimana pengaruh ini terjadi.

5. KESIMPULAN

Dalam menghadapi tuntutan yang terus berkembang, penting bagi organisasi untuk mengakui peran penting kepemimpinan etis dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa investasi dalam pengembangan kepemimpinan etis dapat membawa dampak positif tidak hanya pada tingkat inovasi organisasi tetapi juga pada kesejahteraan dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memprioritaskan pembinaan pemimpin yang mampu menciptakan budaya etis yang

merangsang dan mendukung inovasi di tempat kerja. Temuan penelitian ini juga dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen organisasi dalam mendesain strategi untuk mencegah melemahnya perilaku kerja inovatif pegawai kepada organisasi. Hasil penelitian juga memberikan dukungan tambahan mengenai pentingnya fungsi dari kepemimpinan etis dalam organisasi untuk membentuk perilaku kerja inovatif positif karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- [2] Den Hartog, D. N. (2015). Ethical Leadership. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 409–434. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111237>
- [3] Dhar, R. L. (2016). Ethical leadership and its impact on service innovative behavior: The role of LMX and job autonomy. *Tourism Management*, 57, 139–148. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.05.011>
- [4] Etikariena, A. (2020). Peran Gaya Kepemimpinan Pada Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Pada Organisasi Berbasis Teknologi Digital. *Jurnal Ecopsy*, 7(1), 48–63. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v7i1.8426>
- [5] Iqbal, Z. A., Abid, G., Contreras, F., & Hassan, Q. (2020). Ethical Leadership and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Individual Attributes. *Journal of Open Innovation*, 1–15. <https://doi.org/doi:10.3390/joitmc6030068>
- [6] Mighfar, S. (2015). Social exchange theory: Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 9(2), 259–282. <https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v9i2.98>
- [7] RE Freeman, L. S. (2006). *Developing ethical leadership* (B. R. I. for C. Ethics (ed.)).
- [8] Tayyasar, T. (2017). Influence of Ethical Leadership on Innovative Work Behavior: Examination of Individual-Level Psychological Mediators. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(2), 448–470.
- [9] Yidong, T., & Xinxin, L. (2013). How Ethical Leadership Influence Employees' Innovative Work Behavior: A Perspective of Intrinsic Motivation. *Journal of Business Ethics*, 116(2), 441–455. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1455-7>
- [10] Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- [11] Den Hartog, D. N. (2015). Ethical Leadership. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 409–434. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111237>
- [12] Dhar, R. L. (2016). Ethical leadership and its impact on service innovative behavior: The role of LMX and job autonomy. *Tourism Management*, 57, 139–148. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.05.011>
- [13] Etikariena, A. (2020). Peran Gaya Kepemimpinan Pada Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Pada Organisasi Berbasis Teknologi Digital. *Jurnal Ecopsy*, 7(1), 48–63. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v7i1.8426>
- [14] Iqbal, Z. A., Abid, G., Contreras, F., & Hassan, Q. (2020). Ethical Leadership and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Individual Attributes. *Journal of Open Innovation*, 1–15. <https://doi.org/doi:10.3390/joitmc6030068>
- [15] Mighfar, S. (2015). Social exchange theory: Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 9(2), 259–282. <https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v9i2.98>
- [16] RE Freeman, L. S. (2006). *Developing ethical leadership* (B. R. I. for C. Ethics (ed.)).
- [17] Tayyasar, T. (2017). Influence of Ethical Leadership on Innovative Work Behavior: Examination of Individual-Level Psychological Mediators. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(2), 448–470.
- [18] Yidong, T., & Xinxin, L. (2013). How Ethical Leadership Influence Employees' Innovative Work

Behavior: A Perspective of Intrinsic Motivation. *Journal of Business Ethics*, 116(2), 441–455.
<https://doi.org/10.1007/s10551-012-1455-7>