

DETERMINASI PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN: PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MODAL PSIKOLOGIS, DAN BERBAGI PENGETAHUAN PADA SEKTOR PERHOTELAN

Suyoto¹, Fatmah Bagis², Athaya Hukama³, Hardiyanto Wibowo⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto,

Email : suyoto@ump.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk secara empiris menyelidiki sebuah model yang mengeksplorasi pengaruh berbagi pengetahuan, modal psikologis, dan kepemimpinan transformasional terhadap penerapan praktik kerja kreatif. Studi ini melibatkan 162 karyawan dari sektor perhotelan di Cilacap, yang dipilih dari total populasi 255 individu. Pengumpulan data dilakukan melalui survei online menggunakan Google Forms, dan metode Accidental Sampling diterapkan. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik partial least squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan, modal psikologis, dan kepemimpinan transformasional masing-masing memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap praktik kerja kreatif karyawan. Untuk menginspirasi, mendorong kolaborasi, dan membangun kepercayaan, manajemen harus mendorong gaya kepemimpinan transformasional. Modal psikologis karyawan, termasuk ketahanan, optimisme, harapan, dan kepercayaan diri, juga harus diperkuat. Jika kegiatan berbagi informasi dilakukan lebih berhasil, karyawan cenderung menggunakan metode kerja yang lebih inovatif.

Kata kunci: Perilaku Kerja Inovatif, Kepemimpinan Transformasional, Modal Psikologis, Berbagi Pengetahuan

PENDAHULUAN

Ekonomi global sangat bergantung pada sektor perhotelan, yang menawarkan berbagai layanan seperti penginapan, penawaran makanan dan minuman, dan pengalaman wisata. Selain menawarkan layanan kepada konsumen, sektor ini memainkan peran penting dalam pengembangan pariwisata, penciptaan lapangan kerja, dan pertumbuhan ekonomi di banyak negara, termasuk Indonesia. Organisasi perlu selalu waspada terhadap pesaing baru di industri ini dalam periode bisnis modern. Kualitas sangat penting dan perlu dipandang sebagai keunggulan kompetitif di sektor perhotelan (Hussain & Khan, 2020). Pendapatan keseluruhan dari aktivitas ekonomi di sektor jasa penginapan telah tumbuh secara signifikan, meningkat dari 73,74 triliun pada tahun 2022 menjadi 188,64 triliun pada tahun 2023 (Iryani, 2024). Industri ini melayani banyak pelanggan (Muamar & Bagis, 2022) dan membantu pertumbuhan pariwisata di banyak negara, termasuk Indonesia. Penciptaan lapangan kerja dan pertumbuhan ekonomi mendapat manfaat dari dalam industri ini.

Khususnya di wilayah Cilacap, industri hotel, restoran, dan pariwisata semuanya memberikan kontribusi yang besar terhadap pertumbuhan ekonomi (Suroya, Bagis,

Widhiandono, & Rahmawati, 2023). Meningkatnya daya saing, pergeseran preferensi pelanggan, dan kebutuhan akan inovasi berkelanjutan adalah beberapa isu yang dihadapi industri pariwisata dan jasa pendukung seiring meningkatnya permintaan (Suroya dkk., 2023). Agar tetap kompetitif dan meningkatkan standar layanan, hotel-hotel di Cilacap harus mengatasi persaingan ketat di sektor ini (Muamar & Bagis, 2022).

Mendukung pekerja di industri perhotelan saat mereka menerapkan metode kerja inovatif dalam konteks formal sangatlah penting (Bagis, Adawiyah, Purnomo, & Sudjadi, 2024). Mengingat pertumbuhan sektor perhotelan yang berkelanjutan di Kabupaten Cilacap, khususnya di Cilacap dan sekitarnya, sangat penting untuk memiliki tenaga kerja yang inovatif baik dalam pemikiran maupun tindakan. Mencapai keseimbangan ini akan sangat penting bagi kelangsungan hidup jangka panjang dan daya saing industri. Perusahaan di sektor perhotelan juga menyadari keinginan pelanggan mereka akan inovasi berkelanjutan (Breier et al., 2021).

Karena keberadaan dan perluasan sektor perhotelan bergantung pada perilaku kerja inovatif (IWB) dari tenaga kerjanya, inovasi sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Kyei-Frimpong, Berko Obeng Damoah, & Osafoadu Amankwah, 2024). Perusahaan dapat lebih kreatif dengan mendorong semua karyawan untuk berkreasi, selain mengandalkan penelitian dan pengembangan (Sudibjo & Prameswari, 2021). Contoh perilaku kerja inovatif meliputi penciptaan konsep, teknologi, rekayasa lahan, pengujian lahan, dan implementasi pendekatan baru terhadap proses bisnis di bidang keahlian tertentu. Hal ini menggambarkan aktivitas yang berkaitan dengan kemajuan pembelajaran dan penciptaan inovasi yang menguntungkan di setiap tingkat organisasi (Sutardi, Nuryanti, Kumoro, Mariyanah, & Agistiawati, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa mengintegrasikan komponen organisasi dan individu adalah metode yang paling efektif untuk meningkatkan hasil perilaku kerja inovatif (Bagis, 2018).

Studi ini meneliti kepemimpinan transformasional sebagai elemen organisasi yang penting dan modal psikologis sebagai faktor individu utama. Kepemimpinan diperlukan untuk menumbuhkan dan menghasilkan sikap karyawan yang mendukung praktik organisasi yang inovatif (Darmawan & Bagis, 2024). Secara umum diketahui bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran utama dalam mendorong karyawan untuk menggunakan metode kerja kreatif, yang pada gilirannya meningkatkan kapasitas organisasi untuk kreativitas total (Mansor & Hosen, 2019).

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berdampak negatif

terhadap kepemimpinan transformasional (Indra Purwanto & Kusmaningtyas, 2023). Sueb dan Sopiah (2023) menunjukkan bahwa kebiasaan kerja inovatif secara langsung dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional karena memiliki efek langsung pada praktik kerja kreatif. Sementara itu, penelitian oleh Stanescu, Zbucnea, dan Pinzaru (2021) dan Al-Husseini, El Beltagi, dan Moizer (2021) telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif bergantung pada peristiwa pertukaran informasi yang berfungsi sebagai faktor mediasi, bahkan dalam kasus di mana hal tersebut tidak berdampak langsung pada kinerja kerja kreatif. Penelitian oleh M. Chen, Mi, Xue, Li, dan Shi (2023) menunjukkan hasil positif dari hubungan antara modal psikologis dan perilaku kerja kreatif dengan menggunakan berbagi informasi sebagai mediator. Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa modal psikologis berpotensi menghambat kapasitas pekerja untuk berkreasi (Dewi & Wati, 2024). Karena aktivitas inovasi mengandung risiko dan masalah, karyawan perlu dimotivasi secara internal untuk beroperasi lebih kreatif (Anggraeni & Rachmawati, 2023). Orang-orang terinspirasi untuk bertindak secara positif oleh modal psikologis organisasi. Modalitas psikologis mendorong orang untuk berinovasi dalam profesi mereka. Modalitas psikologis dapat dikembangkan dengan kualitas pribadi yang positif dan berkualitas tinggi (Mishra, Bhatnagar, Gupta, & Wadsworth, 2019). Dengan menjadi lebih percaya diri dan memanfaatkan peluang untuk mencapai kesuksesan, seseorang dapat meningkatkan modalitas psikologis dan kinerja kerja mereka (Purwanto, Asbari, Hartuti, Setiana, & Fahmi, 2021). Hal ini menegaskan peran penting faktor psikologis dalam mempromosikan praktik kerja inovatif yang mendukung kesuksesan individu dan tim. Inisiatif berfungsi sebagai mekanisme penting untuk mendorong karyawan untuk terlibat dalam aktivitas inovatif. Selain itu, manajemen pengetahuan individu yang efektif dan inovasi organisasi sangat penting untuk perolehan dan pemanfaatan informasi (Bagis, Darmawan, Pratamasari, & Kusuma, 2023).

Kepraktisan, pengetahuan, dan berbagi informasi serta ide berdasarkan diskusi individu. Selain itu, mendorong pengembangan konsep baru, kolaborasi ini mendorong kreativitas di tempat kerja. Informasi tagok a managing individual knowledge és business innovation számára (Sudibjo & Prameswari, 2021). Temuan Pandanningrum dan Nugraheni (2021) menunjukkan bahwa terdapat dampak positif pada praktik kerja kreatif. Studi ini menemukan hubungan negatif dan secara statistik tidak signifikan antara pengumpulan data dan praktik kerja kreatif (M Mifrah, 2024). Menurut penelitian Asmoro dan Handoyo (2021) dan M Mifrah (2024), kepemimpinan transformasional secara signifikan positif dan

signifikan dalam kaitannya dengan berbagai jenis pengetahuan. Selain itu, terdapat hubungan terbalik antara kepemimpinan transformasional dan berbagi pengetahuan (Masa'deh, Obeidat, & Tarhini, 2016). Pertukaran pengetahuan difasilitasi oleh aspek psikologis (Anggraeni & Rachmawati, 2023).

Dengan judul Meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif Karyawan BUMN: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Modal Psikologis, dan Berbagi Pengetahuan, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menganalisis penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Anggraeni & Rachmawati, 2023). Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang berfokus pada sektor BUMN, penelitian ini menggunakan sektor yang berbeda, yaitu sektor perhotelan, termasuk Azana Asia Hotel Cilacap, Aston Inn Cilacap, dan Atrium Premiere Hotel. Hasilnya, kami memiliki sampel responden yang lebih besar dan populasi yang lebih luas. Dengan berfokus pada pekerja di industri perhotelan di Kabupaten Cilacap, penelitian ini memperluas cakupan dengan memasukkan responden dari berbagai industri perhotelan, mengisi kesenjangan pengetahuan dan menyoroti kemajuan dari penelitian sebelumnya.

TINJAUAN LITERATUR

Teori Pertukaran Sosial (SET)

Teori Pertukaran Sosial (SET) telah lama dianggap sebagai salah satu pendekatan utama untuk memahami bagaimana hubungan terbentuk dan berkembang di dalam organisasi. Berdasarkan Cropanzano, Anthony, Daniels, dan Hall (2017), SET bersifat lintas disiplin karena mengambil wawasan dari manajemen, psikologi sosial, dan antropologi dalam upaya menjelaskan pola interaksi dan pertukaran di tempat kerja. Kepemimpinan transformasional sangat penting dalam merumuskan budaya organisasi seputar kepercayaan dan kerja sama, yang mengarah pada kepuasan karyawan. Para pemimpin yang menganut jenis kepemimpinan ini cenderung memupuk kepercayaan timbal balik antara diri mereka sendiri dan karyawan serta pengikut mereka, menjunjung tinggi perjanjian yang dibuat, dan meminimalkan ketergantungan berlebihan pada kontrak atau uang saja (Li et al., 2019; F. A. Jam et al., 2011). SET sendiri didasarkan pada hukum timbal balik di mana dukungan positif dari institusi memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi kreatif (Küçük, 2020; Khan & Nadeem, 2022). Dengan demikian, karyawan memperoleh keuntungan psikologis seperti rasa memiliki, lebih banyak kesabaran, dan akses ke peluang untuk memperluas pengetahuan mereka, selain keuntungan ekonomi dalam hal paket gaji, tunjangan karyawan,

dan kemajuan karir (Bos-Nehles & Veenendaal, 2019). Dengan menerapkan prinsip-prinsip SET, organisasi berada dalam posisi untuk memahami pola hubungan karyawan dan mengembangkan kebijakan modal manusia yang prinsip-prinsip dasarnya adalah kepercayaan, loyalitas, dan keuntungan bersama, dan dengan demikian meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif

Kepemimpinan bertanggung jawab untuk menghasilkan, mengarahkan, dan mengembangkan perilaku kreatif karyawan di tempat kerja (Sudibjo & Prameswari, 2021). Di antara berbagai gaya kepemimpinan yang populer di kalangan bisnis, kepemimpinan transformasional adalah salah satu yang paling ampuh (Al Showdaid & Abdelwahed, 2023; Shah & Sarif, 2023). Jenis kepemimpinan ini terbiasa menginspirasi pengikut untuk berpikir di luar batas kemampuan mereka dan bereksperimen dengan strategi baru untuk menyelesaikan tugas. Mereka tidak hanya menetapkan arah yang jelas tetapi juga mendorong karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru. Selain itu, mereka memupuk lingkungan kerja untuk eksperimen dan pengambilan risiko. Lingkungan seperti itu memungkinkan karyawan untuk mewujudkan potensi penuh mereka sehingga mereka termotivasi untuk mencari cara kreatif dalam melakukan pekerjaan mereka (Stanescu et al., 2021). Selain itu, kepemimpinan transformasional telah terbukti mampu merangsang karyawan untuk lebih kreatif (Sudibjo & Prameswari, 2021; F. Jam et al., 2014). Bentuk kepemimpinan ini memiliki pengaruh besar pada kinerja kreatif karyawan. Dalam hal ini, banyak penelitian sebelumnya selalu menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan transformasional dan penggabungan praktik kerja kreatif oleh karyawan (Anggraeni & Rachmawati, 2023; Mansor & Hosen, 2019; Sudibjo & Prameswari, 2021).

H1: Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Modal Psikologis dan Perilaku Kerja Inovatif

Modal psikologis mengacu pada serangkaian atribut dan karakteristik positif yang berperan dalam mendorong peningkatan kinerja baik di tingkat individu maupun organisasi (Kokt & Mphirime, 2022). Kepercayaan diri seseorang akan kreativitasnya meningkat seiring dengan modal psikologis (W. Chen, Zhu, Sun, Liao, & Guo, 2021). Kapasitas psikologis meningkatkan kepercayaan diri seseorang dalam kemampuannya untuk

beroperasi secara kreatif dan inovatif. Modal psikologis positif seseorang mencakup sifat-sifat seperti ketahanan, harapan, optimisme, dan efikasi diri, yang merupakan penanda yang perlu didefinisikan (Purwanto dkk., 2021).

Berikut penjelasannya: Kemajuan diri berarti memiliki keyakinan diri untuk memanfaatkan setiap kesempatan untuk unggul dalam tugas-tugas yang menantang. Harapan adalah kepercayaan diri pada potensi seseorang untuk berhasil, kemampuan untuk mengenali peluang, dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Kemampuan untuk menumbuhkan kualitas positif dalam diri sendiri untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang dikenal sebagai optimisme. Kemampuan untuk mengatasi dan bertahan melalui tantangan hidup adalah ketahanan. Praktik kerja kreatif dipengaruhi secara positif oleh psikologi modal (Purwanto dkk., 2021).

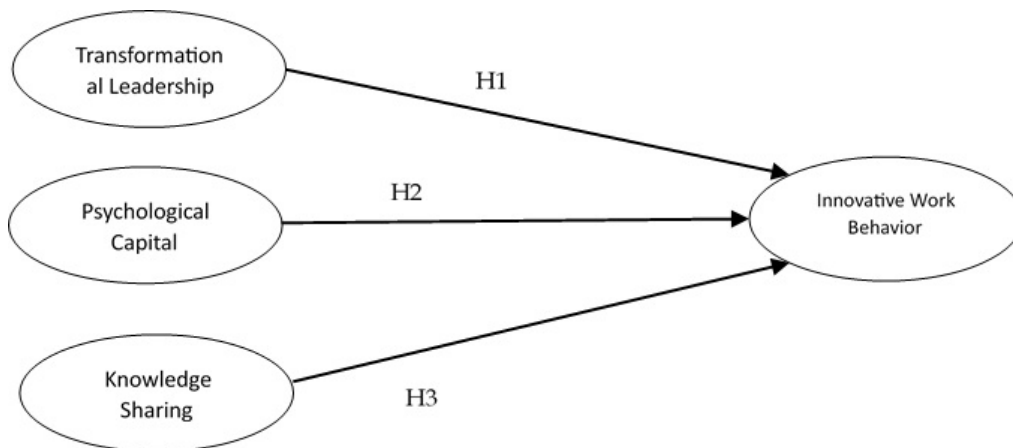
H2: Modal Psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Berbagi keahlian adalah hal yang memungkinkan bisnis untuk sukses dalam jangka panjang. Baik keuntungan maupun kerugian harus diketahui oleh mereka agar dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan. Efektivitas organisasi dihasilkan oleh lingkungan kerja yang lebih kreatif dan produktif yang dibangun melalui langkah-langkah mereka. Akses terhadap informasi adalah kunci penting untuk mendapatkan daya saing (Anggraeni & Rachmawati, 2023). "Berbagi pengetahuan" adalah transformasi budaya di mana karyawan secara sukarela bertukar keahlian, keterampilan, dan wawasan, tidak hanya antar departemen tetapi juga antar pihak eksternal organisasi (Stanescu dkk., 2021). Aktivitas berbagi pengetahuan ini merupakan kontributor positif terhadap perilaku kerja inovatif dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan cara yang lebih kreatif (Stanescu et al., 2021). Hasil ini juga didukung oleh temuan Linh, Dong, Ke, dan Nguyen (2019). Lebih lanjut, berbagi pengetahuan terbukti menjadi penghubung antara praktik kerja kreatif dan kepemimpinan transformasional (Sudibjo & Prameswari, 2021). Hal yang sama berlaku untuk bagaimana modal psikologis berhubungan dengan kreativitas di tempat kerja sedemikian rupa sehingga berbagi pengetahuan merupakan faktor perantara (W. Chen et al., 2021).

H3: Berbagi Pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Figure.1 Conceptual Framework



METODOLOGI

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif untuk menguji sejumlah faktor, seperti praktik kerja kreatif, modal psikologis, berbagi pengetahuan, dan kepemimpinan transformasional. Berdasarkan fokus ini, terdapat tiga hipotesis utama yang akan diuji dalam penelitian ini. Sebanyak 255 pekerja dari industri perhotelan, yang meliputi sektor hotel dan pariwisata, merupakan populasi penelitian. Hotel Luminor, yang mempekerjakan 90 orang, Hotel Grand Karlita, yang mempekerjakan 115 orang, dan sektor pariwisata, yang mempekerjakan 50 orang di Wanawisata Baturraden, merupakan populasi dari sektor perhotelan. Sampel sebanyak 162 ditemukan menggunakan rumus Slovin dengan standar korelasi 0,05 untuk populasi penelitian. Hasil sebanyak 156 responden diperoleh menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel; namun, untuk meningkatkan akurasi temuan penelitian, ukuran sampel diperluas menjadi 162 responden. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel insidental digunakan sebagai metode penentuan sampel. Google Form digunakan untuk mendistribusikan survei secara online. Perangkat lunak SEM-PLS 3 digunakan untuk analisis dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Partial Least Squares, atau PLS, digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan jawaban atas hipotesis yang diajukan, yang pada dasarnya merupakan prediksi. Saat memperkirakan parameter model, PLS bertujuan untuk mengurangi variasi variabel (Ghozali & Latan, 2015). Dengan tingkat pengembalian 100%, semua data survei dikumpulkan dan siap untuk dianalisis. Data demografis responden menunjukkan bahwa 56 responden (34,6%) menyatakan bahwa Atrium Premiere Hotel mendominasi nilai yang

diperoleh pada awal berdirinya perusahaan. Menurut nilai gender, terdapat 109 (67,3%) responden laki-laki, yang merupakan mayoritas responden. Sebagian besar responden (66, atau 40,7%) adalah karyawan berusia antara 20 dan 25 tahun. Menurut data di atas, mayoritas responden adalah laki-laki dan bekerja di bidang teknik, tata kelola rumah tangga, dan layanan makanan dan minuman. Namun, sisanya adalah karyawan perempuan di divisi akuntansi.

Dedikasi karyawan terhadap organisasi ditunjukkan oleh lamanya masa kerja staf Azana Asia Hotel Cilacap, Aston Inn Cilacap, dan Atrium Premiere Hotel di sektor penelitian yang kami teliti dalam studi ini setiap tahunnya. Dua putaran analisis data dilakukan. Hal ini karena indikator tertentu X1.1, X1.4, dan X1.5 dihapus karena nilai beban eksternalnya kurang dari 0,7. Item pernyataan dianggap valid jika nilai beban eksternalnya lebih dari 0,70 (Hair Jr, Matthews, Matthews, & Sarstedt, 2017)

Tabel 1: Outer Loading

	Indikator Items	Outer Loading
TL.2	Leaders can encourage employees to collaborate in achieving the organization's vision and mission.	0.798
TL.3	Leaders demonstrate honesty in their professional endeavors.	0.781
TL.6	Leaders create opportunities for employees to collaborate.	0.779
TL.7	Leaders motivate me to collaborate with fellow employees.	0.795
PC.1	I am confident that I can set goals for myself in my professional field.	0.875
PC.2	I feel positive about my future in this organization.	0.898
PC.3	When facing obstacles in my work, I can find different solutions to those obstacles.	0.864
PC.4	I can find different methods to achieve my goals.	0.882
PC.5	In the work environment, it is regularly noted that every challenge has a proper resolution.	0.858
PC.6	I usually manage stressful situations at my workplace with calm and strength.	0.799
IWB.1	I am aware of the difficulties faced by the organization.	0.878

	Indikator Items	Outer Loading
IWB.2	I am curious about the new information or concepts needed to get a solution.	0.832
IWB.3	I analyze new information or ideas that I acquire to help the organization succeed.	0.867
IWB.4	I was able to methodically articulate my concepts to fellow leaders and team members.	0.889
IWB.5	I try to encourage other employees to explore the concepts I propose.	0.801
IWB.6	I have adopted innovative concepts that I have designed as components of my daily routine at work.	0.843
IWB.7	I incorporate the fresh concepts I receive from others into my daily work.	0.877
KS.1	I often gain new insights from my colleagues.	0.799
KS.2	I often share the information I have with colleagues.	0.889
KS.3	Sharing information among individuals is quite feasible in this organization.	0.864
KS.4	There are many opportunities to share knowledge with colleagues.	0.879
KS.5	Technology is essential in sharing information between colleagues.	0.885
KS.6	Management holds an important position in knowledge sharing.	0.797
KS.7	When I acquire new information, I want to explore it further and improve it.	0.810

Kepemimpinan Transformasional, psikologi modal, Perilaku Kerja Inovatif, dan Berbagi Pengetahuan semuanya memiliki nilai faktor pemuatan lebih dari 0,7, menurut temuan analisis (Tabel 1). Angka pemuatan eksternal yang tinggi menunjukkan bahwa indikator yang diterapkan dapat dijelaskan oleh konstruksi yang diukur; secara umum, nilai beban luar harus 0,70 atau lebih besar (Yamin dkk., 2023). Akibatnya, semua nilai faktor pemuatan indikator cukup untuk memenuhi syarat validitas konvergensi.

Tabel 2: Construct Reability and Validity

	Crinbach's Alpha	rho_A	Composite Realibility	Average Variance Extracted (AVE)
Innovative Work Behavior	0.928	0.929	0.947	0.688
Knowledge Sharing	0.915	0.919	0.932	0.674
Psychological Capital	0.921	0.931	0.936	0.689
Transformational Leadership	0.791	0.792	0.889	0.611

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel—Kepemimpinan Transformasional, Modal Psikologis, dan Berbagi Pengetahuan tentang Perilaku Kerja Inovatif—dapat dianggap andal jika nilai Reliabilitas Konstruk dan Validitasnya lebih tinggi dari 0,5.

Tabel 3: R Square Value

	R Square	R Square Adjusted
Innovative Work Behavior	0.678	0.687
Knowledge Sharing	0.476	0.468

Nilai R Kuadrat yang disesuaikan untuk Perilaku Kerja Inovatif adalah 0,687, seperti yang terlihat pada Tabel 3. Angka-angka ini menunjukkan bahwa 68,7% variasi dalam tindakan ketenagakerjaan inovatif dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, modal psikologis, dan berbagi pengetahuan. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa nilai R kuadrat dianggap cukup memadai. Nilai R Kuadrat yang disesuaikan untuk variabel berbagi pengetahuan adalah 0,468. Angka ini menunjukkan bahwa 46,8% dari variabel berbagi pengetahuan dapat dijelaskan oleh karakteristik kepemilikan modal transformasional dan psikologis. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa nilai R Kuadrat yang disesuaikan lemah.

Tabel 4: Path Coefficients

Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values	Result
----------------------------	--------------------------------	---	-------------------------------------	-----------------	---------------

KS -> IWB	0.598	0.599	0.068	9.12	0.004	Diterima
PC -> IWB	0.088	0.086	0.09	2.097	0.042	Diterima
TL -> IWB	0.276	0.258	0.087	3.996	0.007	Diterima

Tabel 4: Koefisien jalur dengan nilai P kurang dari 0,05 dianggap signifikan untuk menilai validitas hipotesis (Yamin dkk., 2023). Mengingat kedua hipotesis memiliki nilai P kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama adalah hipotesis kedua yang diterima, keduanya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari psikologi modal dan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Sementara itu, hipotesis kelima tentang hubungan antara Perilaku Kerja Inovatif dan Berbagi Pengetahuan diterima karena nilai P kurang dari 0,05, yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

DISKUSI

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Temuan penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Menurut temuan, manajer di industri perhotelan saat ini dapat mendorong staf mereka untuk bekerja sama, dan anggota staf juga dapat secara metodis mengkomunikasikan ide kepada manajer dan anggota staf lainnya. Akibatnya, perilaku kreatif muncul. Untuk memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, organisasi harus memastikan mereka memiliki akses ke informasi penting (Anggraeni & Rachmawati, 2023). "Berbagi pengetahuan" mengacu pada pergeseran budaya organisasi, di mana karyawan secara aktif berbagi pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan mereka tidak hanya di dalam departemen mereka sendiri tetapi juga di berbagai divisi atau bahkan antar organisasi (Stanescu dkk., 2021).

Menurut Stanescu dkk. (2021), keterlibatan dalam aktivitas berbagi pengetahuan dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kreativitas. Hasil ini diperkuat oleh temuan Nguyen, Tran, Doan, dan Nguyen (2020). Selain itu, berbagi pengetahuan juga diidentifikasi sebagai mekanisme mediasi yang menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja kreatif (Sudibjo & Prameswari, 2021). Demikian pula, W. Chen dkk. (2021)

menemukan bahwa berbagi informasi memainkan peran perantara dalam hubungan antara modal psikologis dan praktik kerja kreatif.

Pengaruh Modal Psikologis terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa psikologi modal memiliki dampak pada praktik kerja kreatif. Temuan menunjukkan bahwa karyawan di industri perhotelan semakin optimis tentang masa depan mereka di dalam organisasi dan secara aktif mencari metode alternatif untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, karyawan secara konsisten memberikan penjelasan terstruktur tentang konsep kepada supervisor dan kolega, yang menunjukkan bahwa praktik kerja kreatif secara aktif didorong dan didukung.

Mengingat risiko yang terkait dengan inovasi, maka karyawan harus memiliki dukungan internal yang kuat atau percaya bahwa mereka mampu menghasilkan ide-ide orisinal agar dapat terlibat dalam inovasi (W. Chen dkk., 2021). Atribut dan karakteristik positif yang dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi disebut sebagai modal psikologis (Kokt & Mphirime, 2022). Menurut teori pertukaran sosial, pekerja yang merasa bahwa perusahaan mendukung mereka akan merasa terdorong untuk membalas budi dengan menjadi lebih terlibat dan bertindak kreatif (Haerani, 2023).

Hasil ini konsisten dengan studi yang menunjukkan bagaimana peningkatan modal psikologis dapat mendorong perilaku kreatif di tempat kerja (Khairunnisa, Okfrima, & Candra, 2024). Efek menguntungkan dari modal psikologis terhadap inovasi akan diperkuat di tempat kerja yang mendukung dan menumbuhkan budaya organisasi yang menghargai kreativitas dan kebebasan berekspresi (Tripathi & Kalia, 2024).

Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hal ini menunjukkan bahwa pekerja sering berbagi pengetahuan mereka dengan rekan kerja dan mampu mengkomunikasikan konsep secara metodis satu sama lain, yang mengarah pada praktik kerja kreatif. Keberhasilan inisiatif berbagi pengetahuan sangat terkait dengan sejauh mana praktik kerja inovatif yang ditunjukkan oleh karyawan; semakin kuat budaya berbagi pengetahuan, semakin banyak inovasi yang diamati dalam organisasi (W. Chen dkk., 2021). Berbagi pengetahuan menjadi katalis penting bagi perilaku kreatif dengan membuka jalan bagi pertukaran ide dan informasi baru. Dengan memanfaatkan wawasan dan keahlian rekan kerja, karyawan dapat meningkatkan kapasitas kreatif mereka (Baskoro, Suherman, Jayadi, & Sudarmadji, 2021). Di sisi lain, keadilan organisasi juga

memainkan peran utama dalam mendorong kesediaan karyawan untuk berbagi informasi, yang merupakan elemen penting dalam memperkuat inovasi, seperti yang dijelaskan dalam kerangka Teori Pertukaran Sosial (Baskoro dkk., 2021). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Phung, Hawryszkiewicz, Chandran, Ha, dkk. (2017), yang menunjukkan bahwa organisasi mampu mendorong praktik kerja inovatif ketika individu secara aktif berbagi pengetahuan. Konsistensi ini juga tercermin dalam penelitian yang dilakukan oleh Akram, Lei, Haider, dan Hussain (2020) dan Nguyen dkk. (2020), yang keduanya menegaskan bahwa aktivitas berbagi pengetahuan memiliki dampak positif pada praktik kerja kreatif.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, berbagi informasi, dan modal psikologis masing-masing memiliki peran baik secara langsung maupun tidak langsung dalam mendorong praktik kerja inovatif di kalangan karyawan sektor perhotelan di Cilacap. Untuk meningkatkan tingkat inovasi, manajemen perlu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu memotivasi karyawan, memperkuat kerja tim, dan membangun kepercayaan antar individu. Selain itu, pengembangan modal psikologis yang meliputi ketahanan, optimisme, harapan, dan kepercayaan diri juga merupakan faktor penting dalam menumbuhkan kreativitas dan adaptabilitas. Ketika budaya berbagi pengetahuan efektif, karyawan akan lebih termotivasi untuk bertukar ide dan pengalaman dengan rekan-rekan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan inovasi dalam aktivitas kerja sehari-hari mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129. doi:<https://doi.org/10.1016/J.Jik.2019.10.001>
- Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2021). Transformational leadership and innovation: The mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 670-693.
- Al Showdaid, W. M., & Abdelwahed, N. A. A. (2023). Impact of leadership style on employees' motivation: The contribution of psychological capital and employees' engagement. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e2345-e2345.

- Anggraeni, P., & Rachmawati, R. (2023). Accelerating soe's employee innovative work behavior: The effect of transformational leadership and psychological capital with Knowledge Sharing as Intervening Variable. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 38(2), 381-398.
- Asmoro, H., & Handoyo, S. (2021). The mediating effect of knowledge sharing in transformational leadership on innovative work behavior of hospital employees. *Ecopsy*, 8(2), 95-108.
- Bagis, F. (2018). Does job satisfaction mediate the effect of procedural justice and distributive justice on organizational commitment?: Case study of education institution. In 2018 3rd international conference on education, sports, arts and management engineering (icesame 2018) (p. 341-344).
- Bagis, F., Adawiyah, W. R., Purnomo, R., & Sudjadi, A. (2024). Exploring Islamic Spiritual Well-Being: Conceptualization and Validation of a Measurement Scale. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 7(2).
- Bagis, F., Darmawan, A., Pratamasari, M. A., & Kusuma, F. A. (2023). Cyberloafing Behavior and Self Control on the Performance of Islamic Clinic Employees: Organizational Commitment as Mediation. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6(06), 2774-2782.
- Baskoro, B. D., Suherman, S., Jayadi, J., & Sudarmadji, S. (2021). The influence of organizational justice on innovative behavior of construction workers: The mediating role of knowledge sharing. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 26-44.
- Bos-Nehles, A. C., & Veenendaal, A. A. (2019). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: The moderating effect of an innovative climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661-2683.
- Breier, M., Kallmuenzer, A., Clauss, T., Gast, J., Kraus, S., & Tiberius, V. (2021). The role of business model innovation in the hospitality industry during the COVID-19 crisis. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102723.
- Chen, M., Mi, X., Xue, J., Li, Y., & Shi, J. (2023). The impact of entrepreneurial team psychological capital on innovation performance: The mediating role of knowledge sharing and knowledge hiding. *Frontiers in Psychology*, 14, 1133270.
- Chen, W., Zhu, X., Sun, S., Liao, S., & Guo, Z. (2021). The impact of employees' psychological capital on innovative work behavior: the chain mediating effect of knowledge donating and knowledge collecting. *Frontiers in Psychology*, 12, 761399.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of management annals*, 11(1), 479-516.
- Darmawan, A., & Bagis, F. (2024). Effort to prevent and reduce employee turnover intention in the hospitality. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(5), 1-18.
- Dewi, A. S., & Wati, I. R. (2024). Pengaruh knowledge sharing terhadap innovative behavior



dengan absorptive capacity sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pt sai apparel industries semarang). Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS), 5(5).

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 4(1), 35-46.
- Haerani, S. (2023). Employee job satisfaction (Tech. Rep.). Indonesian Brilliant Home Association.
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
- Hussain, M., & Khan, J. (2020, 07). Key success factors of total quality management (tqm) for the hospitality sector. a critical review of the literature. , 1-17.
- indra Purwanto, S., & Kusmaningtyas, A. (2023). Transformational leadership untuk meningkatkan innovative work behaviour dengan psychological empowerment sebagai variabel moderasi pada karyawan speaking partner by kampung inggris di kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 115-129.
- Iryani, H. B., Jati. (2024). Hotel and other accommodation statistics. Central Bureau of Statistics/Bps-Statistics Indonesia.
- Jam, F., Rauf, A., Husnain, I., Bilal, H., Yasir, A., & Mashood, M. (2014). Identify factors affecting the management of political behavior among bank staff. *African Journal of Business Management*, 5(23), 9896-9904.
- Jam, F. A., Sheikh, R. A., Iqbal, H., Zaidi, B. H., Anis, Y., & Muzaffar, M. (2011). Combined effects of perception of politics and political skill on employee job outcomes. *African Journal of Business Management*, 5(23), 9896.
- Khairunnisa, M., Okfrima, R., & Candra, I. (2024). Hubungan psychological capital dengan perilaku kerja inovatif di instansi x. *Psyche 165 Journal*, 152-157.
- Khan, N., & Nadeem, Y. (2022). Effect of online reviews on consumer buying pattern in food industry. *Journal of Administrative and Business Studies*, 8(3), 27-35.
- Kokt, D., & Mphirime, B. G. (2022). Invigorating the hospitality industry: What is the impact of psychological contract and psychological capital on employee commitment? *Acta Commercii*, 22(1), 1-11.
- Küçük, B. A. (2020). The social and economic exchange relationships in the context of organizational commitment. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2337-2348.
- Kyei-Frimpong, M., Berko Obeng Damoah, O., & Osafroadu Amankwah, M. (2024). Modeling innovative work behavior through leadership behaviors in the hospitality industry; The role of work–family enrichment. *Journal of Hospitality and Tourism*

Insights, 7(2), 1010-1030.

- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Muhammad Ali, A., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability*, 11(6), 1594.
- Linh, N., Dong, D., Ke, N., & Nguyen, M. (2019, 05). Knowledge sharing and innovative work behavior: The case of Vietnam. *Aatcc Review*, 7, 619-634. doi:[10.5267/j.uscm.2019.5.001](https://doi.org/10.5267/j.uscm.2019.5.001)
- Mansor, M. A. I., & Hosen, S. (2019). The impact of transformational leadership effects on innovative work behavior by the moderating role of psychological empowerment. *Journal of Reviews on Global Economics*, 8, 925-938.
- Masa'deh, R., Obeidat, B. Y., & Tarhini, A. (2016). A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance: A structural equation modelling approach. *Journal of management development*, 35(5), 681-705.
- Mishra, P., Bhatnagar, J., Gupta, R., & Wadsworth, S. M. (2019). How work-family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support. *Journal of Management & Organization*, 25(1), 58-80.
- MMifrah, A. M. (2024). Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Dan Innovative Work Behavior: Peran Intrinsic Motivation Sebagai Moderasi Di PT. Erland Trans Jaya Gresik. Unpublished doctoral dissertation, Universitas Wijaya Putra.
- Muamar, M., & Bagis, F. (2022). Business Performance Analysis of Purwokerto Muslim MSMe in Personality and Entrepreneur Characteristic. *El Barka: Journal of Islamic Economics and Business*, 5(1), 135-149.
- Nguyen, T. P. L., Tran, N. M., Doan, X. H., & Nguyen, H. (2020). The impact of knowledge sharing on innovative work behavior of Vietnam telecommunications enterprises employees. *Management Science Letters*, 10(1), 53-62.
- Pandanningrum, G. V., & Nugraheni, R. (2021). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi (studi kasus pada pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi jawa tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(4).
- Phung, V. D., Hawryszkiewicz, I., Chandran, D., Ha, B. M., et al. (2017). Knowledge sharing and innovative work behaviour: A case study from Vietnam. In *Acis 2017 proceedings*.
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
- Shah, S. Q., & Sarif, S. M. (2023). Organizational Democracy: Investigating dimensions, impact, and methodology via a literature review. *Journal of Management Practices*,



Humanities and Social Sciences, 7(3), 107-114.

Stanescu, D. F., Zbucea, A., & Pinzaru, F. (2021). Transformational leadership and innovative work behaviour: The mediating role of psychological empowerment. *Kybernetes*, 50(5), 1041-1057.

Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person-organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6).

Sueb, S., & Sopiah, S. (2023). Exploring the relationship between transformational leadership and innovative work behavior: A systematic literature review. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(2), 62-83.

Suroya, A. F., Bagis, F., Widhiandono, H., & Rahmawati, I. Y. (2023). Examining the influence of transformational leadership and job satisfaction to reduce turnover intention with organizational commitment as a mediator.

Asian Journal of Economics, Business and Accounting, 23(24), 124-140.

Sutardi, D., Nuryanti, Y., Kumoro, D. F. C., Mariyanah, S., & Agistiawati, E. (2022). Innovative work behavior: A strong combination of leadership, learning, and climate. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 290-301.

Tripathi, A., & Kalia, P. (2024). Examining the effects of supportive work environment and organisational learning culture on organisational performance in information technology companies: The mediating role of learning agility and organisational innovation. *Innovation*, 26(2), 257-277.

Yamin, S., et al. (2023). *Olah data statistik smartpls 3 smartpls 4 amos & stata (mudah & praktis) edisi iii*. Dewangga Energi Internasional Publishing.