

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN INKLUSIF PADA PERILAKU KERJA INOVATIF YANG DIMEDIASI OLEH DUKUNGAN ORGANISASIONAL PERSEPSIAN DAN KETERIKATAN KERJA STUDI PADA PT BANK SUMUT

Hamdika Kurniawan Nasution

20/465053/PEK/26056

Saat ini, dunia memasuki persaingan dan kompetisi yang ketat dalam era revolusi industri 4.0 yang mengandalkan teknologi. Organisasi/perusahaan diharapkan dapat melakukan peningkatan kualitas produk dan pelayanan yang berbasis kepada inovasi sehingga dapat menunjang pertumbuhan yang berkelanjutan (Rajah et al., 2019). Peran karyawan pada industri Perbankan sangat dibutuhkan dalam menentukan kesuksesan penerapan inovasi tersebut. Mereka diharapkan memiliki kompetensi dan keterampilan di luar fungsi dan tugas pokoknya sebagai karyawan, yang dapat diperoleh melalui penerapan perilaku kerja inovatif di dalam organisasi/perusahaan.

Model/gaya kepemimpinan terbukti dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif. Keberagaman suku, budaya, dan karakter yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan membutuhkan sosok pemimpin yang memiliki karakter inklusif. Oleh karena itu, Kepemimpinan inklusif diharapkan mampu mengundang para karyawannya untuk bersedia dalam berbagi pendapat, ide/gagasan, pandangan serta masukan dan saran mereka dengan sikap keterbukaan, ketersediaan, dan memiliki aksesibilitas yang tinggi, sehingga dapat menciptakan dan meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Sumut dengan melibatkan sebanyak 306 data responden yang dianalisis dengan metode analisis regresi berganda, prosedur mediasi Baron dan Kenny (1986) dan Sobel *Test* dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS dan Sobel *test calculator for the mediation*. Penelitian ini mengusulkan dukungan organisasional persepsian dan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan inklusif pada perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa: kepemimpinan inklusif berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku kerja inovatif, dukungan organisasional persepsian memediasi pengaruh antara kepemimpinan inklusif pada perilaku kerja inovatif, keterikatan kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan inklusif pada perilaku kerja inovatif.

Kata Kunci: kepemimpinan inklusif, perilaku kerja inovatif, dukungan organisasional persepsian, dan keterikatan kerja

ABSTRACT

INFLUENCE OF INCLUSIVE LEADERSHIP ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR MEDIATED BY PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT STUDY AT PT BANK SUMUT

Hamdika Kurniawan Nasution
20/465053/PEK/26056

Currently, the world is entering into intense competition and rivalry in the era of the industrial revolution 4.0 that relies on technology. Organizations/companies are expected to be able to improve the quality of products and services based on innovation so that they can support sustainable growth (Rajah et al., 2019). The role of employees in the banking industry is very much needed in determining the success of implementing the innovations. They are expected to have competencies and skills beyond their main functions and duties as employees, which can be obtained through the application of innovative work behavior within the organization/company.

The leadership model/style is proven to increase innovative work behavior. The diversity of ethnicity, culture, and character possessed by the organization/company requires a leader who has an inclusive character. Therefore, inclusive leadership is expected to be able to invite its employees to be willing to share their opinions, ideas, views, input, and suggestions with an attitude of openness, availability, and high accessibility, so as to create and improve innovative work behavior.

This study was conducted at PT Bank Sumut involving as many as 306 respondent data which were analyzed using multiple regression analysis, Baron and Kenny's (1986) mediation procedure, and Sobel Test by using IBM SPSS application and the Sobel test calculator for the mediation. This study proposes perceived organizational support and work engagement as mediating variables that influence the relationship between inclusive leadership and innovative work behavior.

Based on the results, it was concluded that: inclusive leadership has a positive and significant effect on innovative work behavior; perceived organizational support mediates the effect of inclusive leadership on innovative work behavior; and work engagement mediates the effect of inclusive leadership on innovative work behavior.

Keywords: *inclusive leadership, innovative work behavior, perceived organizational support, and work engagement*