

ABSTRAK

Menciptakan inovasi merupakan hal yang paling krusial bagi perusahaan untuk dapat bersaing di era perkembangan teknologi saat ini. Karyawan memegang peranan penting dalam menciptakan inovasi yang dibutuhkan perusahaan, sehingga diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Peneliti berfokus pada peran persepsi kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis karyawan. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah menentukan seberapa besar peranan kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis karyawan terhadap perilaku kerja inovatif.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan penyebaran skala ke karyawan perusahaan. Data dikumpulkan dengan teknik *purposive sampling*, dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika persepsi kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis secara bersama-sama mampu menjadi prediktor perilaku kerja inovatif. Lebih lanjut, ketika kesejahteraan psikologis dijadikan variabel mediator, persepsi kepemimpinan transformasional bisa menjadi prediktor tidak langsung dari perilaku kerja inovatif karyawan. Jadi, persepsi kepemimpinan transformasional akan terlebih dahulu mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka, dan kemudian akan mempengaruhi perilaku kerja inovatif mereka.

Kata kunci: Inovasi, Kesejahteraan psikologis, Perilaku kerja inovatif, Persepsi kepemimpinan transformasional

ABSTRACT

The technology has developed rapidly, the organization needs to keep up with technological change by made an innovative products or services. Employee has an important role to create the innovative idea which organization needed. Thus, organization needs to increase their employee's innovative behavior. The purpose of this paper is to explore the factor that increase work innovative behavior. Researcher focus on the effects of employee's perception toward transformational leadership and psychological well-being on innovative work behavior.

The methodological research using a quantitative method. These research used purposive sampling technique in order to determine the subjects. Eventually, the collected data analyzed using multiple regression. The finding reveal that transformational leadership perception and psychological well-being can predict the outcome of innovative work behavior. However, if psychological well-being were used as mediator variable, transformational leadership have an indirect effect on innovative work behavior. Thus, transformational leadership perception will affect the employees' psychological well-being before affect the innovative work behavior.

Keyword: *Innovative work behavior, Innovative, Psychological well-being, Transformational leadership perception*