

## PEMIMPIN YANG RENDAH HATI DAN PERILAKU INOVATIF: PERAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS

Ernawati Marinda Sagala<sup>1)\*</sup>, Adi Rahmat<sup>1)</sup>, dan M. Rasyid Abdillah<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Magister Manajemen, Universitas Lancang Kuning

Email: ernawati.marindasagala@gmail.com



**Abstract:** *This research was conducted at PT. Gora Mandau Sawit with the aim of examining the role of psychological empowerment in mediating the influence of a humble leader on innovative behavior. The population of research conducted by researchers are all employees of PT. Gora Mandau Sawit, which amounted to 100 people, used the total sampling method, the sample of this study was 99 people (minus the researcher). The data analysis of this study used descriptive statistics and verification analysis, as the analysis tool used Structural Equation Model which was processed with SmartPLS2 Software. The results of the analysis prove that at PT. Gora Mandau Sawit, The more effective a humble leader is, the more likely it is to increase innovative behavior, and a humble leader influences the innovative behavior of employees through psychological empowerment mediation.*

**Keywords:** *Humble Leader, Innovative Behavior, Mediation*

**Abstrak:** Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Gora Mandau Sawit dengan tujuan menguji peranan pemberdayaan psikologis dalam memediasi pengaruh pemimpin yang rendah hati terhadap perilaku inovatif. Populasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah semua karyawan PT. Gora Mandau Sawit yang berjumlah 100 orang, menggunakan metode total sampling, sampel penelitian ini adalah 99 orang (dikurangi peneliti). Analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Structural Equation Model yang diproses dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa pada PT. Gora Mandau Sawit, Semakin efektif pemimpin yang rendah hati maka cenderung dapat meningkatkan perilaku inovatif, dan Pemimpin yang rendah hati berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan melalui mediasi pemberdayaan psikologis psikologis.

**Kata Kunci:** Pemimpin yang Rendah Hati, Perilaku Inovatif, Mediasi

### Pendahuluan

Pemimpin diakui karena bakat dan keterampilan unik yang mereka bawa tim mereka; ada rasa memiliki ketika mereka berbagi kesamaan dengan rekan-rekan mereka. Penting bagi para pemimpin untuk mendapatkan ini keseimbangan yang benar, karena mempertanyakan terlalu banyak keunikan dapat menghapus rasa memiliki karyawan. Namun, altruisme adalah salah satu atribut dari seorang pemimpin yang dapat

menyeimbangkan kepentingan karyawan mereka dan kepentingan lainnya (Bhatia dan Arun, 2020).

Kepemimpinan secara bertahap mempengaruhi kehidupan kerja karyawan (Qian et al., 2018) dan dipandang sebagai faktor Sosial dan Situasional penting yang mempengaruhi tanggapan karyawan di tempat kerja (Williams et al., 2010; Nguyen dkk., 2016; Wang dkk., 2018 a). Konteks sosial adalah “suatu kesatuan” bahan yang memungkinkan jenis model mental yang mengarah pada ketahanan” (Lengnick-Hall et al., 2011, hlm. 247; Cooper et al., 2019, hlm. 89). Kepemimpinan memiliki peran penting dalam diri karyawan proses pembangunan (Harland et al., 2005; Nguyen et al., 2016).

Kerendahan hati adalah kualitas manusia yang langgeng dan stabil yang akarnya terletak pada orientasi "meningkatkan lain" (Chancellor dan Lyubomirsky, 2013). Sebelumnya, kerendahan hati dipandang sebagai kelemahan pribadi (Morris, Brotheridge, & Urbanski, 2005) terkait dengan "rasa malu, kurangnya" ambisi, kepasifkan, atau kurang percaya diri” (Vera & Rodriguez-Lopez, 2004). Vera dan Rodriguez-Lopez (2004) memandang kerendahan hati sebagai “kekuatan wajib bagi para pemimpin dan organisasi yang memilikinya, dan kelemahan berbahaya bagi mereka yang tidak memilikinya.” Nielsen, Marrone dan Slay (2010) memandang kerendahan hati sebagai "kualitas pribadi yang diinginkan yang merupakan" pemahaman tentang diri sendiri melalui kesadaran akan identitas pribadi, kekuatan, dan keterbatasan”. Owens, Johnson, & Mitchell (2013) mendefinisikan "kerendahan hati" sebagai karakteristik antar-pribadi yang mencakup kesediaan untuk melihat diri sendiri secara akurat; hargai kelebihan orang lain dan kontribusi; dan keterbukaan terhadap ide dan umpan balik baru (hal. 1518). Owens dan Hekman (2012) menggeneralisasikan tiga kategori pemimpin yang rendah hati perilaku: (a) mengakui keterbatasan dan kesalahan, (b) mengakui kekuatan dan kontribusi pengikut, dan (c) kemampuan mengajar model.

Dalam praktiknya, pemimpin yang rendah hati kerap menunjukkan kinerja yang baik dalam mengelola organisasi. Bagi organisasi secara keseluruhan, kerendahan hati kepemimpinan berarti tidak hanya mewujudkan kualitas pribadi tertentu tetapi juga mengakui dan menghargai pengetahuan dan bimbingan dari superego (Standish, 2007). Ketika pemimpin berperilaku rendah hati dalam interaksi sehari-hari dengan bawahannya, perilaku pemimpin yang rendah hati seperti itu akan memiliki pengaruh interpersonal pada sikap dan perilaku bawahan. Memang, penelitian sebelumnya telah melaporkan bahwa kepemimpinan yang rendah hati dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, keterlibatan kerja dan kinerja tugas (Mao, Chiu, Owens, Brown, & Liao, 2018; Rego et al., 2017; Wang, Owens, et al., 2018). Namun, kurang jelas apakah kepemimpinan yang rendah hati dapat mendorong perilaku inovatif. Selaras pandangan pemimpin sebagai salah satu faktor terpenting dalam mendorong perilaku inovatif (Salas Vallina et al., 2018). Namun, literatur tentang kepemimpinan yang rendah hati dan inovasi karyawan masih jarang dan mekanisme hubungan belum diteliti dengan baik (Jeung dan Yoon, 2016). Meskipun kerendahan hati diakui sebagai sifat inti dari kepemimpinan yang melayani dan kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan rendah hati sebagai tipe baru dari kepemimpinan independen belum menjadi fokus minat akademis selama periode yang panjang (Owens dkk., 2011). Sehingga, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki apakah pemimpin yang rendah hati secara signifikan meningkatkan perilaku inovatif karyawan dan untuk mengidentifikasi kondisi di mana kepemimpinan yang rendah hati lebih atau kurang efektif, sekaligus menyelidiki apakah para pemimpin yang rendah hati beroperasi secara berbeda dalam kaitannya dengan mediasi pemberdayaan psikologis.

Inovasi adalah proses yang melibatkan baik generasi dan implementasi ide-ide. Dengan demikian, diperlukan berbagai macam perilaku spesifik dari pihak individu.

Sementara beberapa orang mungkin diharapkan untuk menunjukkan semua perilaku yang terlibat dalam inovasi, yang lain mungkin hanya menunjukkan satu atau beberapa jenis perilaku. Silakan menilai masing-masing bawahan Anda sejauh mana dia: 1. Mencari teknologi, proses, teknik, dan/atau ide produk baru; 2. Menghasilkan ide-ide kreatif; 3. Mempromosikan dan memperjuangkan ide-ide kepada orang lain; 4. Menyelidiki dan mengamankan dana yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan ide-ide baru; 5. Mengembangkan rencana dan jadwal yang memadai untuk implementasi ide-ide baru; dan 6. Apakah inovatif (Scott dan Bruce, 1994).

Pemberdayaan psikologis didefinisikan sebagai konstruksi motivasi yang diwujudkan dalam empat kognisi: makna, kompetensi, penentuan diri, penghentian, dan dampak. Bersama-sama, keempat kognisi ini mencerminkan orientasi aktif, bukan pasif, terhadap peran kerja. Dengan orientasi aktif, berarti suatu orientasi di mana seorang individu berkeinginan dan merasa mampu untuk membentuk peran dan konteks pekerjaannya. Keempat dimensi tersebut diargumentasikan untuk menggabungkan aditif untuk menciptakan konstruksi keseluruhan pemberdayaan psikologis (Spreitzer, 1995).

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini mengkaji peranan pemberdayaan psikologis dalam memediasi pengaruh kepemimpinan yang rendah hati terhadap perilaku inovatif. Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika, yaitu Structural Equation Modelling (SEM) PLS (Uma Sekaran, 2006, dalam Handayani, 2020: 86). Populasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah semua karyawan PT. Gora Mandau Sawit yang berjumlah 100 orang, menggunakan metode sampel jenuh, sampel penelitian ini adalah 99 orang (dikurangi peneliti).

### Hasil dan Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara pemimpin yang rendah hati terhadap pemberdayaan psikologis adalah sebesar 0.327 dengan T statistics sebesar 2.883. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa path coefficient bernilai positif dan T statistics > 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemimpin yang rendah hati terhadap pemberdayaan psikologis.

Hubungan antara pemimpin yang rendah hati terhadap perilaku inovatif adalah sebesar 0.580 dengan T statistics sebesar 10.214. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa path coefficient bernilai positif dan T statistics > 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemimpin yang rendah hati terhadap perilaku inovatif.

**Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi**

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Pemimpin yang Rendah Hati	Pemberdayaan Psikologis	0.327	0.114	2.883
Pemimpin yang Rendah Hati	Perilaku Inovatif	0.580	0.057	10.214
Pemberdayaan Psikologis	Perilaku	0.331	0.060	5.528

Inovatif

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Hubungan antara pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif adalah sebesar 0.331 dengan T statistics sebesar 5.528. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa path coefficient bernilai positif dan T statistics > 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	Standard Error	T Statistics
Pemimpin yang Rendah Hati	Pemberdayaan Psikologis	Perilaku Inovatif	0.108	0.042	2.556

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Selanjutnya, berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh pemimpin yang rendah hati terhadap perilaku inovatif melalui pemberdayaan psikologis diperoleh path coefficient sebesar 0.108 dan T statistics sebesar 2.556. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa path coefficient bernilai positif dan T statistics > 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemimpin yang rendah hati terhadap perilaku inovatif melalui pemberdayaan psikologis. Oleh karena itu, pemberdayaan psikologis dinyatakan mampu memediasi pengaruh pemimpin yang rendah hati terhadap perilaku inovatif

**Tabel 3. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung**

Eksogen	Intervening	Endogen	Coefficient	
			Direct	Indirect
Pemimpin yang Rendah Hati		Pemberdayaan Psikologis	0.327	
Pemimpin yang Rendah Hati	Pemberdayaan Psikologis	Perilaku Inovatif	0.580	0.108
Pemberdayaan Psikologis		Perilaku Inovatif	0.331	

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

**Persamaan 1:  $Z = 0.350 X$**

Koefisien direct effect pemimpin yang rendah hati terhadap pemberdayaan psikologis sebesar 0.327 menyatakan bahwa pemimpin yang rendah hati positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis. Hal ini berarti semakin efektif pemimpin yang rendah hati maka cenderung dapat meningkatkan pemberdayaan psikologis.

**Persamaan 2:  $Y = 0.194 X + 0.735 Z$**

Koefisien direct effect pemimpin yang rendah hati terhadap perilaku inovatif sebesar 0.580 menyatakan bahwa pemimpin yang rendah hati positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal ini berarti semakin efektif pemimpin yang rendah hati maka cenderung dapat meningkatkan perilaku inovatif.

Koefisien direct effect pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif sebesar 0.331 menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal ini berarti semakin tinggi pemberdayaan psikologis maka cenderung dapat meningkatkan perilaku inovatif.

Koefisien indirect effect pemimpin yang rendah hati terhadap perilaku inovatif melalui pemberdayaan psikologis sebesar 0.108 menyatakan bahwa pemimpin yang rendah hati berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif melalui pemberdayaan psikologis. Hal ini berarti semakin tinggi pemberdayaan psikologis yang disebabkan oleh semakin efektifnya pemimpin yang rendah hati, cenderung dapat meningkatkan perilaku inovatif.

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap perilaku inovatif adalah pemimpin yang rendah hati dengan total coefficient sebesar 0.689. Dengan demikian pemimpin yang rendah hati merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap perilaku inovatif.

**Tabel 4. Pengaruh Dominan**

<b>Eksogen</b>	<b>Endogen</b>	<b>Total</b>
Pemimpin yang Rendah Hati	Pemberdayaan Psikologis	0.327
Pemimpin yang Rendah Hati	Perilaku Inovatif	0.689
Pemberdayaan Psikologis	Perilaku Inovatif	0.331

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa. *Pertama*, semakin efektif pemimpin yang rendah hati maka cenderung dapat meningkatkan perilaku inovatif. *Kedua*, pemimpin yang rendah hati berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan melalui mediasi pemberdayaan psikologis psikologis.

### **Daftar Pustaka**

- [1] Bhatia, Rahmi dan Arun Bhatia. 2020. The Psychological Effect of Humble Leadership on Employee Turnover and Resilience. Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology. Vol 17. No 9.
- [2] Cooper, B., Wang, J., Bartram, T., and Cooke, F. L. (2019). Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: the role of social climate and resilience. *Hum. Resour. Manage.* 58, 85–97
- [3] Harland, L., Harrison, W., Jones, J. R., and Reiter-Palmon, R. (2005). Leadership behaviors and subordinate resilience. *J. Leadersh. Organ.* 11, 2–14.
- [4] Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. B., and Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 21, 243–255.
- [5] Mao, J., Chiu, C.-Y., Owens, B. P., Brown, J. A., & Liao, J. (2018). Growing followers: Exploring the effects of leader humility on follower self-expansion, self-efficacy, and performance. *Journal of Management Studies*, 56(2), 343–371.
- [6] Morris, J.A., Brotheridge, C.M. and Urbanski, J.C. (2005), "Bringing humility to leadership: antecedents and consequences of leader humility", *Human Relations*, Vol. 58 No. 10, pp. 1323-1350.
- [7] Nguyen, Q., Kuntz, J. R. C., Näswall, K., and Malinen, S. (2016). Employee resilience and leadership styles: the moderating role of proactive personality and optimism. *J. Psychol.* 45, 13–21.

- [8] Nielsen, R., Marrone, J.A. and Slay, H.S. (2010), “A new look at humility: exploring the humility concept and its role in socialized charismatic leadership”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 17 No. 1, pp. 33-43.
- [9] Owens, B. P., Johnson, M. D., and Mitchell, T. R. (2013). Expressed humility in organizations: implications for performance, teams, and leadership. *Organ. Sci.* 24, 1517–1538.
- [10] Owens, B.P. and Hekman, D.R. (2012), “Modeling how to grow: an inductive examination of humble leader behaviors, contingencies, and outcomes”, *Academy of Management Journal*, Vol. 55 No. 4, pp. 787-818.
- [11] Qian, J., Li, X., Song, B., Wang, B., Wang, M., Chang, S., et al. (2018). Leader’s expresses humility and followers’ feedback seeking: the mediating effects of perceived image cost and moderating effects of power distance orientation. *Front. Psychol.* 9:563. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00563
- [12] Rego, A., Owens, B., Leal, S., Melo, A. I., Cunha, M. P. E., Gonçalves, L., & Ribeiro, P. (2017). How leader humility helps teams to be humbler, psychologically stronger, and more effective: A moderated mediation model. *Leadership Quarterly*, 28, 639–658.
- [13] Scott, Susanne G and Reginald A. Bruce. 1994. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *The Academy of Management Journal*. Vol. 37. No. 3. pp. 580-607
- [14] Spreitzer, Gretchen M. 1995. Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 5. pp. 1442-1465
- [15] Standish, N.G. (2007), *Humble Leadership: Being Radically Open to God’s Guidance and Grace*, Rowman & Littlefield, Washington, DC.
- [16] Vera, D. and Rodriguez-Lopez, A. (2004), “Strategic virtues: humility”, *Organizational Dynamics*, Vol. 33 No. 4, pp. 393-408
- [17] Wang, L., Owens, B. P., Li, J. J., & Shi, L. (2018). Exploring the affective impact, boundary conditions, and antecedents of leader humility. *Journal of Applied Psychology*, 103(9), 1019–1038
- [18] Wang, Y., Liu, J., and Zhu, Y. (2018a). How does humble leadership promote follower creativity? The roles of psychological capital and growth need strength. *Leadersh. Organ. Dev. J.* 39, 507–521.
- [19] Williams, H. M., Parker, S. K., and Turner, N. (2010). Proactively performing teams: the role of work design, transformational leadership, and team composition. *J. Occup. Organ. Psychol.* 83, 301–324.