

## MEDIASI MODAL PSIKOLOGIS DALAM HUBUNGAN KEPEMIMPINAN ALTRUISTIK DAN PERILAKU INOVATIF KARYAWAN

**Melaty Riza**

Program Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Lancang Kuning Pekanbaru  
Email: melatyrisa29@gmail.com



**Abstract:** *This research was conducted at the ASN of the Department of Industry, Trade, Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Riau Province with the aim of studying the effect of altruistic leadership on the innovative behavior of employees with psychological capital as a mediation. The sampling method used in this study is systematic sampling, based on the table Krejcie and Morgan (1979), with  $N = 216$  (rounded to 220), so the number of samples is 140 people. Analysis of the research data using descriptive statistics and verification analysis, as an analytical tool used Structural Equation Model which is processed with SmartPLS2 Software. The results of the analysis prove that altruistic leadership has a significant positive effect on employees' innovative work behavior, psychological capital has a significant positive effect on employees' innovative work behavior, and psychological capital is able to mediate the influence of altruistic leadership on employees' innovative work behavior.*

**Keywords:** *Mediation, Psychological Capital, Leadership, Innovative Behavior*

**Abstrak:** Penelitian ini dilaksanakan pada ASN Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau dengan tujuan mengkaji pengaruh kepemimpinan altruistic terhadap perilaku inovatif karyawan dengan modal psikologis sebagai mediasi. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah systematic sampling, berdasarkan table Krejcie dan Morgan (1979), dengan  $N = 216$  (dibulatkan menjadi 220), sehingga jumlah sampel adalah 140 orang. Analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Sctruktural Equation Model yang diproses dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa kepemimpinan altruistic memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan, modal psikologis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan, dan odal psikologis mampu menjadi mediasi pada pengaruh kepemimpinan altruistic terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

**Kata Kunci:** Mediasi, Modal Psikologis, Kepemimpinan, Perilaku Inovatif

## **Pendahuluan**

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). Inovasi membutuhkan dukungan dari seorang pimpinan. Selaras dengan pandangan bahwa Pemimpin sebagai salah satu faktor terpenting dalam mendorong perilaku inovatif, artinya gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi perilaku inovatif karyawan (Engle, et al., 2017).

Berbagai penelitian menganggap kepercayaan dan tingkat kepedulian yang tinggi di antara anggota organisasi sebagai hal yang penting untuk memungkinkan penciptaan pengetahuan, dan mengakui peran pemimpin dalam mendorong nilai-nilai inovasi (Gagne, 2009). Pemimpin yang menunjukkan perhatian tanpa pamrih untuk kesejahteraan orang lain, atau yang mencari kebaikan orang lain bahkan untuk merugikan mereka sendiri, kemungkinan besar akan menghasilkan lingkungan kerja sama dan kepercayaan di mana lebih mudah untuk belajar, bereksperimen, berpartisipasi, berdiskusi, dan mengambil risiko (Mallén, et al., 2015).

Teori pertukaran sosial mendukung hubungan antara kepemimpinan altruistik dan perilaku inovatif (Cropanzano dan Mitchell, 2005). Hubungan pertukaran sosial didasarkan pada hubungan kepercayaan dengan harapan imbalan masa depan untuk kontribusi (Blau, 1964 dalam Salas Vallina, et al., 2018). Asumsi dasar dari teori ini adalah bahwa individu terlibat dalam interaksi sosial karena mereka percaya bahwa mereka dapat memperoleh manfaat dari pertukaran imbalan. Karyawan yang dipimpin oleh pemimpin altruistik mungkin lebih cenderung terlibat dalam perilaku inovatif yang meningkatkan metode kerja saat ini. Sebagai akibat karena pemimpin altruistik jelas fokus pada orang, mereka menjaga pengikut mereka, dan menciptakan iklim positif, sehingga hubungan yang menguntungkan antara karyawan muncul. Karyawan menghargai fakta bahwa pemimpin mereka memperhitungkan mereka, dan mereka mengembalikan kontribusi positif ini kepada organisasi (Salas Vallina et al., 2018; Weng, et al., 2015). Berdasarkan kajian teori pertukaran sosial diatas dan sedikitnya literatur terkait kepemimpinan altruistik dan perilaku inovasi karyawan dalam mekanisme hubungan belum diteliti dengan baik, serta kepemimpinan altruistik sebagai tipe baru dari kepemimpinan independen yang belum menjadi fokus minat akademis, maka penelitian ini bertujuan guna menyelidiki hubungan kepemimpinan altruistik dan perilaku inovatif.

Mendukung kepada teori pertukaran sosial Cropanzano dan Mitchell, 2005), Janssen mengungkapkan karyawan yang merasa diperlakukan dengan hormat oleh organisasi lebih cenderung membawa nilai tambah dan menyumbangkan ide-ide baru di tempat kerja (Janssen, 2004). Perlakuan yang adil merupakan konsekuensi dari perilaku altruistik pemimpin, yang ditandai dengan empati dan penguatan ikatan emosional dengan orang tersebut. Selain itu, model tuntutan pekerjaan-sumber daya (JD-R) berpendapat bahwa sumber daya pekerjaan, dipahami sebagai sumber daya fisik atau psikologis, mengarah pada sikap dan perilaku positif (Bakker AB, dan Demerouti E. dalam Cooper C dan Chen P, 2014).

Istilah "perilaku positif" mengarah pada pendekatan "psikologi Positif", yang berusaha mengukur, mengembangkan, dan mengelola kekuatan orang dan makna inti psikologis daripada berfokus pada kelemahan mereka. Modal Psikologis atau psikologi positif dapat didefinisikan sebagai pemeriksaan proses dimana sikap positif, umpan balik, kritik berkontribusi pada fungsi dan pengembangan individu, kelompok atau perusahaan (Çavuş

dan Ayşe, 2014). Dalam penelitian berbasis teori, psikologis digambarkan sebagai "konstruk inti tingkat tinggi yang terdiri dari empat sumber psikologis positif" yang mendefinisikan fitur dari modal psikologis seperti harapan, ketahanan, efikasi diri, dan optimisme. Dapat dikatakan bahwa modal psikologis adalah kombinasi dari keempat elemen ini dan seperti yang dikatakan Hughes bahwa itu dapat "diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif" untuk meningkatkan kinerja (Çavuş dan Ayşe, 2014).

Terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya pada hubungan modal psikologis dan perilaku kerja inovatif. Kajian Nurtahta Moegni dan Jovi Sulistiawan (2012) dengan judul Pengaruh Psychocological Capital terhadap Inovatif Work Behavior: Efek Moderasi Perceived Procedural Fairness menyatakan modal psikologis terbukti tidak signifikan memprediksi perilaku kerja inovatif. Bertentangan dengan penelitian Agnieszka Wojtczuk-Turek (2012), Ika Zenita Ratnaningsih, Anggun Resdasari Prasetyo, dan Unika Prihatsanti (2016); Agus Purwanto, Masduki Asbari, Hartuti, Yuni Nuraeni Setiana, Khaerul Fahmi (2021) yang menegaskan modal psikologis merupakan salah satu prediktor utama pembentuk perilaku kerja inovatif yang signifikan. Perbedaan ini mengindikasikan layaknya hubungan kedua variabel tersebut untuk diteliti lebih lanjut. Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis bermaksud guna menyelidiki peranan modal psikologis pada hubungan kepemimpinan altruistik terhadap perilaku inovatif karyawan, dengan melakukan penelitian yang berjudul **MEDIASI MODAL PSIKOLOGIS DALAM HUBUNGAN KEPEMIMPINAN ALTRUISTIK DAN PERILAKU INOVATIF KARYAWAN**.

### **Tinjauan Pustaka**

Kepemimpinan altruistik menggariskan karakter pemimpin yang kerap memperhatikan kesejahteraan bawahannya, mereka memposisikan kepentingan bawahan di atas kepentingan pribadi (Barbuto & Wheeler, 2006; Salas-Vallina et al., 2018)., yang diukur dengan Barbuto & Wheeler, 2006 dalam Abdillah, et al., 2020).

Luthans, Youssef, & Avolio (2007) mendefinisikan modal psikologis sebagai perkembangan psikologis serta keadaan individu secara positif yang memiliki karakteristik keyakinan dan kemampuan dirinya dalam rangka menyelesaikan tantangan pekerjaan yang didapat, memiliki dan mengembangkan tekad yang positif untuk mencapai target yang ada maupun yang akan datang, percaya akan harapan dalam diri serta ketika mengalami kesulitan atau halangan mampu untuk bertahan kemudian bangkit dalam mencapai kesuksesan. Kuesioner modal psikologis secara keseluruhan dapat diukur menggunakan 24 item menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007).

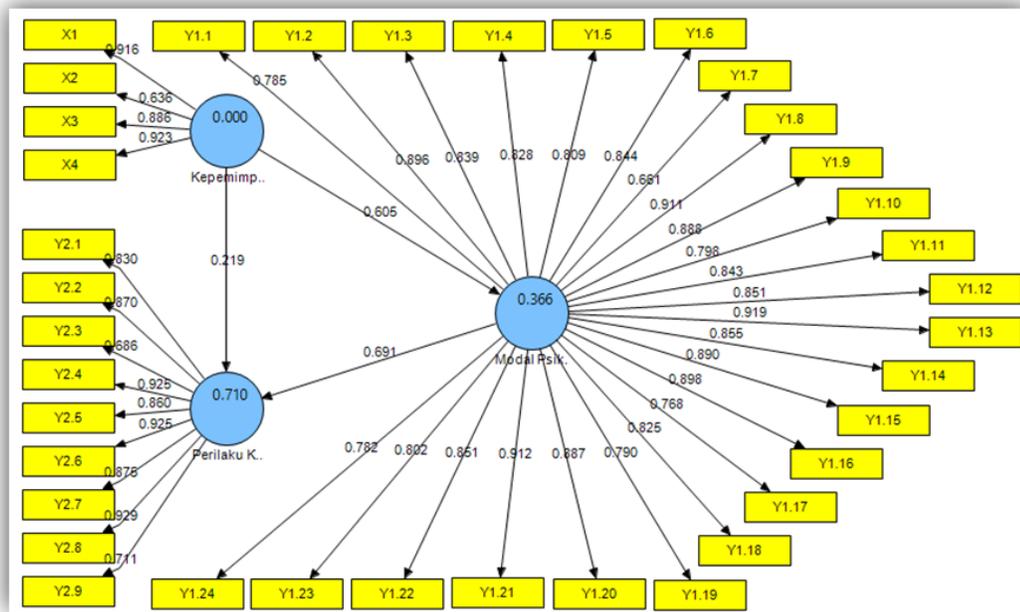
Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Janssen, 2000).

### **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 pengaruh kepemimpinan altruistik terhadap perilaku inovatif karyawan dengan modal psikologis sebagai mediasi. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

systematic sampling, berdasarkan table Krejcie dan Morgan (1979), dengan N = 216 (dibulatkan menjadi 220), sehingga jumlah sampel adalah 140 orang. Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika, yaitu Structural Equational Modelling (SEM) PLS (Uma Sekaran, 2006, dalam Handayani, 2020: 86).

Analisis PLS



Gambar 1. Diagram Jalur

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kepemimpinan Altruistic	Modal Psikologis	0.605	0.074	8.201
Kepemimpinan Altruistic	Perilaku Kerja Inovatif	0.219	0.112	1.964
Modal Psikologis	Perilaku Kerja Inovatif	0.691	0.109	6.329

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

1. Path coefficient hubungan antara kepemimpinan altruistic terhadap modal psikologis adalah sebesar 0.605 dengan T statistics sebesar 8.201. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa path coefficient bernilai positif dan nilai T statistics > 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan altruistic terhadap modal psikologis.
2. Path coefficient hubungan antara kepemimpinan altruistic terhadap perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0.219 dengan T statistics sebesar 1.964. Hasil pengujian

tersebut menunjukkan bahwa path coefficient bernilai positif dan nilai T statistics > 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan altruistic terhadap perilaku kerja inovatif.

3. Path coefficient hubungan antara modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0.691 dengan T statistics sebesar 6.329. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa path coefficient bernilai positif dan nilai T statistics > 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

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

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kepemimpinan Altruistic	Modal Psikologis	Perilaku Kerja Inovatif	0.418	0.083	5.011

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan altruistic terhadap perilaku kerja inovatif melalui modal psikologis diperoleh indirect coefficient sebesar 0.418 dengan T statistics sebesar 5.011. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa indirect coefficient bernilai positif dan T statistics > 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan altruistic terhadap perilaku kerja inovatif melalui modal psikologis. Oleh karena itu, modal psikologis dinyatakan mampu memediasi pengaruh kepemimpinan altruistic terhadap perilaku kerja inovatif.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

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

Eksogen	Intervening	Endogen	Coefficient	
			Direct	Indirect
Kepemimpinan Altruistic		Modal Psikologis	0.605	
Kepemimpinan Altruistic	Modal Psikologis	Perilaku Kerja Inovatif	0.219	0.418
	Modal Psikologis	Perilaku Kerja Inovatif	0.691	

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Persamaan 1 :  $Y_1 = 0.605 X$

Koefisien direct effect kepemimpinan altruistic terhadap modal psikologis sebesar 0.605 menyatakan bahwa kepemimpinan altruistic positif dan signifikan terhadap modal psikologis. Hal ini berarti semakin efektif kepemimpinan altruistic maka cenderung dapat meningkatkan modal psikologis.

Persamaan 2 :  $Y_2 = 0.219 X + 0.691 Y_1$

1. Koefisien direct effect kepemimpinan altruistic terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 0.219 menyatakan bahwa kepemimpinan altruistic positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini berarti semakin efektif kepemimpinan altruistic maka cenderung dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif.
2. Koefisien direct effect modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 0.691 menyatakan bahwa modal psikologis positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini berarti semakin tinggi modal psikologis maka cenderung dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif.
3. Koefisien indirect effect kepemimpinan altruistic terhadap perilaku kerja inovatif melalui modal psikologis sebesar 0.418 menyatakan bahwa kepemimpinan altruistic berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui modal psikologis. Hal ini berarti semakin tinggi modal psikologis yang disebabkan oleh semakin efektifnya kepemimpinan altruistic, cenderung dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Pengaruh Dominan

**Tabel 4. Pengaruh Dominan**

<b>Eksogen</b>	<b>Endogen</b>	<b>Total</b>
Kepemimpinan Altruistic	Modal Psikologis	0.605
Kepemimpinan Altruistic	Perilaku Kerja Inovatif	0.638
Modal Psikologis	Perilaku Kerja Inovatif	0.691

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap perilaku kerja inovatif adalah modal psikologis dengan total coefficient sebesar 0.691. Dengan demikian modal psikologis merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap perilaku kerja inovatif.

### **Kesimpulan**

1. Kepemimpinan altruistic memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan
2. Modal psikologis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan
3. Modal psikologis mampu menjadi mediasi pada pengaruh kepemimpinan altruistic terhadap perilaku kerja inovatif karyawan

### **Saran**

1. Bagi seluruh elemen Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau, harus mengupayakan kepemimpinan altruistic dan modal psikologis guna meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, agar (1). Memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan. Populasi dan sampel yang digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih objektif dan menyeluruh, sehingga diharapkan penelitian yang selanjutnya memilih populasi yang lebih besar agar mendapatkan hasil yang lebih baik. (2). Mengidentifikasi faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

## Referensi

- [1] Abdillah, Muhammad, Wu, Weishen dan Anita, Rizqa. (2020). Can Altruistic Leadership Prevent Knowledge Hiding Behavior? Testing Dual Mediation Mechanisms. *Knowledge Management Research and Practice*.
- [2] Capus dan Ayşe. 2015. Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*. 5(3): 244-255.
- [3] Cooper, et Al., 2006. Does Homework Improve Academic Achievement? A Synthesis of Research, 1987-2003. *Review of Educational Research*. 76(1):1-62
- [4] Janssen, O. (2000). Job Demands, Perception of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287-302
- [5] Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M.(2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
- [6] Moegni, Nurtahja dan Jovi Sulistiawan. 2012. Pengaruh Psychocological Capital terhadap Inovatif Work Behavior: Efek Moderasi Perceived Procedural Fairness. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Majalah Ekonomi*
- [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] 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
- [9] 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. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i1.4>
- [10] Ratnaningsih, et Al., 2016. Predicting Innovative Behavior Among Employees in a Manufacturing Company: The Role of Psychological Capital. *Anima Indonesian Psychological Journal*. Vol. 31, No. 2, 84-90
- [11] Salas - Vallina, A., Ferrer - Franco, A., & Fernandez Guerrero, R. (2018). Altruistic leadership and affiliative humor's role on service innovation: Lessons from Spanish public hospitals. *The International Journal of Health Planning and Management*, 33(3), e861–e872
- [12] 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.
- [13] 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.
- [14] Wojtczuk-Turek, Agnieszka. 2012. Innovative Work Behavior And Psychological Capital – Analysis Of Relationships. *Warsaw School of Economics. Department of Human Capital Development*.