

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2017), menjelaskan sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Maka dari itu, sumber daya manusia dapat diartikan yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Sejalan dengan pendapat Sinambela (2016), memberikan definisi lain sumber daya manusia yang merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempata, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pension.

Menurut Rahardjo (2022), menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan proses menyatukan orang dan organisasi sehingga kebutuhan masing-masing terpenuhi. Ini adalah bagian dari proses manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Sama halnya menurut Nurdin dkk., (2024), memberikan definisi lain manajemen sumber daya

manusia yang merupakan disiplin yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Silaen dkk., (2022), manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting untuk dikelola dalam mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Dari uraian para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam suatu organisasi karena berperan aktif dalam menjalankan operasional dan pengambilan keputusan. Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan serangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengembangan, pengelolaan, hingga evaluasi tenaga kerja, dengan tujuan menyelaraskan kebutuhan individu dan organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia tidak hanya mengatur aspek administratif tenaga kerja, tetapi juga berfungsi strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

#### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rusby (2017), memberikan penjelasan fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- 1) **Pendekatan politik.** Menggunakan pendekatan dalam memahami gejala semakin besarnya perhatian pada manajemen sumber daya manusia antara lain berarti mengkaitkannya *dengan raison d'etre* suatu negara bangsa.

- 2) **Pendekatan ekonomi.** Dapat dikatakan bahwa pendekatan ekonomi merupakan pendekatan yang paling erat hubungannya dengan pemahaman meningkatnya perhatian semakin banyak orang manajemen sumber daya manusia.
- 3) **Pendekatan hukum.** Peran masyarakat akan pentingnya keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing. Semakin meningkatnya kesadaran demikian biasanya dipandang sebagai salah satu akibat positif dari tingkat pendidikan para warga masyarakat

## 2. *Transformational Leadership*

### a. *Pengertian Transformational Leadership*

Menurut Insan (2017), menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional merupakan yang terbaik dalam organisasi jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otokratis yang tidak memberdayakan karyawan. Dengan kehadiran gaya kepemimpinan transformasional atau *transformational leadership* dapat menciptakan perubahan dalam organisasi. Sejalan dengan pendapat Wijono dkk., (2023), menjelaskan *transformational leadership* adalah topik yang sangat penting karena dapat menginspirasi, memotivasi, dan memimpin perubahan positif dalam organisasi atau komunitas. Gaya kepemimpinan transformasional menempatkan penekanan utama pada pengembangan hubungan antara pemimpin dan pengikut.

Menurut Wulandari & Mulyanto (2024), menjelaskan definisi lain dari *transformational leadership* yang merupakan pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin mempengaruhi dan menginspirasi pengikutnya dengan memperhatikan kebutuhan psikologis mereka, mengajukan visi yang inspiratif, dan memotivasi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi di luar harapan. Sama halnya dengan pendapat Faeni (2021), menjelaskan *transformational leadership* merupakan gaya pemimpin yang menyuntikkan antusiasme tinggi pada tim, dan sangat energik dalam mendorong untuk maju. Sedangkan menurut Siregar (2023), menjelaskan *transformational leadership* mengacu pada pemimpin yang menginspirasi dan membawa perubahan positif dalam diri anggota tim atau organisasi.

Dari uraian para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa *transformational leadership* atau yang sering disebut gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang paling efektif dalam organisasi dibandingkan gaya kepemimpinan otokratis. *Transformational leadership* mampu menciptakan perubahan positif dengan cara menginspirasi, memotivasi, dan membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikut. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada pemenuhan kebutuhan psikologis bawahan, menyampaikan visi yang inspiratif, serta mendorong kinerja melampaui harapan.

Pemimpin transformasional juga dikenal antusias, energik, dan mampu memberdayakan tim untuk mencapai tujuan bersama.

**b. Indikator *Transformational Leadership***

Menurut Suriagiri (2020), menjelaskan dalam mengukur *transformational leadership* dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) ***Idealized influence***. Merupakan kemampuan pemimpin untuk menjadi panutan yang dihormati dan dipercaya oleh para pengikutnya. Pemimpin menunjukkan etika yang tinggi, integritas, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi.
- 2) ***Inspirational motivation***. Merupakan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut melalui visi yang jelas, menarik, dan menantang.
- 3) ***Intellectual stimulation***. Merupakan dorongan dari pemimpin kepada pengikut untuk berpikir kreatif, kritis, dan inovatif. Pemimpin mengajak bawahannya untuk memecahkan masalah dengan cara baru, mempertanyakan asumsi, dan tidak takut untuk mengambil risiko dalam pengambilan keputusan.
- 4) ***Individualized consideration***. Merupakan perhatian khusus yang diberikan pemimpin kepada kebutuhan individu dari masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai mentor, mendengarkan aspirasi bawahannya, dan membantu mereka dalam pengembangan pribadi dan profesional.

### 3. *Job Autonomy*

#### a. Pengertian *Job Autonomy*

Menurut Irawan (2022), menjelaskan *job autonomy* merupakan kebebasan yang diberikan pegawai untuk mengelola dan melaksanakan tugasnya, serta mengatasi masalah terkait tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut. Sejalan dengan pendapat Zychová *et al.*, (2024) menjelaskan *job autonomy* merupakan sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan, independensi, dan keleluasaan kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan dalam melaksanakannya.

Menurut Mutadayyinah & Mulyana (2022), menjelaskan definisi otonomi kerja merupakan sejauh mana individu memiliki kontrol penuh mencakup kebebasan, kemandirian, dan keleluasaannya dalam mengatur metode kerja, penjadwalan kerja, serta tempat yang akan digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Rosita dkk., (2024), menjelaskan definisi lain dari *job autonomy* yang berarti bahwa dalam melaksanakan tugas, dan tanggung jawab atas pekerjaan, seorang pegawai diberikan wewenang untuk mengambil keputusan yang dibutuhkan dalam bidang tugasnya. Sama halnya menurut Apriliana (2023), menjelaskan otonomi kerja atau *job autonomy* merupakan dimana seorang individu dalam pekerjaannya merasakan

kebebasan dan keleluasaan dalam melakukan kegiatan prosedur pekerjaannya tanpa ada tekanan dari pihak atas.

Dari uraian para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan *job autonomy* merupakan tingkat kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini mencakup kemampuan untuk mengatur metode kerja, menjadwalkan tugas, memilih tempat kerja, serta mengambil keputusan yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaannya. Dengan adanya otonomi kerja, pegawai memiliki kontrol penuh terhadap bagaimana dan kapan mereka menyelesaikan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja.

#### **b. Indikator *Job Autonomy***

Menurut Agistiawati *et al.*, (2020), menjelaskan dalam mengukur *job autonomy* atau otonomi kerja dapat digunakan indikator sebagai berikut:

- 1) **Metode kerja.** Merupakan cara atau prosedur yang sistematis yang digunakan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu.
- 2) **Penjadwalan.** Merupakan proses perencanaan waktu dalam pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai target atau tujuan tertentu.

- 3) **Kriteria kerja.** Merupakan standar atau ukuran yang digunakan untuk menilai kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan seseorang.

#### 4. *Innovative Work Behaviour*

##### a. **Pengertian *Innovative Work Behaviour***

Menurut Laily & Wahyuni (2018), menjelaskan *innovative work behaviour* merupakan semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan dan mengimplementasikan hal-hal baru yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi. Sejalan dengan pendapat Nardo dkk., (2020), menjelaskan definisi lain dari *innovative work behaviour* yang merupakan tindakan individu dalam menciptakan dan mengadopsi ide-ide pemikiran baru yang diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Sedangkan menurut Laksono (2018), menjelaskan *innovative work behaviour* merupakan tindakan individu yang mampu menciptakan ide baru, produk, pemecahan masalah, serta teknologi.

Menurut Srirahayu *et al.*, (2023), menjelaskan *innovative work behaviour* merupakan perilaku karyawan yang meliputi penciptaan, promosi, dan implementasi ide-ide baru yang bermanfaat dalam konteks pekerjaan. Dengan kata lain, karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif atau *innovative work behaviour* dapat menjadi aset penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. Sama halnya menurut Sutrischastini dkk., (2024), menjelaskan *innovative work behaviour* merupakan hasil

interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi.

Dari uraian para ahli sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *innovative work behaviour* merupakan perilaku individu dalam konteks pekerjaan yang mencakup penciptaan, promosi, dan penerapan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Perilaku ini tidak hanya berakar dari inisiatif individu, tetapi juga merupakan hasil dari interaksi dengan kelompok kerja dan proses organisasional. Karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif dapat menjadi aset strategis dalam mendorong efisiensi, penyelesaian masalah, serta menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

#### **b. Indikator *Innovative Work Behaviour***

Menurut Nardo dkk., (2020), menjelaskan dalam mengukur *innovative work behaviour* atau yang sering disebut perilaku inovatif karyawan dapat digunakan indikator sebagai berikut:

- 1) **Ekspolarasi peluang.** Merupakan perilaku untuk mempelajari atau mengetahui lebih banyak tentang peluang untuk inovasi.
- 2) **Pengarahan untuk menghasilkan perubahan positif.** Merupakan perilaku untuk memberikan ide atau peluang dalam kategori kombinasi ide dan informasi.

- 3) **Investigasi terhadap informasi yang diterima.** Merupakan perilaku untuk mencoba ide dan solusi.
- 4) **Praktek terhadap ide.** Merupakan perilaku percobaan merealisasikan ide- ide dan informasi yang didapat.
- 5) **Pengembangan ide inovatif.** Merupakan perilaku pengembangan, menguji, dan mengkomersialisasikan ide- ide inovatif.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis, namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian tertulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis pada tabel 2.1. di bawah ini.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Parashakti, Rizki, Saragih, 2016, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.	X1: Kepemimpinan transformasional X2: Budaya organisasi Y: Inovatif karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT Bank Danamon Indonesia).  Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, No. 2.				terhadap variabel Y.
2.	Aditya, Ardana, 2016, Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, <i>Self Efficacy</i> terhadap Perilaku Kerja Inovatif.  e-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 3.	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y	X1: Iklim organisasi  X2: Kepemimpinan transformasional  X3: <i>Self efficacy</i>  Y: Inovatif karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y
3.	Baharuddin, Masrek, Shuhidan, 2019, <i>Innovative Work Behaviour of School Teachers: A Conceptual Framework</i> .  IJAEDU: <i>International E-Journal of Advances in Education</i> . Vol. 5, Issue. 14.	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y	X1: <i>Job autonomy</i>  X2: <i>Work Commitment</i>  Y: <i>Innovative work behaviour</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y.
4.	Mahardika, Syafirah, 2021, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.	X1: Kepemimpinan transformasional  X2: Iklim organisasi  Y: Inovatif karyawan	Regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh terhadap Y, sedangkan variabel X2

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Karyawan Industri Perhotelan.  BRPKM: <i>Journal Riset Psikologi dan Kesehatan Mental</i> , Vol. 1, No. 1.				berpengaruh terhadap variabel Y.
5.	Widasti, Mursid, 2022, Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai dengan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tegal).  Jurnal Magisma, Vol. X, No. 1.	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y dengan variabel Z sebagai mediasi.	X1: Pembelajaran organisasi  X2: Kepemimpinan transformasional  Y: Inovatif karyawan  Z: <i>Work engagement</i>	<i>Partial least squares</i>	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y.  2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Z tidak berhasil menjadi mediasi antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.
6.	Sutardi, Nuryanti, Kumoro, Mariyanah, Agistiawati, 2022, <i>Innovative Work Behavior: A Strong Combination of Leadership, Learning, and Climate</i> .  IJOSMAS: <i>International Journal of Social and Management</i>	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y.	X1: <i>Transformational leadership</i>  X2: <i>Learning capability</i>  X3: <i>Innovative climate</i>  Y: <i>Innovative work behaviour</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Studies</i> , Vol. 2, No. 1.				
7.	Mutadayyinah, Mulyana, 2022, Hubungan antara Otonomi Pekerjaan dengan Perilaku Kerja Inovatif pada Guru.	Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y	X: Otonomi kerja Y: Inovatif karyawan	Regresi sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap Y.
	CHARACTER: Jurnal Penelitian Psikologi, Vol. 9, No. 3.				
8.	Idrus, Herachwati, 2022, Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Job Autonomy</i> terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i> .	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y	X1: <i>Job insecurity</i> X2: <i>Job autonomy</i> Y: <i>Innovative work behaviour</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
	Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 24, No. 1.				
9.	Gusmayanti, Isyandi, Efni, 2023, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y.	X1: Kepemimpinan transformasional X2: Iklim organisasi X3: Komitmen organisasi Y: Inovatif karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y.
	INNOVATIVE: <i>Journal of Social Science Research</i> , Vol. 3, No. 2.				

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
10.	Sinaga, Sibagariang, 2024, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif.  EQUILIBRIUM : Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi, Vol. 2, Issue, 2.	Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y.	X: Kepemimpinan transformasional  Y: Inovatif karyawan	Regresi sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y.
11.	Syarif, Purnamawati, 2024, Pengaruh Otonomi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja yang Inovatif.  SNIV: Seminar Nasional Inovasi Vokasi, Vol. 3, No. 1.	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y	X1: Otonomi kerja  X2: Kepemimpinan transformasional  Y: Inovatif karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh terhadap variabel Y, sedangkan variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y.
12.	Frate, Bido, 2024, <i>Autonomy, Motivation, Knowledge and Individual Absorptive Capacity as promoters of Innovative Behavior at Work</i> .	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1, X2, X3, dan X4 terhadap variabel Y.	X1: <i>Job autonomy</i>  X2: <i>Motivation</i>  X3: <i>Knowledge</i>  X4: <i>Individual capacity</i>  Y: <i>Innovative work behaviour</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1, X2, X3, dan X4 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
13.	Jang, Kim, 2025, <i>Autonomy Constrained: The Dynamic</i>	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1	X1: <i>Job autonomy</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

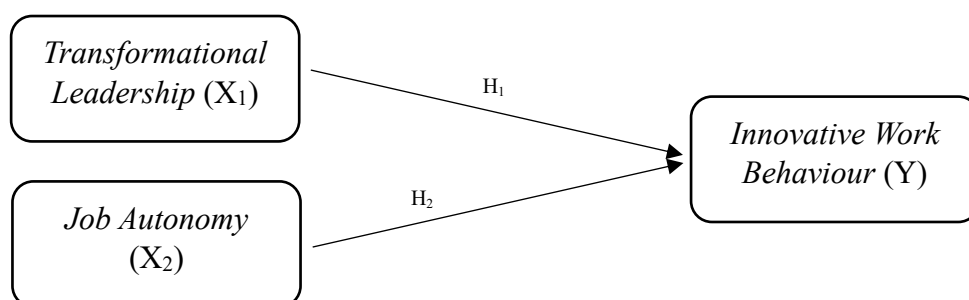
No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Interplay Among Job Autonomy, Work Engagement, and Innovative Behavior Under Performance Pressure.</i>  MDPI: <i>Administrative Sciences</i> , Vol. 15, No. 97.	dan X2 terhadap variabel Y	X2: <i>Work engagement</i>  Y; <i>Innovative work behaviour</i>		variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y.

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan landasan penting dalam suatu penelitian karena memberikan arah dan batasan dalam menganalisis fenomena yang diteliti. Kerangka konseptual tidak hanya menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian, tetapi juga menggambarkan alur logika penelitian dari hal yang bersifat umum menuju hal yang lebih spesifik. Dengan adanya kerangka berpikir, peneliti dapat menyusun hipotesis yang relevan dan mendukung proses analisis data secara sistematis. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel independen dan variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2016). Variabel independen yang digunakan adalah *transformational leadership* dan *job autonomy*, yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu *innovative work behaviour*.

Pemilihan variabel tersebut didasarkan pada temuan dan kerangka konseptual dari beberapa penelitian sebelumnya yang relevan, seperti yang dilakukan oleh Baharuddin et al. (2019) dan Sutardi et al. (2022). Kedua

penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan otonomi kerja dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Oleh karena itu, kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan keterkaitan antarvariabel secara visual, yang dapat dilihat pada gambar kerangka berpikir di bawah ini.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Sumber: Penelitian dari Baharuddin *et al.*, (2019) dan Sutardi *et al.*, (2022).

#### D. Hipotesis Penelitian

##### 1. *Transformational Leadership* terhadap *Innovative Work Behaviour*

Menurut Insan (2017), menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional merupakan yang terbaik dalam organisasi jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otokratis yang tidak memberdayakan karyawan. Dengan kehadiran gaya kepemimpinan transformasional atau *transformational leadership* dapat menciptakan perubahan dalam organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan Sutardi *et al.*, (2019), menjelaskan bahwa *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behaviour*.

Menurut Syafirah (2019), menjelaskan sebaliknya bahwa gaya kepemimpinan transformasional atau *transformational leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *innovative work behaviour* atau perilaku inovatif karyawan. Penelitian lainnya juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional atau *transformational leadership* berpengaruh terhadap *innovative work behaviour* atau perilaku inovatif karyawan (Rizki & Saragih, 2016; Aditya & Ardana, 2016; Gusmayanti *et al.*, 2023; Sinaga dan Sibagariang, 2024). Dari penjelasan di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: *Transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behaviour*.**

## **2. *Job Autonomy* terhadap *Innovative Work Behaviour***

Menurut Irawan (2022), menjelaskan *job autonomy* merupakan kebebasan yang diberikan pegawai untuk mengelola dan melaksanakan tugasnya, serta mengatasi masalah terkait tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan Baharuddin *et al.*, (2019), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa otonomi kerja sangat berpengaruh terhadap inovatif karyawan. Sama halnya penelitian yang dilakukan Mutadayyinah dan Mulyana (2022), bahwa otonomi kerja sangat baik mempengaruhi inovatif karyawan.

Menurut Syarif & Purnawati (2024), menjelaskan sebaliknya bahwa *job autonomy* tidak berpengaruh terhadap *innovative work behaviour*. Penelitian lainnya juga menjelaskan bahwa *job autonomy*

atau otonomi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan atau *innovative work behaviour* (Idrus & Herachwati, 2022; Frate & Bido, 2024; Jang & Kim, 2025) Dari penjelasan di atas, maka dapat ditarik sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: *Job autonomy* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behaviour*.**