

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Industri pariwisata telah menjadi sektor yang paling banyak diminati di Indonesia, karena memiliki banyak keunggulan serta menjadi salah satu penyumbang peningkatan ekonomi terbesar untuk Indonesia. Data Kementerian Pariwisata tahun 2018 menyebutkan bahwa sejak 2013 industri pariwisata menempati posisi keempat setelah industri minyak dan gas bumi, batu bara serta kelapa sawit. Berdasarkan laman indonesia.go.id, Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Jusuf Kalla memberikan arahan untuk memajukan 10 destinasi wisata nasional yang sering disebut sebagai “10 Bali Baru Indonesia”. Dari data Kementerian Pariwisata, pada tahun 2014 jumlah wisatawan mancanegara sebanyak 9,4 juta dan semakin naik jumlahnya dari tahun ke tahun hingga pada tahun 2018 tercatat sebanyak 15,8 juta wisatawan.

Bisnis pariwisata di Indonesia dinilai cukup potensial, mengingat Indonesia memiliki banyak sekali keindahan alam, keragaman budaya, serta keunikan yang jarang dimiliki oleh negara lain. Semua potensi tersebut dapat menjadi modal industri pariwisata di Indonesia. Berdasarkan laman Dinas Pariwisata Indonesia, pada industri pariwisata terdapat beberapa ruang lingkup yaitu bidang restoran, penginapan, pelayanan perjalanan, transportasi pengembangan daerah tujuan wisata, fasilitas rekreasi dan atraksi wisata. Dari

beberapa ruang lingkup tersebut industri hotel merupakan aspek yang dinilai paling penting, sebab hotel sebagai sarana akomodasi umum untuk membantu wisatawan yang sedang berkunjung untuk berwisata dengan jasa penginapan yang disediakan.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah hotel di Indonesia sampai pada tahun 2018 berjumlah 3,314. Jumlah hotel ini tidak sedikit sehingga mampu menciptakan persaingan antar hotel. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Astuti dkk (2019), selain pertambahan jumlah hotel di Indonesia yang semakin meningkat, ditambah dengan biaya transportasi yang semakin murah membuat industri pariwisata dan perhotelan di Indonesia terus membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan handal. Kualitas jasa menjadi semakin dominan, ditunjukkan dengan persaingan yang semakin kompetitif yang dapat mendorong konsumen terpuaskan atas apa yang sudah dibayar (Astuti, dkk, 2019). Adanya persaingan global menjadikan tantangan bagi setiap perusahaan untuk terus melakukan upaya serta menerapkan strategi agar mampu bertahan dan memenangkan persaingan yang kompetitif (Astuti, Sitawati, & Tukijan, 2019).

Jaringan layanan perhotelan seperti OYO, Reddorz, dan AirBnB, telah menghimpun hotel-hotel di bawah kelas bintang 3 untuk turut bersaing dengan hotel-hotel besar bintang 3 sampai bintang 5. Banyak juga warga sekitar tempat wisata yang memiliki kamar lebih maupun rumah yang ditujukan untuk disewakan kepada pengunjung dengan harga yang cukup terjangkau bila dibandingkan dengan hotel berbintang, hal tersebut menunjukkan bahwa

industri perhotelan memiliki semakin banyak pesaing. Adanya persaingan yang ketat tersebut mengharuskan industri perhotelan di Indonesia berlomba dan berinovasi dalam memberikan layanan yang terbaik bagi konsumennya. Selain itu, diperlukan juga adanya inovasi dalam perencanaan yang strategis agar hotel-hotel di Indonesia mampu bertahan dalam persaingan. Adanya inovasi yang baru dan berbeda merupakan hal yang efektif dan mampu mendorong sebuah penciptaan sebuah nilai dan daya saing (Ikeda & Marshall, 2016).

Inovasi merupakan hal yang penting dalam pengembangan posisi perusahaan dalam pasar. Industri perhotelan harus memahami keinginan pelanggan, agar hotel dapat memberikan manfaat kepada pelanggan yang ingin menggunakan jasa hotel serta memahami keuntungan yang dapat diperoleh dari sebuah inovasi (Hargadon, 2015). Inovasi yang dilakukan oleh salah satu hotel besar di Indonesia berdasarkan laman detik.com adalah, menyediakan layanan kamar dengan menurunkan harga per-kamar serta memanfaatkan teknologi untuk mempromosikan hotel. Kemudian, juga ada beberapa hotel yang melakukan kerjasama dengan pemerintah dalam memberikan pelayanan fasilitas kesehatan ditengah pandemic Covid-19 dengan harga yang terjangkau.

Fenomena yang sudah dipaparkan diatas menjadi salah satu alasan mengapa perlunya industri perhotelan di Indonesia untuk meningkatkan inovasi dari segi layanan dimana hotel diharuskan memberikan layanan yang berkualitas bagi para tamunya. Pemberian layanan yang terbaik pada setiap hotel tentunya berasal dari kreativitas serta inovasi yang dapat memperluas

pasar tamu hotelnya sehingga hotel mampu untuk berkompetisi untuk menjadi penyedia jasa layanan yang terbaik (Susepti, Hamid, & Kusumawati, 2017).

Menurut Rogers (1998) inovasi didefinisikan sebagai aplikasi dari ide-ide baru ke dalam produk, proses atau aspek lainnya dalam aktivitas perusahaan dengan fokus untuk mengkomersilkan atau mengekstrasi ide menjadi *value*. Kemudian menurut De Jong & Hartog (2008), perilaku kerja inovatif merupakan eksplorasi peluang dan generalisasi dari ide-ide baru yaitu perilaku yang berhubungan dengan kreativitas. Perilaku kerja inovatif dapat mencakup perilaku yang diarahkan menuju penerapan perubahan, penerapan pengetahuan baru atau peningkatan proses kinerja pribadi dan/atau bisnis yang berorientasi pada implementasi dari ide tersebut kedalam pekerjaannya (De Jong & Hartog, 2008). Inovasi dalam dunia kerja dinilai dengan pencapaian hasil hingga pembaharuan yang absolut dan besar (Rogers, 1998).

Definisi lain dari perilaku kerja inovatif menurut Janssen (2000) merupakan penciptaan yang disengaja, pengenalan dan penerapan ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, yang bertujuan untuk mendapatkan manfaat dari peran kerja, kelompok ataupun organisasi. Inovasi memiliki keuntungan yang mampu memberikan fungsi organisasi dan manfaat sosial-psikologis dengan lebih baik bagi pekerja individu atau kelompok individu (Janssen, 2000). Menurut Shih dan Susanto (2010), perilaku inovatif ditempat kerja penting untuk ada pada diri setiap karyawan dari suatu perusahaan, karena karyawan merupakan aset penting dari perusahaan atau organisasi untuk bersaing di lingkungan bisnis yang sangat kompetitif. Dari

beberapa definisi diatas, dapat diuraikan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan ide-ide baru yang diharapkan dapat menjadi pencapaian baru yang absolut dan bisa memberikan keuntungan baik bagi individu maupun organisasi atau perusahaan.

Menurut Janssen (2000) terdapat tiga tahapan dalam inovasi, yaitu *Idea Generalization*, *Idea Promoting* dan *Idea Realization*. Tahapan-tahapan tersebut merupakan tahapan dimana individu mulai menemukan inovasinya, kemudian mencari dukungan untuk memperkuat inovasi tersebut dan yang terakhir bagaimana individu tersebut merealisasikan inovasi yang sudah dicetuskan sebelumnya (Janssen, 2000).

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dipaparkan di atas, diketahui bahwa inovasi merupakan salah satu aspek penentu terhadap kinerja perusahaan, terutama dengan persaingan hotel-hotel di Indonesia yang semakin ketat karena diikuti oleh bertambahnya jumlah hotel dari tahun ke tahun. Perusahaan atau hotel yang mampu berinovasi akan memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan dalam persaingan serta dapat memperoleh keuntungan yang berarti (Lin & Chen, 2007). Pendapat lain menyebutkan bahwa inovasi merupakan hal yang penting karena kemampuan inovasi dari sebuah perusahaan dapat menjamin kemampuan sebuah perusahaan untuk dapat bersaing, oleh karena itu inovasi perlu untuk diteliti karena dapat memberikan dampak yang besar bagi keberhasilan perusahaan (Gray & Matheson, 2002).

Berdasarkan *Global Innovation Index (GII)*, Indonesia memiliki skor 29,8 yaitu pada peringkat 85 dari 129 negara di dunia. Dalam tingkat regional ASEAN, Indonesia berada pada urutan kedua terendah. Hal ini menandakan bahwa masih rendahnya inovasi pada perusahaan-perusahaan di Indonesia.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan juga bertumpu pada bagaimana pemimpin mendorong serta memotivasi anggotanya untuk berpikir inovatif dan kreatif (Webber, 2002). Menurut Li dan Zheng (2014) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif seorang karyawan, yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Masing-masing faktor tersebut dibedakan lagi menjadi beberapa faktor dimana dalam faktor individual terdapat komitmen organisasi dan modal psikologis. Sedangkan dalam faktor organisasional didalamnya terdapat iklim inovatif organisasi, kepemimpinan dan modal sosial.

Odoardi, dkk (2015) menyebutkan bahwa aspek yang memainkan peranan penting dalam membangun kreativitas dan inovasi di suatu organisasi adalah pemimpinnya. Bass (1990) membagi kepemimpinan menjadi dua tipe yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional.

Beberapa ahli menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang cocok untuk mendorong perilaku inovatif karyawan dibandingkan tipe kepemimpinan transaksional. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Nusair, Ababneh, & Kyung Bae (2012) yang menyebutkan bahwa tipe kepemimpinan transformasional mampu mendorong perilaku

inovatif anggotanya. Kepemimpinan transformasional sendiri adalah bentuk kepemimpinan dimana pemimpin menggerakkan anggotanya untuk dapat menemukan ketertarikan dalam dirinya dan mendorong anggotanya untuk mencapai tingkat kedewasaan serta kondisi ideal dalam hal pencapaian, aktualisasi diri dan keberadaan masing-masing anggota, organisasi dan masyarakat (Cho & Danserau, 2010).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Van Knippenberg & Sitkin (2013) juga menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan transformasional mampu mendorong anggotanya untuk melakukan hal-hal yang lebih dari apa yang diharapkan oleh perusahaan dengan cara memberikan motivasi instrinsik. Hal tersebut didukung oleh penelitian oleh Afsar dkk. (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif anggotanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Bilal (2019) sejalan dengan hal tersebut dimana hasil dalam penelitian ini menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku kerja inovatif. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Rizki dkk. (2019) ditemukan hasil yang berbeda dimana kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif. Dari perbedaan hasil penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Selanjutnya dalam faktor organisasional juga terdapat iklim organisasi yang turut memengaruhi perilaku inovatif karyawan selain kepemimpinan transformasional (West & Farr, 1989). Iklim organisasi didefinisikan sebagai gambaran pada karyawan berdasarkan pengalaman pada organisasinya dimana dalam hal ini iklim organisasi menunjukkan persepsi karyawan terhadap aturan, praktek serta prosedur kerja yang mendukung kreativitas, inovasi, keselamatan pelayanan dalam lingkungan organisasi (Patterson, dkk., 2005). Perusahaan diharuskan untuk membangun iklim organisasi yang menunjang peningkatan kreativitas dan inovasi untuk menunjang kekuatan serta kesuksesan perusahaan (Isaksen & Lauer, 1999).

Menurut Stringer (2002) terdapat enam indikator iklim organisasi, yaitu (1) struktur organisasi yang memiliki peranan serta tanggung jawab yang jelas, (2) standar-standar dalam organisasi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya dengan baik, (3) persepsi akan tanggung jawab yang tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi didorong untuk bisa memecahkan masalahnya sendiri dalam perusahaan, (4) penghargaan dari perusahaan ketika anggota dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, (5) dukungan dari anggota kerja serta pemimpin, dan (6) komitmen yang merupakan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya, sehingga menunjukkan kelayakan terhadap pencapaian organisasi.

Terdapat beberapa penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya dan ditemukan perbedaan hasil penelitian dalam pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh Shanindya &



Arum (2014) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, namun dari ketiga dimensi iklim organisasi hanya dua dimensi saja yang menunjukkan pengaruh signifikan yaitu *flexibility* dan *innovation*. Kemudian dari penelitian yang dilakukan oleh Reski dkk (2019) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Riani dkk (2017) ditemukan hasil bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karena penelitian ini mengambil sampel pada organisasi yang bergerak di bidang pelayanan atau publik, dimana dalam organisasi tersebut terdapat peraturan dari pemerintah bagi setiap pegawai negeri sipil (PNS) maupun non-PNS.

Berdasarkan keseluruhan hal yang telah dipaparkan di atas, disimpulkan bahwa industri perhotelan di Indonesia memerlukan inovasi untuk terus memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen. Untuk meningkatkan inovasi, diperlukan faktor kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi yang mendorong perilaku kerja inovatif karyawannya. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil penelitian yang menjadi fokus penelitian kali ini dimana ada penelitian yang mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, namun disisi lain juga terdapat penelitian yang mendapatkan hasil tidak ada pengaruh yang signifikan. Oleh sebab itu dilakukannya penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional

dan iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan industri perhotelan di Indonesia.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Penjabaran latar belakang diatas memberikan gambaran bahwa jumlah hotel di Indonesia yang semakin banyak dari tahun ke tahun menyebabkan ketatnya persaingan antar hotel untuk menunjukkan pelayanan yang terbaik bagi para pengunjung. Hotel dituntut untuk terus berinovasi agar bisa memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen. Tuntutan untuk bisa terus melakukan inovasi ini didukung oleh beberapa faktor, faktor individual yang terdiri dari komitmen organisasi dan modal psikologis. Kemudian untuk faktor organisasional terdiri dari iklim inovatif organisasi, kepemimpinan dan modal sosial (Li & Zheng, 2014)

Pradhana, dkk (2013) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan keterampilan, sifat serta sikap karyawan. Menurut Van Knippenberg & Sitkin (2013) gaya kepemimpinan transformasional memotivasi karyawannya untuk mengembangkan pemikiran diluar kerangka yang sudah digambarkan sebelumnya serta mampu menciptakan kesempatan belajar kepada karyawannya. Sehingga, gaya kepemimpinan ini mampu mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kreativitas dan inovasi.

Ada banyak penelitian sebelumnya yang meneliti keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif, seperti penelitian yang dilakukan oleh Reuvers dkk (2008) yang mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Lui dkk (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Namun, terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki hasil berbeda dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Rizki dkk (2019) ditemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muchtar & Qamariah (2014) dimana hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penjelasan Scott & Bruce (1994) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong kreativitas serta menumbuhkan inovasi organisasi.

Kemudian, faktor lain yang juga mendukung adanya perilaku kerja inovatif ialah faktor iklim organisasi (West & Farr, 1989). Iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi anggota organisasi terhadap apa yang ada dalam organisasi, memengaruhi sikap serta perilaku yang digunakan untuk menentukan kinerja dalam organisasi (Wirawan, 2007). Iklim organisasi dinilai

penting untuk mendorong karyawannya untuk terus melakukan inovasi, dengan adanya kesempatan belajar yang terbuka sehingga karyawan bisa lebih produktif dan memunculkan banyak ide-ide baru (Riani, Astuti, & Utami, 2019).

Hal tersebut sejalan dengan De Jong (2007) yang menyatakan bahwa perilaku inovatif bekerja pada tiga tingkatan, yaitu tingkat individu, tingkat kelompok dan tingkat organisasi serta terdapat faktor lingkungan organisasi (iklim). Lai dan Yee (2007) menyatakan bahwa terdapat dua pendekatan dimana pendekatan yang pertama ditekankan pada aspek nyata dan aspek kedua adalah aspek yang tidak berwujud seperti inovasi, sehingga diperlukan perhatian kepada pekerja untuk menunjukkan perilaku berinovasi dan organisasi harus menciptakan iklim organisasi yang tepat agar sejalan.

Menurut Amabile (1988) lingkungan kerja yang ingin memberikan pengaruh terhadap inovasi harus memenuhi beberapa ketentuan, yaitu memberikan dorongan karyawan untuk berani mengambil resiko, adil serta memberikan dukungan terhadap ide-ide yang diciptakan, menghargai serta mengakui inovasi yang diberikan oleh karyawan, kolaborasi ide antar karyawan yang terus mengalir dan karyawan turut berpartisipasi dalam mengambil keputusan.

Patterson, dkk (2005) menyebutkan bahwa terdapat empat kuadran di dalam iklim organisasi yaitu *human relations model* yang berfokus pada internal dan fleksibilitas dalam lingkungan, *internal process model* yang

berfokus pada internal dan kontrol yang ketat dalam organisasi, *open system model* yang berfokus pada eksternal dan berhubungan secara fleksibel dengan organisasi, dan yang terakhir adalah *rational goal model* yang berfokus dengan eksternal namun ada kontrol ketat dalam organisasi. Dari keempat kuadran tersebut, kudaran *open system model* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif. Menurut Patterson dkk (2005) kuadran ini merupakan kuadran yang berfokus terhadap kesiapan dalam perubahan dan perilaku inovatif dimana kuadran ini norma serta nilainya dikaitkan dengan pertumbuhan, perolehan sumber daya, kreativitas serta adaptasi terhadap hal-hal baru. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Shanindya & Arum (2014).

Iklm organisasi memiliki pengaruh yang sangat luas yaitu efisiensi dan produktivitas dalam organisasi, kemampuan berinovasi, kepuasan kerja serta suasana yang dapat dinikmati oleh anggotanya (Sugianto & Sutanto, 2013). Sehingga semakin tinggi iklim organisasi yang dirasakan oleh anggota atau karyawan, maka semakin tinggi perilaku inovasi yang diterapkan (Octara & Salendu, 2013).

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh Yuhanisa (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, namun hanya kuadran *open system model* saja yang berpengaruh, sedangkan kuadran *rational goal system* tidak berpengaruh signifikan.

Sementara penelitian yang sama dilakukan oleh Imran dkk (2010) menyatakan bahwa kedua kuadran tersebut memiliki hasil yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan juga penelitian ini menyarankan untuk meneliti pada semua aspek kuadran dengan konteks yang berbeda. Pada penelitian ini menggunakan konteks sampel pada perusahaan yang bergerak di bidang *Fast Moving Consumer Goods (FMCG)*.

Perbedaan hasil yang tidak konsisten serta konteks penelitian yang berbeda tersebut menjadi landasan untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan industri perhotelan di Indonesia.

### **1.3 Batasan Masalah**

#### **1.3.1 Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional yang dimaksud disini adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan, dan memiliki karisma (Robbins S., 2003). Kepemimpinan transformasional ini memiliki empat indikator, yaitu karisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan perhatian individual.

#### **1.3.2 Iklim Organisasi**

Iklim organisasi adalah persepsi yang dimiliki oleh karyawan mengenai peristiwa, praktek serta prosedur dan juga perilaku lanjutan

yang mendukung adanya kreativitas, inovasi, keselamatan atau pelayanan yang dimiliki oleh organisasi (Patterson dkk, 2005). Terdapat empat kuadran dalam iklim organisasi, yaitu *human relations*, *internal process*, *open system* dan *rational goal*.

### 1.3.3 Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif yang dimaksud disini adalah penciptaan yang disengaja, pengenalan dan aplikasi dari ide baru dalam peran kerja, kelompok atau organisasi untuk kepentingan kinerja kelompok atau organisasi yang dibagi menjadi tiga tahapan yaitu *idea generation*, *idea promotion* dan *idea realization* (Janssen, 2000).

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan peneliti maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan industri perhotelan?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan industri perhotelan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan industri perhotelan?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan industri perhotelan.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan industri perhotelan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi pada karyawan industri perhotelan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian ilmu psikologi khususnya dalam bidang industri dan organisasi mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan industri perhotelan di Indonesia.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi mahasiswa dapat dijadikan informasi tambahan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan industri perhotelan di Indonesia.
2. Bagi pembaca untuk memberikan informasi terkait sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi



terhadap perilaku inovatif pada karyawan industri perhotelan di Indonesia.

3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris mengenai kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap perilaku inovatif pada karyawan industri perhotelan di Indonesia.