

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya organisasi yang dikembangkan dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, hal ini tentunya memiliki peran penting dalam kontribusi karyawan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Apabila ingin tetap bertahan serta memiliki keunggulan dalam bersaing dengan competitor maka perusahaan seharusnya meningkatkan kualitas dan produktivitas (Widiyanti & Sawitri, 2018). Untuk mempertahankannya perusahaan harus memiliki keunggulan yang mampu memberikan pembeda agar dapat memenangkan persaingan di kalangan kompetitor (Setiawan, 2015).

Sumber daya manusia dalam perusahaan berperan besar dalam lingkup perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penggerak dari keseluruhan aktifitas perusahaan. Untuk bisa terus bertahan di masa yang selalu berkembang, sebuah perusahaan harus berusaha untuk mencari sebuah gagasan baru, membangun kreativitas, sehingga mampu menciptakan temuan baru, dengan kata lain inovasi adalah sumber kehidupan bagi perusahaan yang ingin bertahan (Octavia & Ratnaningsih, 2017). Menurut Lutfi (2018) karyawan adalah individu yang memberikan jasa berupa tenaga atau pemikiran yang kreatif bagi perusahaan serta dari jasa karyawan tersebut dapat menerima balasan berupa gaji yang sepadan.

Perilaku inovatif karyawan merupakan perilaku yang dilakukan oleh individu untuk memperkenalkan ide-ide baru yang berguna mengenai proses, produk, atau prosedur kepada kelompok kerja ataupun organisasi untuk memperoleh sebuah keuntungan. Berbeda dengan ide kreatif, perilaku inovatif mencakup semua komponen pengaplikasian ide yang lebih jelas dan diharapkan dapat menghasilkan output yang inovatif (Octavia & Ratnaningsih, 2017). Menurut Kleysen & Street (2001) perilaku inovatif diartikan sebagai sebuah tindakan yang mengacu kepada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari hal-hal baru yang nantinya akan menguntungkan dalam organisasi. Inovasi dan perilaku inovatif merupakan perubahan sosial, dimana perbedaannya hanya pada penekanan ciri dari perubahan tersebut (Widiyanti & Sawitri, 2018).

Menurut Widiyanti dan Sawitri (2018) perilaku inovatif diartikan sebagai perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan serta mengaplikasikan hal-hal yang baru yang dapat bermanfaat dalam berbagai level organisasi. Perilaku inovatif tidak hanya mencakup ide, tetapi juga perilaku-perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan ide tersebut dan mencapai kemajuan yang akan meningkatkan kinerja pribadi maupun organisasi. Inovasi menekankan pada sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu, sedangkan perilaku inovatif menekankan pada munculnya sikap kreatif yang mengarah pada pembaharuan dari tradisional ke modern, dari sikap yang belum maju menjadi lebih maju.

Demi mendukung kemajuan perusahaan, tiap karyawan diharapkan selalu berkembang dan menerapkan perilaku inovatif dalam menjalankan setiap

pekerjaannya. Inovasi yang diciptakan oleh sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong penting dalam menjaga kinerja perusahaan untuk tetap unggul dalam persaingan. Inovasi menjadi faktor penentu persaingan industri dan memiliki peran yang sangat penting dalam menghadapi persaingan di dunia bisnis saat ini. Perusahaan yang memiliki inovasi tinggi dalam sebuah proses maupun produk akan mampu meningkatkan kualitas produk dengan baik. Ketika kualitas produk meningkat maka keunggulan bersaing perusahaan akan meningkat lalu berdampak pada kinerja dari perusahaan (Widiyanti & Sawitri, 2018). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Imran, Saeed, Anis-ul-Haq, dan Fatima (2010), menemukan sebuah hasil bahwa untuk mampu bersaing dalam era teknologi seperti saat ini, setiap perusahaan membutuhkan sebuah gagasan yang selalu baru untuk melahirkan ide-ide yang baru (Widiyanti & Sawitri, 2018).

Perilaku inovatif diartikan sebagai seluruh tindakan perorangan yang mengarah pada munculnya, pengenalan, dan penerapan hal baru dan menguntungkan seluruh tingkat organisasi (Asriana, 2018). Perilaku inovatif karyawan berkaitan erat dengan kreativitas, namun keduanya memiliki berbagai perbedaan (Nardo et al., 2018). Kreativitas diartikan sebagai awal dari inovasi ketika ada masalah atau celah kinerja dikenali dan ide dapat muncul dalam sebuah respon untuk sebuah kebutuhan inovasi (Nardo et al., 2018). Perilaku inovatif lebih kompleks dari itu karena membahas sampai pada penerapan dari ide-ide yang di hasilkan (Nardo et al., 2018).

Menurut Widiyanti dan Sawitri (2018) perilaku inovatif karyawan terdapat empat dimensi yaitu *opportunity exploration*, *idea generation*, *championing*, &

application. Opportunity exploration adalah sebuah usaha yang dilakukan individu untuk mencari cara meningkatkan sebuah produk, jasa proses yang telah ada, serta mencari alternatif lain dari proses produksi produk atau jasa. *Idea generation*, usaha yang dilakukan individu untuk menggabungkan berbagai macam informasi yang diketahui seperti pengetahuan, sumber daya, serta kapasitas dalam upaya untuk memunculkan peluang baru. Yang berikutnya adalah *championing*, memiliki arti usaha yang dilakukan individu untuk memperoleh dukungan atas ide atau pemikiran yang sudah tercipta. Lalu yang terakhir adalah *application*, diartikan sebagai sebuah rangkaian proses dalam merealisasikan ide untuk mencakup proses pengujian dan memodifikasi ide.

Menurut Shalahuddin dkk., (n.d.), perilaku inovatif karyawan memiliki empat aspek yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration*. *Idealized influence* bermakna seorang pemimpin yang memiliki charisma yang mampu “menyihir” karyawannya untuk mengikuti arahan-arahannya dengan kata lain, pemimpin yang mampu menja di contoh atau role model yang dapat ditiru oleh bawahannya. *Inspirational motivation*, seorang pemimpin yang memiliki karakter yang mampu menerapkan standar yang cukup tinggi tetapi juga mampu memberikan semangat pada karyawan untuk bisa mencapai standar tersebut. *Intellectual stimulation*, seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mendorong karyawannya untuk menyelesaikan masalah dengan cermat dan rasional. *Individual consideration*, karakter seorang pemimpin yang dapat memahami perbedaan dari tiap individual, pemimpin mau dan mampu untuk mendengarkan pendapat, mendidik dan melatih karyawan.

Menurut Widiyanti dan Sawitri (2018), seorang karyawan perusahaan diharap memiliki perilaku inovatif dalam melakukan pekerjaan demi meningkatkan kualitas produk yang nanti akan di hasilkan. Inovasi yang diciptakan mampu membuat perusahaan lebih di pandang dalam dunia bisnis dan menjadi sebuah pelopor dalam bidang masing-masing. Menurut Widiyanti dan Sawitri (2018) perilaku inovatif dan kinerja organisasi memiliki hubungan yang positif. Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian yang sudah dilakukan oleh Dorner, Gassmann, & Morhart (2012) menunjukkan bahwa perilaku inovatif dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dan meningkatkan kualitas dari perusahaan (Widiyanti & Sawitri, 2018). Dengan begitu perilaku inovatif sangat penting dimiliki oleh karyawan dalam menunjang perusahaan untuk tetap maju.

Namun pada kenyataannya karyawan yang bekerja di PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Yogyakarta belum sepenuhnya menerapkan perilaku inovatif. Hal tersebut didukung berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan didapatkan hasil bahwa terdapat komunikasi yang kurang baik antar karyawan menyebabkan kurang jelasnya informasi yang didapat oleh karyawan untuk menghasilkan perubahan positif, tiap karyawan kurang mengembangkan diri sehingga ide-ide kreatif tidak dapat dikembangkan, selain itu kurangnya sikap *supportive* antar karyawan serta tidak adanya dukungan dari sesama rekan kerja untuk menciptakan suatu perilaku inovatif. Ketika melakukan tugas-tugasnya para karyawan hanya melakukan perintah dari atasan tanpa mengeluarkan ide baru, tidak adanya pembaharuan ini menyebabkan kurangnya perilaku inovatif di PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Yogyakarta. Beberapa ahli telah menyebutkan faktor-faktor yang

dapat mempengaruhi perilaku inovatif yaitu meliputi visi, keamanan, dukungan untuk inovasi, partisipatif, orientasi tugas, kohesi, komunikasi internal dan eksternal, serta konflik tugas (Nardo et al., 2018)

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Yogyakarta, karena dalam kehidupan di era saat ini dimana segala hal sudah serba online dan maju PT. Telekomunikasi Indonesia berperan sangat besar dalam menunjang gaya hidup masyarakat melalui berbagai produk layanannya. Untuk dapat bertahan ditengah ketatnya persaingan saat ini karyawan di minta untuk selalu berkembang dan berinovasi agar mampu bersaing dengan *competitor* dari perusahaan lainnya. Peran pemimpin sangatlah penting dalam hal ini karena menurut (Salman et al., 2011) pemimpin yang baik adalah pemimpin yang efektif, bertanggung jawab dan pengambil keputusan yang cepat.

Adapun fenomena pada perusahaan yang memiliki inovasi baru pada setiap produknya seperti yang dilakukan oleh PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Yogyakarta. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1965, PT. Telekomunikasi Indonesia atau yang lebih akrab disebut sebagai PT. Telkom saat ini bergerak pada bidang informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia dituntut untuk memiliki integritas yang tinggi seperti budaya perusahaan yang ada di setiap sudut kantor. Isi dari budaya perusahaan antara lain adalah *basic belief: always the best (integrity, enthusiasm, totality); core values (solid speed smart); key behavior (imagine, focus, action)*. Selain karena budaya perusahaan yang bagus, peneliti juga memilih PT. Telekomunikasi Indonesia untuk dijadikan objek penelitian adalah

tentang kepemimpinan dalam kinerjanya, dalam menjalankan perusahaan karakteristik yang dipilih adalah gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin menciptakan situasi kerja yang santai tetapi tetap memiliki target yang harus dicapai. Pemimpin transformasional adalah sosok pemimpin yang mampu memberikan hasil yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian kebutuhan karyawan itu sendiri serta dalam memenuhi pencapaian target dari perusahaan (Iskandar et al., 2016).

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (De Jong & Den Hartog, 2007) tentang gaya kepemimpinan dan perilaku inovatif, dengan judul penelitian *how leaders influence employees' innovative behavior*. Mendapatkan hasil bahwa ada 13 perilaku kepemimpinan yang relevan, meskipun perilaku inovasi tidak terlalu banyak menyumbang perhatian dalam penelitian. Seorang pemimpin mampu mempengaruhi perilaku inovasi karyawan jika tindakan dari kedua belah pihak saling memberikan stimulasi generasi ide dan dapat mengaplikasikan secara umum dalam kegiatan sehari-hari. Pada penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Asriana, 2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovasi Anggota Lembaga Swadaya Masyarakat di Malang. Diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif terhadap perilaku inovasi anggota Lembaga Swadaya Masyarakat di Malang (LSM), gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi sebesar 20,9% terhadap perilaku inovasi dan sisanya dipengaruhi oleh variable yang lain. Semakin baik gaya kepemimpinan

transformasional yang dilakukan maka semakin baik pula perilaku inovasi dan begitu pun sebaliknya.

Penelitian diatas menjelaskan adanya hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovasi karyawan, dapat diartikan bahwa karyawan yang akan mewujudkan perilaku inovasi juga bergantung pada bagaimana seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan kepada anggotanya. Maka dari itu peneliti ingin mengangkat kembali tema yang sama tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif karyawan yang penelitiannya dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Yogyakarta.

Kemunculan perilaku inovatif dari dalam diri karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan menurut hasil penelitian yang dilakukan (Hammond dkk., 2011) yaitu faktor internal, faktor pekerjaan, dan faktor konstektual. Faktor internal meliputi tipe kepribadian, gaya individu dalam memecahkan masalah, serta motivasi. Lalu faktor pekerjaan meliputi semua hal yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif seperti tuntutan dalam pekerjaan serta karakteristik dari pekerjaan. Selanjutnya faktor konstektual adalah semua yang mempengaruhi kemunculan dari perilaku inovatif yang terdiri dari kepemimpinan, dukungan sosial, serta iklim psikologi.

Dalam sebuah perusahaan tentu memerlukan seorang pemimpin yang berperan penting dalam organisasi, banyak sekali peran pemimpin dalam sebuah perusahaan salah satunya adalah mengelola sumber daya manusia yang ada. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik dan benar agar

mampu memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Pemimpin sendiri memiliki arti seorang yang mempergunakan wewenang serta kepemimpinannya untuk menggerakkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang orang tersebut lakukan dalam mencapai suatu tujuan, (Asriana, 2018).

Gaya kepemimpinan seseorang di dalam sebuah perusahaan dapat menjadi sebuah penentu dari langkah perusahaan tersebut, karena dapat menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan (Setiawan, 2015). Pengertian dari gaya kepemimpinan terus berkembang sesuai dengan perkembangan jaman sehingga muncul berbagai macam gaya kepemimpinan, seperti teori gaya kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) dan transformasional (Asriana, 2018).

Menurut Handoko & Tjiptono (1996) gaya kepemimpinan transformasional atau yang sering disebut dengan kepemimpinan kharismatik merupakan seorang pemimpin yang mampu menciptakan visi dan lingkungan yang mampu memberikan memotivasi kepada karyawan untuk melampaui target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sikap tersebut yang membuat karyawan merasa percaya, loyal, dan kagum pada pemimpinnya sehingga karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih dari apa yang sudah ditargetkan. Model kepemimpinan seperti ini diupayakan untuk mengubah berbagai nilai, keyakinan, dan kebutuhan para karyawan. Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai kepemimpinan yang mencakup berbagai upaya perubahan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini mengarah pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi berbagai tuntutan pembaharuan dengan gaya perubahan.

Kepemimpinan transformasional diartikan dalam sebuah kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi dari karyawan, memuaskan kebutuhan karyawan, dan memperlakukan karyawan sebagai manusia secara utuh (Shari & Handoyo, 2004). Gaya kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan lingkungan yang mampu memberikan motivasi serta mengembangkan minat kerja bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Nardo dkk., 2018).

Menurut Setiawan (2015) gaya kepemimpinan transformasional sering diartikan lewat dampak yang dilakukan seorang pemimpin dalam memperkuat kerjasama dan saling percaya, kemajuan tiap individu secara kolektif, dan pembelajaran dari sebuah tim. Melalui gaya kepemimpinan tersebut para anggota merasa percaya, kagum, setia dan hormat penuh kepada pemimpin serta anggota merasa memiliki motivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih daripada target awal.

Teori-teori ini terus berkembang sesuai dengan keadaan di lapangan, seperti saat ini seharusnya seorang pemimpin mampu memberikan penghargaan kinerja dari karyawan yang bekerja dengan baik dan mampu memberikan penjelasan tentang tujuan dari tugas yang diberikan. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional harusnya memberikan kepemimpinan yang proaktif, mampu meningkatkan kesadaran dari karyawan tentang pentingnya kelompok yang mampu menginspirasi karyawan dalam mencapai tujuan.

Meskipun keadaan di lapangan tidak selalu sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh para ahli, kenyataan yang ada di lapangan saat ini adalah seorang

pemimpin yang tidak memberikan penghargaan kepada karyawan padahal pekerjaan yang dilakukan selalu benar dan selesai tepat waktu, seorang pemimpin juga tidak menyesuaikan gaya kepemimpinannya terhadap karyawan yang dipimpin. Seringkali karyawan yang tidak cocok dengan atasannya mengalami penurunan produktivitas kerja, karena tidak merasa bahagia menjalankan tugas-tugas yang diberikan, atau bahkan tidak jelas dengan tugas yang harus dikerjakan. Penelitian ini akan meneliti tentang kepemimpinan, dimana kepemimpinan merupakan salah satu relasi dan pengaruh antar pemimpin dengan anggota yang dipimpin, kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi dan mengarahkan beberapa orang secara efektif serta efisien dalam rangka mencapai sebuah tujuan (Asriana, 2018).

Gaya kepemimpinan transformasional seseorang memiliki hubungan yang erat dengan perilaku inovatif karyawan saat mengerjakan pekerjaannya. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan maka akan semakin baik pula perilaku inovatif dari karyawan. Melalui gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin mampu memberikan semangat kepada para anggota untuk mengerjakan pekerjaan yang dihadapinya. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Avolio dan Bass (dalam Asriana, 2018) tentang gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari *Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individual Consideration*.

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional merupakan sebuah agen perubahan, karena pemimpin tersebut dianggap mampu menciptakan perubahan dari sebuah organisasi yang signifikan, mendorong tingkat motivasi, dan

loyalitas dari karyawan, mengenalkan beberapa citra baru bagi perusahaan, memberikan pandangan untuk masa depan dan lebih meningkatkan loyalitas diantara anggota, (Asriana, 2018). Karakteristik proses kepemimpinan menurut Kouzes dan Posner (dalam Asriana, 2018) mengemukakan sebagai berikut: menantang dan ulet dalam praktek-praktek atau cara kerja; menginspirasi dan menciptakan suatu visi bersama antara pemimpin dan anggotanya; memberdayakan pegawai untuk bertindak sebagai “model belajar”; memperkuat tekad baik tekad sebagai pemimpin maupun anggotanya.

Setiawan (2015) mengatakan keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Seorang pemimpin yang baik adalah yang mampu mengolah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sehingga kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kesuksesan dari gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari peningkatan produktivitas dari anggota yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan seseorang yang mampu menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan yang efektif.

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah kepemimpinan yang meningkatkan motivasi, memuaskan kebutuhan, dan memperlakukan sebagaimana manusia secara utuh (Shari & Handoyo, 2004). Beberapa penelitian sebelumnya tentang kepemimpinan dan perilaku inovatif, De Jong dan Den Hartog (2007) dalam penelitiannya yang berjudul *How Leaders Influence Employees Innovative Behavior* menunjukkan bahwa terdapat 13 perilaku kepemimpinan yang

cukup relevan. Meskipun perilaku inovasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan tetapi hal tersebut tidak terlalu banyak menjadi fokus dalam penelitian. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku inovasi dari karyawan jika tindakan dari kedua belah pihak saling memberikan stimulus ide serta mengimplementasi secara umum dalam perilaku sehari-hari.

Ditambah dengan penelitian yang dilakukan oleh Octavia dan Ratnaningsih (2017) dengan judul Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif Karyawan *Non-Proses (Supporting)* PT. Indocement Tunggal Prakarsa TBK Plant Palimanan. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan perilaku inovatif karyawan, dimana gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif sebesar 5% kepada perilaku inovatif.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa peran dari seorang pemimpin memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap apa yang dihasilkan anggotanya. Keberhasilan dari sebuah organisasi bisa berubah karena pengaruh dari seorang pemimpin, namun hal tersebut tidak mudah. Sebagai seorang pemimpin untuk bisa mempengaruhi anggotanya memerlukan banyak hal untuk dipertimbangkan agar anggotanya mampu bekerja sama dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Seorang pemimpin harus menghargai anggotanya sebagai manusia yang utuh tanpa membeda-bedakan, peduli dengan apa yang terjadi pada bawahannya. Meskipun pada saat ini masih banyak pemimpin yang belum melakukan hal tersebut, bergaya seperti penguasa tidak menghormati yang berada di bawahnya dan memperlakukan bawahan tidak seperti manusia. Sebagai seorang pemimpin

sudah seharusnya sama-sama menghormati semua anggota dalam organisasi, mau yang lebih tinggi atau rendah dan bekerja secara professional.

Tipe gaya kepemimpinan transformasional digambarkan dengan perancangan tujuan tugas yang jelas, penyedia sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan dalam bekerja dan penghargaan dalam pekerjaan, proaktif, meningkatkan kesadaran dari bawahannya tentang betapa pentingnya kolektif inspirasional, serta membantu bawahan dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan (Asriana, 2018). Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Yogyakarta.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penambahan dan pengembangan pengetahuan psikologi khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Dapat dijadikan referensi perusahaan sebagai pertimbangan atau masukan dalam pengambilan keputusan khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan dalam organisasi.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi industri terhadap masalah gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan yang dihadapi secara nyata. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi, penambahan wawasan dan masukan bagi PT. Telekomunikasi Indonesia witel Yogyakarta dalam pengambilan keputusan dalam bidang personalia, memberikan data baru bagi perusahaan yang dapat digunakan sebagai pembaharuan data yang sudah ada. Selain itu juga dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan, dapat juga digunakan sebagai sumber informasi yang dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya dalam bidang penelitian yang sama bagi kelengkapan suatu penelit

