

PEMETAAN PERILAKU INOVATIF PEKERJAAN SEBAGAI MEDIASI ANTARA KEPEMIMPINAN PELAYAN DAN KEPUASAN KERJA HOTEL DI JAWA BARAT

Valentina Happy Vanesa¹, Rochiyat Setiawan²

¹Universitas Podomoro, ²Politeknik Jakarta Internasional

*Corresponding Email: happyvanesa1302@gmail.com

ABSTRAK - *Servant leadership* sebagai gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan pegawai hingga potensi penuh mereka di bidang efektivitas tugas, pelayanan masyarakat, motivasi diri, dan kemampuan kepemimpinan masa depan. Di mana didasarkan pada gagasan bahwa *servant leadership* mengakui bahwa mereka memiliki tanggung jawab moral, tidak hanya terhadap keberhasilan organisasi, tetapi di semua pemangku kepentingan termasuk karyawan, pelanggan, dan manajemen lainnya. Di mana keterlibatan karyawan sebagai penghubung menjadi kunci menuju kesuksesan organisasi dimana Tujuan penelitian ini untuk Menganalisa pengaruh *Servant Leadership* terhadap *innovative work behaviour*, Menganalisa pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Job Satisfaction*, Menganalisa pengaruh *innovative work behavior* terhadap *Job Satisfaction*. Pada penelitian ini penulis melakukan tehnik penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, akan dilakukan pengujian hubungan variabel untuk melihat pengaruhnya sehingga penelitian ini akan berbentuk *Hypotheses Testing*. Data dalam penelitian ini akan dikumpulkan dalam satu kesempatan dimana hal ini merupakan jenis pengambilan data *cross sectional*. Untuk mengumpulkan data, dilakukan penyebaran kuisiner langsung kepada karyawan yang merupakan unit analisis dalam penelitian ini. Dari hasil analisis peneliti pengujian *Goodness of fit* diketahui terdapat satu kriteria yang memenuhi persyaratan *goodness of fit* yaitu CMIN/DF dengan nilai $2.218 < 5$ sehingga model penelitian ini dikatakan telah *goodness of fit*. Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai estimate sebesar 0.529. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *servant leadership* terhadap *innovative work behaviour*.

Kata Kunci: Inovasi, Kepemimpinan, Kepuasan

ABSTRACT - *Servant leadership* is a leadership style that focuses on the development of employees to their full potential in areas such as task effectiveness, community service, self-motivation, and future leadership capabilities. It is based on the idea that servant leadership acknowledges a moral responsibility not only for the success of the organization but also towards all stakeholders, including employees, customers, and other management. Employee engagement acts as a key link to organizational success. The purpose of this research is to analyze the impact of *Servant Leadership* on *innovative work behavior*, to analyze the impact of *Servant Leadership* on *job satisfaction*, and to analyze the impact of *innovative work behavior* on *job satisfaction*. The author conducts the research using quantitative methods. This study will test the relationships between variables to assess their influence, resulting in a

hypothesis testing format. Data for this research will be collected at one point in time, which represents a cross-sectional data collection approach. To gather data, a questionnaire will be distributed directly to employees who are the units of analysis in this study. From the analysis, the goodness of fit test indicates that one criterion meets the goodness of fit requirements, specifically CMIN/DF with a value of $2.218 < 5$, thus the research model is considered to have goodness of fit. The results of hypothesis testing show a significant value of $0.000 < 0.05$ and an estimate value of 0.529. This indicates a positive and significant influence of servant leadership on innovative work behavior.

Keywords: Innovation, Leadership, Satisfaction

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya di bidang teknologi informasi, memberikan dampak positif terhadap sektor pariwisata di Indonesia. Kemudahan dalam mengakses informasi dan destinasi wisata yang tersebar luas secara cepat, serta meningkatnya pendapatan masyarakat, menyebabkan volume perjalanan wisatawan, baik dari dalam negeri (wisnus) maupun luar negeri (wisman), semakin meningkat di Indonesia. Tingginya jumlah kunjungan wisatawan tersebut menuntut tersedianya fasilitas dan infrastruktur yang cukup dan mendukung kegiatan kepariwisataan.

Berdasarkan Laporan Rencana Strategis Kementerian Pariwisata periode 2020-2024, guna menjaga produktivitas tenaga kerja di tengah situasi pandemi, pengembangan sumber daya manusia (SDM) di bidang kepariwisataan dapat dilakukan melalui pendidikan formal dan pelatihan. Upaya tersebut ditujukan untuk Aparatur, Pelaku Industri Pariwisata, Karyawan di sektor tersebut, maupun masyarakat yang tinggal di kawasan wisata.

Dalam pengembangan destinasi wisata, keberadaan dan kualitas penyedia makanan dan minuman sangat penting. Dukungan ini tidak hanya dari segi jumlah, melainkan juga dari segi kualitas agar mampu melayani wisatawan dengan baik. Dengan demikian, wisatawan akan merasa puas dan memiliki keinginan untuk kembali berkunjung.

Mengacu pada data Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai hotel di Jawa Barat tahun 2023, tingkat okupansi kamar (TPK) hotel berbintang pada Januari 2023 sebesar 46,50 persen, mengalami penurunan sebesar 13,68 poin rupanya dibandingkan bulan Desember 2022 yang mencapai 60,18 persen. Sedangkan TPK hotel nonbintang pada bulan yang sama tercatat 24,70 persen, turun 1,28 poin dari bulan sebelumnya yang sebesar 25,97 persen. Rata-rata lama

tinggal tamu di hotel berbintang selama Januari 2023 adalah 1,50 hari, sementara di hotel nonbintang selama 1,20 hari.

Pemimpin organisasi menyadari bahwa mereka harus terus berinovasi pada produk dan proses internal, Mengingat pentingnya perilaku kerja inovatif karyawan untuk keberlanjutan dan efektivitas organisasi, upaya yang lebih besar untuk mengungkap faktor-faktor yang mendorong perilaku kerja inovatif (Dorenbosch *et al.*, 2005).

Servant leadership didefinisikan oleh Greenleaf (1977) sebagai gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan pegawai hingga potensi penuh mereka di bidang efektivitas tugas, pelayanan masyarakat, motivasi diri, dan kemampuan kepemimpinan masa depan. Di mana didasarkan pada gagasan bahwa *servant leadership* mengakui bahwa mereka memiliki tanggung jawab moral, tidak hanya terhadap keberhasilan organisasi, tetapi di semua pemangku kepentingan termasuk karyawan, pelanggan, dan manajemen lainnya. Di mana keterlibatan karyawan sebagai penghubung menjadi kunci menuju kesuksesan organisasi (Carter & Baghurst, 2013). Berdasarkan uraian diatas maka, Tujuan penelitian ini, pertama menganalisa pengaruh *Servant Leadership* terhadap *innovative work behavior*. Kedua, menganalisa pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Job Satisfaction*, dan ketiga menganalisa pengaruh *innovative work behavior* terhadap *Job Satisfaction*.

LANDASAN TEORI

Servant Leadership

Saat ini, pemahaman tentang pentingnya hubungan yang erat, kolaboratif, dan personal antara pemimpin dan anggota tim menjadi krusial. Sikap yang mengutamakan karyawan ini menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kokoh. Pemimpin yang memiliki komitmen untuk melayani akan mendorong pertumbuhan individu setiap anggota tim, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kinerja mereka (Haar et al, 2017).

Filosofi kepemimpinan yang menekankan pada etika, pengalaman pelanggan, dan keterlibatan anggota tim menciptakan budaya organisasi yang unik. Dalam budaya ini, pemimpin dan anggota tim bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi tanpa mengandalkan kekuasaan atau otoritas formal (Carter & Baghurst, 2013). Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) membutuhkan keberanian moral yang tinggi karena pemimpin mengutamakan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi (Ozturk & Karatepe, 2021).

Greenleaf (1977) mendefinisikan kepemimpinan yang melayani sebagai gaya kepemimpinan yang fokus pada pengembangan potensi penuh anggota tim dalam hal efektivitas tugas, pelayanan, motivasi diri, dan kemampuan kepemimpinan di masa depan. Inti dari konsep ini adalah bahwa pemimpin yang melayani mengakui tanggung jawab moral mereka tidak hanya terhadap keberhasilan organisasi, tetapi juga terhadap semua pihak yang berkepentingan, termasuk anggota tim, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya. Keterlibatan anggota tim menjadi kunci utama menuju kesuksesan organisasi (Carter & Baghurst, 2013).

1. *Innovative work behavior*

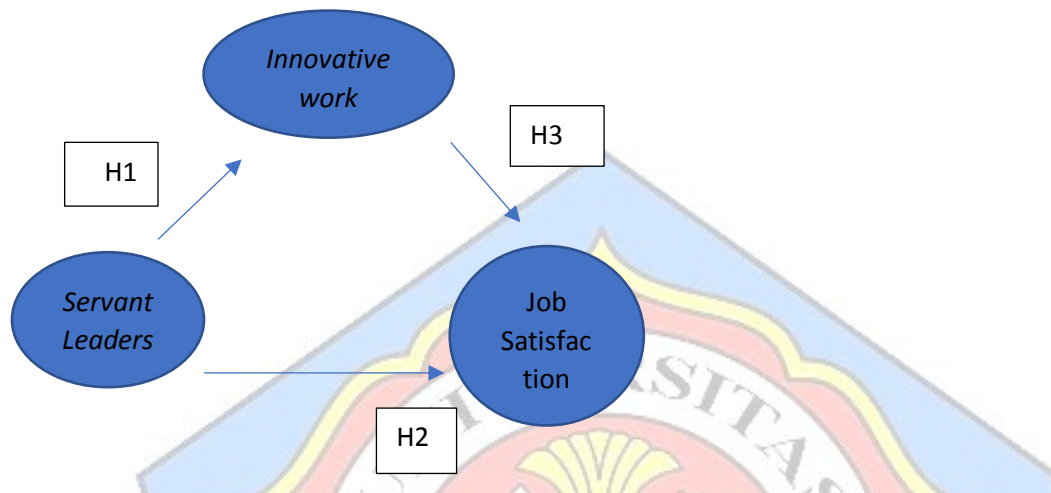
Tindakan manusia dipengaruhi oleh proses berpikir (kognitif) dan perasaan (emosional). Interaksi antara pikiran dan perasaan sangat penting untuk memahami secara menyeluruh bagaimana karyawan berperilaku inovatif (Bani-Melhem et al., 2020). Perilaku inovatif adalah menghasilkan atau mengadopsi ide-ide yang bermanfaat serta melaksanakan ide tersebut. Proses ini dimulai dengan mengidentifikasi masalah dan menghasilkan ide atau solusi, yang kemudian memberikan nilai tambah bagi organisasi dan berfungsi sebagai cara untuk meningkatkan efisiensi pasar dan loyalitas pelanggan (Garg dan Dhar, 2016).

Agar dapat bersaing di dunia bisnis yang kompetitif, perusahaan jasa harus mendorong potensi inovatif anggota timnya. Perilaku inovatif adalah upaya yang disengaja oleh karyawan untuk memperkenalkan atau menerapkan ide, produk, dan proses baru dalam pekerjaan mereka, tim, atau organisasi (Kim dan Koo, 2017).

2. *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat kesukaan atau ketidaksukaan seseorang terhadap pekerjaannya, atau kondisi mental yang ditentukan oleh sejauh mana individu merasakan pekerjaannya (Sang et al., 2019). Kepuasan kerja juga bisa menjadi respons positif atau menyenangkan terhadap evaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja.

Kerangka Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Hipotesa

Hipotesis

1. *Servant Leadership terhadap Innovative work behavior*

Kepemimpinan yang berpusat pada karyawan memiliki efek yang cukup besar pada *Innovative Work Behavior* karyawan dan memfasilitasi inovasi organisasi. Hal ini membentuk lingkungan kerja yang memotivasi dan meningkatkan kinerja perusahaan terkenal (Spears dan Lawrence, 2002). Karena itu, Yoshida et al. (2014) menemukan hubungan positif antara *Servant Leadership* dan perilaku inovatif dengan mendorong keamanan dan melibatkan upaya kolektif karyawan. Dalal dan Meyer (2012) meneliti dampak perilaku SL sebagai pembuat keputusan strategis dalam peningkatan *Innovative Work Behavior*. Demikian pula, karyawan cenderung berinovasi secara mandiri dengan menempatkan disposisi yang tinggi pada tujuan dan prestasi pribadi. Oleh karena itu, penelitian ini menyajikan hipotesis berikut:

H1. *Servant Leadership* berpengaruh terhadap *Innovative work behavior*

2. *Servant Leadership terhadap Job Satisfaction*

Job Kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang melibatkan aspek pemikiran (kognitif) dan perasaan (afektif) (Fisher, 2000). Kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) memiliki kaitan positif dengan kepuasan kerja dalam berbagai situasi (contohnya: Barbuto dan

Wheeler, 2006; Chunget al., 2010; Shaw dan Newton, 2014). Ada pandangan bahwa karyawan mengembangkan sikap positif karena pemimpin yang mengutamakan kebutuhan karyawan di atas kepentingan diri sendiri serta menunjukkan komitmen untuk pengembangan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pembangunan komunitas (Daun hijau, 1998; Keith, 2012; Lab, 2004).

Pemberian wewenang (empowerment) dan pengembangan karyawan merupakan prinsip utama dari kepemimpinan yang melayani (Van Dierendonck, 2011). Konsep pemberdayaan ini berasal dari teori manajemen partisipatif, yang mendukung pembagian kekuasaan manajerial (Spreitzer et al., 1997). Kesiapan untuk melepaskan kekuasaan kepada bawahan membutuhkan rasa saling percaya, yang ada dalam hubungan pemimpin-anggota yang berkualitas tinggi dan ditandai dengan interaksi yang sering, komunikasi yang terbuka, serta pertukaran ide yang berkelanjutan (Barbuto dan Hayden, 2010; Sendjaya dan Pekerti, 2010).

Karyawan yang merasa diberdayakan memiliki kendali yang lebih besar atas pekerjaan mereka dan merasakan otonomi yang tinggi dalam tugas-tugasnya, yang berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Spektor, 1986; Ugboro dan Obeng, 2000). Karena kepemimpinan yang melayani menjunjung tinggi lingkungan yang menghargai pengembangan karyawan, mendorong gaya pengambilan keputusan yang melibatkan partisipasi, dan berbagi kekuasaan serta status untuk kebaikan bersama individu maupun organisasi (Lab, 2004), maka penelitian ini mengajukan hipotesis berikut:

H2. *Servant Leadership* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*

3. *Innovative work behavior* terhadap *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja ditunjukkan melalui perasaan senang seorang karyawan terhadap pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan psikologis seperti otonomi, kompetensi, dan kebutuhan untuk keterkaitan seperti dukungan dari tempat kerja atau lingkungan (Deci *et al.*, 2001). Ketika seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan, perilaku kerja yang inovatif ditunjukkan dengan kompetensi dalam melaksanakan tugas. Dengan mampu melakukan tugas, terutama dengan memasukkan beberapa ide inovatif baru di dalamnya, seseorang akan merasa puas. Seorang individu yang kreatif umumnya memiliki kompetensi untuk menghadapi beberapa tantangan sedang bekerja. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa ada hubungan yang kuat antara

inovasi dan kepuasan kerja (Carmeli *et al.*, 2006; Tsai, 2014). Berdasarkan argumentasi di atas dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

H3. *Innovative work behavior* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*

METODE PENELITIAN

I Populasi : seluruh karyawan yang bekerja di industri perhotelan di Jawa Barat

Sample : karyawan yang bekerja di industry perhotelan di jawa barat bintang 3 & 4

Adapun profil responden dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Profil Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Kategori Hotel		
Hotel Bintang 3	72	72.0%
Hotel Bintang 4	28	28.0%
Gender		
Laki-laki	78	78.0%
Perempuan	22	22.0%
Masa Kerja		
< 1 tahun	13	13.0%
1-3 tahun	21	21.0%
> 5 tahun	66	66.0%
Tingkat Pendidikan		
SMK/SMA	57	57.0%
Diploma	37	37.0%
Sarjana	5	5.0%
Magister	1	1.0%

Sumber : Analisa Peneliti (2024)

Sebagian besar peserta dalam penelitian ini bekerja di hotel berkelas tiga bintang, dengan jumlah 72 responden yang mewakili 72% dari seluruh peserta. Selain itu, mayoritas responden adalah lelaki, sebanyak 78 orang atau 78% dari total responden. Sebagian besar dari mereka telah berkarier lebih dari lima tahun, dengan jumlah 66 orang (66%). Tingkat pendidikan terbanyak di antara responden adalah Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK), yang mencakup 57 orang atau 57% dari total peserta.

Instrumen pengumpulan data berupa kuisisioner terstruktur yang terdiri dari tiga bagian, berisi total 50 pernyataan yang menggunakan skala Likert lima poin. Skor 1 menunjukkan ketidaksetujuan yang sangat kuat, sementara skor 5 menandakan persetujuan yang sangat kuat.

Kuisisioner disebarikan secara daring melalui Google Form dan diisi secara mandiri oleh responden.

Instrumen terkait komponen kepemimpinan dilaksanakan dengan mengadaptasi indikator dari Liden et al. (2008), berisi 9 pernyataan. Kesejahteraan kerja diukur berdasarkan skala yang diadaptasi dari Heimerl et al. (2020), yang terdiri dari 35 item pernyataan. Untuk mengukur perilaku inovatif dalam pekerjaan, digunakan instrumen yang diadaptasi dari Bani-Melhem et al. (2019), berisi 6 pernyataan.

Servant Leadership

Pemahaman tentang pentingnya interaksi yang kuat, bersama dan relasional antara pemimpin dan pegawai saat ini menjadi penting, dimana tentunya sikap yang berorientasi pada orang ini akan menjadi suatu hubungan yang aman dan kuat di dalam organisasi, karena seorang pemimpin akan memiliki komitmen yang melayani sehingga pegawainya mengalami pertumbuhan individu yang nantinya akan meningkatkan kualitas hasil kerja pegawai (Haar et al, 2017).

Filosofi kepemimpinan, yang membahas masalah etika, pengalaman pelanggan, dan keterlibatan pegawai sambil menciptakan budaya organisasi yang unik, di mana baik pemimpin maupun pegawai bersatu untuk mencapai tujuan organisasi tanpa kekuatan posisi atau otoritas (Carter & Baghurst, 2013). Servant leadership memiliki keberanian moral pada tingkat yang lebih tinggi karena fakta bahwa mereka mempertimbangkan kepentingan orang lain di atas kepentingan diri sendiri (Ozturk & Karatepe, 2021).

Servant leadership didefinisikan oleh Greenleaf (1977) sebagai gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan pegawai hingga potensi penuh mereka di bidang efektivitas tugas, pelayanan masyarakat, motivasi diri, dan kemampuan kepemimpinan masa depan (Vernia, D,dkk, 2023) . Di mana didasarkan pada gagasan bahwa servant leadership mengakui bahwa mereka memiliki tanggung jawab moral, tidak hanya terhadap keberhasilan organisasi, tetapi di semua pemangku kepentingan termasuk pegawai, pelanggan, dan pemangku kepentingan organisasi lainnya. Di mana keterlibatan pegawai sebagai penghubung menjadi kunci menuju kesuksesan organisasi (Carter & Baghurst, 2013).

Innovative work behavior

Perilaku manusia dipengaruhi oleh proses kognitif/rasional dan emosional, interaksi kognisi dan emosi penting dalam mengembangkan pemahaman yang komprehensif tentang perilaku inovatif karyawan (Bani-Melhem *et al.*, 2020). Perilaku inovatif sebagai produksi atau adopsi ide-ide yang berguna dan implementasi ide, dan dimulai dengan pengenalan masalah dan generasi ide atau solusi, sehingga membawa nilai bagi organisasi dan bertindak sebagai media untuk meningkatkan efisiensi pasar dan loyalitas pelanggan (Garg dan Dhar, 2016).

Untuk menjadi kompetitif dalam lingkungan bisnis, perusahaan jasa harus memfasilitasi potensi inovatif karyawannya. Perilaku inovatif adalah pengenalan atau penerapan yang disengaja oleh karyawan terhadap ide-ide baru, produk, dan proses untuk peran kerja mereka, tim, atau organisasi (Kim dan Koo, 2017).

Job Satisfaction

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana orang menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka atau keadaan pikiran yang ditentukan oleh sejauh mana individu mempersepsikan pekerjaannya (Sang *et al.*, 2019). Kepuasan kerja dapat juga merupakan reaksi positif atau menyenangkan untuk evaluasi kerja dan pengalaman kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, akan dilakukan pengujian hubungan variabel untuk melihat pengaruhnya sehingga penelitian ini akan berbentuk *Hypotheses Testing*. Data dalam penelitian ini akan dikumpulkan dalam satu kesempatan dimana hal ini merupakan jenis pengambilan data *cross sectional*. Untuk mengumpulkan data, dilakukan penyebaran kuisiner langsung kepada karyawan yang merupakan unit analisis dalam penelitian ini (Sekaran & Bougie, 2016).. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *random sampling*. Terdapat 100 responden dalam penelitian ini dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM.

Variabel servant leadership diukur dengan menggunakan 9 indikator, namun terdapat 1 indikator yang tidak valid sehingga dilakukan pengujian validitas kembali dengan membuang indikator yang tidak valid tersebut dengan hasil pengujian sebagai berikut

Tabel 2 Hasil Pengujian Instrument Servant Leadership

Indikator	Factor Loading	Cronbach Alpha
SL2	.839	0.939
SL3	.835	
SL4	.838	
SL5	.840	
SL6	.847	
SL7	.856	
SL8	.821	
SL9	.627	

Sumber : Analisa Peneliti (2024)

Dari hasil analisis pada tabel diatas, nilai factor loading untuk delapan indikator yang digunakan telah memenuhi batas sebesar 0,5. Hal ini menunjukan seluruh indikator telah valid atau dapat mengukur variabel dari digitalisasi. Nilai Cronbach alpha untuk variabel *digitalisasi* adalah $0.939 > 0,6$ sehingga indikator yang digunakan telah memiliki reliabilitas yang baik.

Variabel Innovative work behaviour diukur dengan menggunakan 6 indikator, dengan hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Pengujian Instrument *Innovative Work Behaviour*

Indikator	Factor Loading	Cronbach Alpha
IWB1	.854	0.954
IWB2	.897	
IWB3	.894	
IWB4	.920	
IWB5	.857	
IWB6	.873	

Sumber : Analisa Peneliti (2024)

Dari hasil analisis pada tabel diatas, nilai factor loading untuk keenam indikator yang digunakan telah memenuhi batas sebesar 0,5. Hal ini menunjukan seluruh indikator telah dapat mengukur variabel dari *innovative work behaviour* sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Nilai Cronbach alpha untuk variabel *supply chain integration* adalah $0.954 > 0,6$ sehingga indikator yang digunakan telah memiliki reliabilitas yang baik

Variabel job satisfaction diukur dengan menggunakan 35 indikator, namun terdapat 2 indikator yang tidak valid sehingga dilakukan pengujian validitas kembali dengan membuang indikator yang tidak valid tersebut dengan hasil pengujian sebagai berikut

Tabel 4 Hasil Pengujian Instrument *Job Satisfaction*

Indikator	Factor Loading	Cronbach Alpha
JS1	.518	0.967
JS2	.699	
JS3	.647	
JS4	.665	
JS5	.601	
JS6	.559	
JS8	.525	
JS9	.678	
JS10	.671	
JS11	.525	
JS12	.736	
JS13	.724	
JS14	.743	
JS15	.796	
JS16	.840	
JS17	.790	
JS18	.741	
JS19	.728	
JS21	.789	
JS22	.680	
JS23	.760	
JS24	.672	
JS25	.728	
JS26	.624	
JS27	.740	
JS28	.737	
JS29	.771	
JS30	.723	
JS31	.633	
JS32	.781	
JS33	.741	
JS34	.519	
JS35	.689	

Sumber : Analisa Peneliti (2024)

Dari hasil analisis pada tabel diatas, nilai factor loading untuk ketiga indikator yang digunakan telah memenuhi batas sebesar 0,5. Hal ini menunjukan seluruh indikator telah dapat

mengukur variabel dari *Supply Chain Integration* sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Nilai Cronbach alpha untuk variabel *supply chain resilience* adalah $0.821 > 0,6$ sehingga indikator yang digunakan telah memiliki reliabilitas yang baik

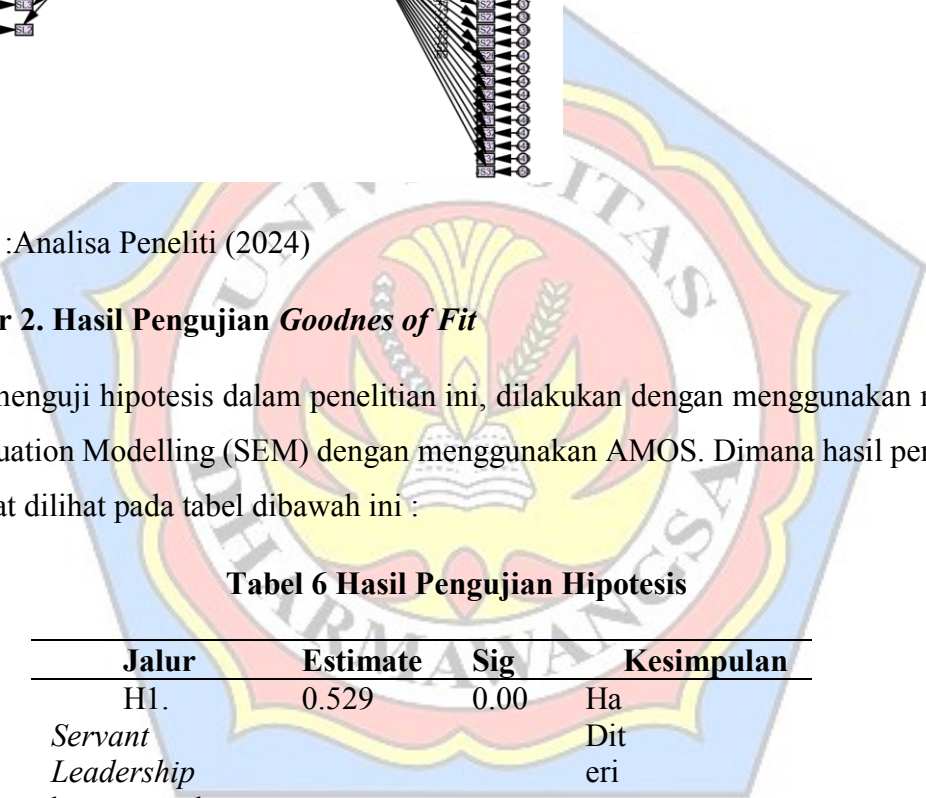
Dalam pengujian dengan pendekatan SEM, maka dilakukan uji Goodness of Fit untuk menguji kelayakan data yang digunakan dalam penelitian dimana hasil dari pengujian GOF ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 5 Hasil Uji *Goodness of Fit Model*

Jenis Pengukuran	Goodness of Fit Index	Keputusan Model fit	Nilai Hasil	Kesimpulan
Absolute Fit Measure	Chi-Square	Low Chi Square	2287.159	Poor Fit
	p-value	$\geq 0,05$	0.00	Poor Fit
	RSMEA	$\leq 0,10$	0,11	Model fit
Incremental Fit Measurer	GFI	$\geq 0,90$	.494	Model fit
	NFI	$\geq 0,90$	.587	Model fit
	IFI	$\geq 0,90$	.722	Model fit
	TLI	$\geq 0,90$	.705	Model fit
	CFI	$\geq 0,90$	.719	Model fit
Parsimonius Fit Measures	CMIN/DF	Antara sampai 5	2.21	Model fit

Sumber : Analisa Peneliti (2024)

Dari hasil pengujian *Goodness of fit* diketahui terdapat satu kriteria yang memenuhi persyaratan *goodness of fit* yaitu CMIN/DF dengan nilai $2.218 < 5$ sehingga model penelitian ini dikatakan telah *goodness of fit*.



Gambar 2. Hasil Pengujian *Goodnes of Fit*

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis

Jalur	Estimate	Sig	Kesimpulan
H1. <i>Servant Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Innovative work behavior</i>	0.529	0.00	Ha Dit eri ma
H2. Servant Leadership berpengaruh terhadap Job Satisfaction	0.640	0.00	a2 Dit eri ma
H3. Innovative work behavior berpengaruh terhadap Job Satisfaction	0.375	0.00	a3 Dit ola k

Universitas Dharmawangsa

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, dan nilai estimasi sebesar 0,529. Data ini mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan *servanthood* terhadap perilaku inovatif dalam pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan dalam kepemimpinan *servanthood* terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif kerja, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, jauh di bawah ambang batas 0,05, dengan nilai estimasi sebesar 0,640. Ini menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan *servanthood* terhadap tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, peningkatan dalam praktik kepemimpinan *servanthood* akan meningkatkan kepuasan kerja, dan hipotesis kedua didukung oleh data tersebut.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis ketiga memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, serta nilai estimasi sebesar 0,640. Data ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara perilaku inovatif dalam pekerjaan dan tingkat kepuasan kerja. Dengan kata lain, perilaku inovatif terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan oleh karena itu, hipotesis ketiga juga didukung oleh hasil analisis.

Dari hasil pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *servant leadership* terhadap *innovative work* behaviour. Dimana hasil inimenunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini terbukti dapat meningkatkan *innovative work* behaviour. *servant leaders* percaya dalam menjalin hubungan yang erat dengan bawahan dengan mengutamakan mereka, membantu mereka, dan selalu jujur kepada mereka; alhasil pengikutnya menjadi bersyukur dan merasa berkewajiban untuk membalasnya. Berbagai sumber bukti empiris menunjukkan bahwa *servant leadership* merupakan faktor efektif dalam mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan (Cai et al., 2018; Khan, Mubarik, dan Islam, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yoshida et al. (2014) yang menemukan hubungan positif antara *Servant Leadership* dan perilaku inovatif dengan mendorong keamanan dan melibatkan upaya kolektif karyawan.

Hasil pengujian telah menunjukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *servant leadership* terhadap *job satisfaction*. Hal ini dapat terjadi karena *Servant leadership*

menekankan pengembangan dan pertumbuhan karyawan dalam konteks kepedulian moral dan sosial (Rodríguez-Carvajal et al., 2014). Servant leadership akan memberdayakan pengikutnya; mereka mendukung dan mendorong serta memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan pengikutnya (Liden et al., 2015). Para peneliti di beberapa bidang telah menemukan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap Servant leadership dalam suatu organisasi, semakin tinggi kepuasan kerja mereka. menggunakan teori LMX untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap kepuasan kerja ditemukan muncul dari hubungan dan interaksi yang berkualitas antara pemimpin dan pengikut (Suprpto, H,dkk, 2024). Pemimpin yang melayani yang berkomitmen memperhatikan kesejahteraan pengikutnya akan menimbulkan kepuasan kerja dan motivasi kerja yang lebih tinggi (Demi et al 2022)).

Hasil pengujian hipotesis ketiga telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *innovative work behaviour* terhadap *job satisfaction*. Ide-ide baru yang inovatif dapat muncul dari sikap proaktif karyawan. Sikap ini dapat meningkatkan motivasi diri pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mampu mengetahui dampak tugas tersebut terhadap orang lain (Suseno, Standing, & Gengatharen, 2019). Perilaku kerja inovatif dapat ditunjukkan dengan kompetensi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam menyelesaikan tugas, ia akan memasukkan sejumlah ide inovatif sehingga ia akan merasa puas dalam bekerja (Nasir, Halimatussakdiah, & Suryani, 2019). Keinginan dan kemampuan karyawan untuk berinovasi menjamin mengalirnya inovasi dalam organisasi (. Penelitian ini mendukung hasil dari penelitian sebelumnya dari Ibrahim et al., (2015) dan Nasir et al., (2019)) menemukan bahwa perilaku kerja inovatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian , maka simpulan yang diperoleh dari penelitian ini, pertama ditemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *servant leadership* terhadap *innovative work behaviour* dimana ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini. Kedua, hasil pengujian hipotesis kedua juga menunjukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari servant leadership terhadap *job satisfaction* yang juga mendukung hipotesis kedua yang diajukan. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *innovative work behaviour* terhadap *job satisfaction*. Ketiga

hasil penelitian ini dapat memberikan saran baik untuk para praktisi dan juga secara akademis. Dari hasil penelitian telah menunjukkan bahwa servant leadership memiliki pengaruh yang positif terhadap innovative work behaviour dan juga job satisfaction. Oleh karena itu penting bagi para pemimpin untuk terus mempraktekan gaya kepemimpinan ini. Para pemimpin dalam perusahaan khususnya hotel dapat mendorong pada atasan untuk berupaya menerapkan gaya kepemimpinan ini untuk meningkatkan innovative work behaviour dan juga job satisfaction. *Innovative work behavior* juga ditemukan memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* dan oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mendorong *Innovative work behavior*. Hal yang dapat dilakukan adalah memberikan ruang terhadap para karyawan untuk menuangkan dan mengaplikasikan ide-idenya dengan memberikan wewenang tertentu. Keempat, Penelitian ini juga memiliki saran untuk penelitian selanjutnya, dimana penelitian Achdiat, M., Liberna, H., Rizkiyah, N., Nurisman, H., Widiyanto, S., Suprpto, H. A., ... & Saring, S. (2025). Integrating Design Thinking into Entrepreneurship Education: A Learning Framework for Vocational High School Students. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 17(1), 1102-1111. ini sendiri dilakukan pada karyawan hotel bintang 3 dan 4 dimana penelitian selanjutnya dapat mencoba melakukan pada karyawan hotel bintang 5 ataupun pada industri lain. Penelitian selanjutnya juga dapat mengeksplorasi bagaimana dampak lain dari *servant leadership* seperti misalkan *organizational excellence*.

DAFTAR PUSTAKA

- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: A systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329-351. <https://doi.org/10.1108/jamr-06-2018-0052>
- Achdiat, M., Liberna, H., Rizkiyah, N., Nurisman, H., Widiyanto, S., Suprpto, H. A., ... & Saring, S. (2025). Integrating Design Thinking into Entrepreneurship Education: A Learning Framework for Vocational High School Students. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 17(1), 1102-1111.
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. (2018). Servant leadership and innovative work behavior in Chinese high-tech firms: A moderated mediation model of meaningful work and job autonomy. *Frontiers in psychology*, 9, 386211.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self- leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90. <https://doi.org/10.1108/01437720610652853>
- Carter, D., & Baghurst, T. (2013). The influence of servant leadership on restaurant employee engagement. *Journal of Business Ethics*, 124(3), 453-464. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1882-0>

- Chung, J.Y., Chan, S.J., Kyle, G.T. and Petrick, J.F. (2010), "Servant leadership and procedural justice in the U.S. national park service: the antecedents of job satisfaction", *Journal of Park and Recreation Administration*, Vol. 28 No. 3, pp. 1-15.
- Cogliser, C. C., Schriesheim, C. A., Scandura, T. A., & Gardner, W. L. (2009). Balance in leader and follower perceptions of leader-member exchange: Relationships with performance and work attitudes. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 452-465. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.03.010>
- Demi, Z. A., Imron, A., Burhanuddin, B., & Supriyanto, A. (2022, December). Servant leadership and job satisfaction: The mediating role of trust and leader-member exchange. In *Frontiers in Education* (Vol. 7, p. 1036668). Frontiers.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York, NY: Paulist Press
- Greenleaf, R.K. (1970), *The Servant as Leader*. Westfield, The Greenleaf Center for Servant Leadership, Indiana.
- Ibrahim, H., Shah, K. M., & Zulkafli, A. H. (2015). Innovative behavior and job satisfaction. *Advanced Science Letters*, 21(4), 966-969.
- Khan, M. M., Mubarik, M. S., & Islam, T. (2021). Leading the innovation: role of trust and job crafting as sequential mediators relating servant leadership and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1547-1568.
- Le Blanc, P. M., González-Romá, V., & Wang, H. (2020). Charismatic leadership and work team innovative behavior: the role of team task interdependence and team potency. *Journal of Business and Psychology*, 36(2), 333-346. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09663-6>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Meuser, J. D., Hu, J., Wu, J., & Liao, C. (2015). Servant leadership: Validation of a short form of the SL-28. *The leadership quarterly*, 26(2), 254-269.
- Liden, R.C., Wayne, S.J., Zhao, H. and Henderson, D. (2008), "Servant leadership: development of a multidimensional measure and multi-level assessment", *The Leadership Quarterly*, Vol. 19 No. 2, pp. 161-177
- Rodríguez-Carvajal, R., de Rivas, S., Herrero, M., Moreno-Jiménez, B., & Van Dierendonck, D. (2014). Leading people positively: Cross-cultural validation of the Servant Leadership Survey (SLS). *The Spanish journal of psychology*, 17, E63.
- Setiawan.R, (2024) *Strategies for Enhancing Customer Satisfaction in Hotels in Jakarta in the Context of Indonesia's Economic Development*, *Journal of Systemic and Innovative Research* (MJSIS), 1 (5), 27 November 2024,240-250 .
- Setiawan.R, Idham.R. (2022). Pengaruh Kreativitas dan pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Teraskita Cawang Jakarta), *Jurnal Pariwisata*, 9(2),p.151-160 <https://doi.org/10.31294/par.v9i2.13893>
- Sang, L., Xia, D., Ni, G., Cui, Q., Wang, J., & Wang, W. (2019). Influence mechanism of job satisfaction and positive affect on knowledge sharing among project

- members. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 27(1), 245-269. <https://doi.org/10.1108/ecam-10-2018-0463>
- Suryani, I. (2019, August). Psychological empowerment, innovative work behavior and job satisfaction. In *3rd International Conference on Accounting, Management and Economics 2018 (ICAME 2018)* (pp. 636-643). Atlantis Press.
- Suseno, Y., Standing, C., Gengatharen, D., & Nguyen, D. (2020). Innovative work behaviour in the public sector: The roles of task characteristics, social support, and proactivity. *Australian Journal of Public Administration*, 79(1), 41-59.
- Suprpto, H. A., Widiyarto, S., Rizkiyah, N., Nurisman, H., Megayanti, W., Vernia, D. M., ... & Sumadyo, B. (2024). Introduction To Entrepreneurship Based on Ethnopedagogy in The Ngetau Tradition For Elementary School Students. *Studies in Learning and Teaching*, 5(3), 720-733.
- Tarim, M. (2018). Impact of Imx and emotional labor on performance and commitment. *International Journal of Commerce and Finance*, 4 (1), 76-83, http://ijcf.ticaret.edu.tr/index.php/ijcf/article/view/65/pdf_48
- Tierney, P. (2008), "Leadership and employee creativity", in Zhou, J. and Shalley, C.E. (Eds), *Handbook of Organizational Creativity*, Erlbaum, New York, NY, pp. 95-123.
- Tsai, Y. (2014) Learning organizations, internal marketing, and organizational commitment in hospitals. *BMC Health Services Research*, 14, 152. <http://dx.doi.org/10.1186/1472-6963-14-152>
- Vernia, D. M., Suprpto, H. A., Sumadyo, B., Nurdin, N., & Widiyarto, S. (2023). Bagaimana Proses Belajar Berwirausaha dan Budaya pada Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(6), 7992-7999.
- Wijayanto.W, Setiawan.R. Suprpto H.Aries, Riyono.B, Widiyarto.S, Iramdhan (2024) The Influence of Service Quality on Customer Satisfaction in The Company at Damai Indah Golf PIK Course Restaurant, *Journal of Systemic and Innovative Research (MJSIS)*, 1 (5), 27 November 2024, p.198-203.
- Wijayanto.W, Setiawan.R (2023). Studi Analisis Kelayakan Pendirian Bisnis Restoran Italian Healty Food " FABIO" di Senopati.7(1).p.104-119. <https://doi.org/10.35814/jrb.v7i1.5506>
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.49388995>