

Innovative Work Performance pada Karyawan Restoran Korea dan Jepang

Evi Silvana Muchsinati^{✉1}, Willy Efander²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Internasional Batam

DOI: [10.37531/sejaman.v4i1.791](https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.791)

Abstrak

Pendapatan asli daerah (PAD) Batam di bidang restoran terus meningkat dari tahun 2014 sampai 2018. Hal ini menandakan bahwa industri restoran di Batam saat ini terus berkembang. Oleh karena itu, restoran-restoran harus meningkatkan daya saingnya dengan berinovasi agar berbeda dari restoran lainnya. Penelitian ini menguji faktor-faktor yang mempengaruhi IWP pada karyawan restoran Korea dan Jepang di Batam. Responden penelitian ini adalah 51 juru masak pada 5 restoran Korea dan Jepang di Batam yaitu Nogusaya Teppanyaki and Grill Restaurant, Dae Jang Geum Korean Restaurant, Club House Villa Panbil, Yuzu Sushi Boutique and Restaurant, dan Ken Yang Restaurant. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SmartPLS 3. Penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu purposive. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semua faktor-faktor yaitu leadership, organizational justice, organizational commitment, organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap Innovative Work Performance.

Kata Kunci: leadership, organizational justice, organizational commitment, organizational citizenship behavior, Innovative Work Performance, restoran Korea dan Jepang

Abstract

Batam locally-generated revenue in restaurant industries keep increasing from 2014 to 2018 which indicates that currently restaurant industries in Batam keep growing. Therefore, restaurants have to increase their competitive value with innovation, so they will look different from other restaurant. This research examine the factor that influence IWP on employee Korean and Japanese restaurant at Batam. The respondents of this study were 51 cooks at 5 Korean and Japanese restaurants in Batam, namely Nogusaya Teppanyaki and Grill Restaurant, Dae Jang Geum Korean Restaurant, Club House Villa Panbil, Yuzu Sushi Boutique and Restaurant, and Ken Yang Restaurant. The collected data were analyzed using SmartPLS 3. This study used a purposive sampling technique. The results of this study can be concluded that all factors, namely leadership, organizational justice, organizational commitment, organizational citizenship behavior have an effect on Innovative Work Performance.

Keywords: leadership, organizational justice, organizational commitment, organizational citizenship behavior, Innovative Work Performance, Korean and Japanese restaurants

Copyright (c) 2021, Evi Silvana Muchsinati, Willy Efander

Corresponding author :

Email Address : evi@uib.ac.id (Sei Ladi, Jl. Gajah Mada, Baloi Permai, Kec. Sekupang, Kota Batam,)

Received 13 Januari 2021, Accepted 18 Maret 2021, Published 02 Juni 2021

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di bidang jasa dan produk semakin hari semakin meningkat hal itu dapat dilihat pada perilaku pembeli yang cenderung banyak permintaan dalam pembeliannya. Kondisi ini semakin memperburuk terhadap kelangsungan suatu bisnis apabila pemilik tidak berinovasi dalam bisnisnya. Penelitian tentang *innovative work behavior* (IWB) sudah ada dari 20 tahun yang lalu dan sampai sekarang masih terus diteliti. Menurut King dan Anderson (2002) pada Jong dan Hartog (2010) inovasi sendiri terbagi atas organisasi, kelompok, jaringan, dan individu. Penelitian ini dilakukan di tingkat individu pada karyawan restoran Korea dan Jepang di Batam. Literatur terkait dengan topik ini sudah ada di tahun 1986 dan terus berkembang sampai sekarang dengan topik yang lebih luas penekanannya seperti TQM dan *corporate entrepreneurship*.

Perkembangan restoran di Batam dari tahun ke tahun semakin meningkat, hal ini dapat dilihat pada data Perkembangan PAD kota Batam di sektor usaha restoran tahun 2014-2018 sebesar 32,4%-72,6% (Sumber: Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam tahun 2014-2018). Adanya peningkatan jumlah restoran maka persaingan menjadi semakin ketat sehingga resiko restoran tutup menjadi lebih besar, contoh restoran yang sudah tutup karena persaingan ini adalah restoran Jepang Itadakimasu. Restoran yang inovatif rata-rata memiliki karakteristik tertentu, salah satunya memiliki konsep yang unik contohnya seperti Manse Korean Grill Batam, Modern Grill dan Batam Barbeque. Restoran-restoran tersebut menggunakan konsep tempat makan yang memberikan konsumen kebebasan dapat memanggang daging sendiri serta menggunakan konsep *all you can eat* dimana konsumen dengan membayar nominal uang tertentu dapat mengambil berapapun jumlah daging yang mereka inginkan. <https://travel.kompas.com/read/2019/10/02/110000227/5-trik-makan-di-restoran-all-you-can-eat-supaya-tidak-rugi>.

Kemudian restoran yang inovatif cenderung akan melakukan promosi produk di media sosial terutama di Instagram, salah satu contoh tempat makan yang menggunakan ini adalah Iseyu Japanese Restaurant dan The Duck King dan X.O Suki. Promosi tersebut tidak hanya dilakukan oleh restoran tersebut saja. Pengunjung restoran tersebut juga membantu mempromosikan dengan cara memposting fotonya saat sedang makan di tempat tersebut dan akan menag lokasi restoran tersebut di foto mereka agar dapat dilihat oleh orang lain di sosial media <https://batampos.co.id/2018/04/23/menu-kekinian-bikin-bisnis-kuliner-batam-bertahan/>.

Terakhir dan paling utama adalah menu yang unik dan mengikuti perkembangan zaman namun tetap enak serta sesuai standar. Karakteristik ini dapat dilihat banyak tempat makan yang mengeluarkan menu bertema *salted egg* karena semakin banyaknya peminat menu makan tersebut <https://food.detik.com/info-kuliner/d-4854777/jajan-hidangan-berlumur-saus-salted-egg-yang-masih-booming-di-2020>. Dibawah ini adalah tabel Restoran Korea dan Jepang di Batam berdasarkan rating dari trip advisor

Tabel 1 Restoran Korea dan Jepang di Batam

No	Nama restoran	Trip advisor rating
----	---------------	---------------------

1	Nogusaya Teppanyaki and Grill Restaurant	4
2	Dae Jang Geum	4
3	Club House Villa Panbil	5
4	Yuzu Sushi Boutique and Restaurant	4.5
5	Ken Yang Restaurant	3

Sumber: https://www.tripadvisor.co.id/Restaurants-g297717-Batam_Riau_Achipelago_Riau_Islands_Province.html

Selain beberapa alasan diatas penelitian ini menganalisa pentingnya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap IWB seperti *leadership*, *organizational commitment*, *organizational justice* dan *OCB*. Beberapa variabel ini telah dilakukan penelitiannya oleh Xerri dan Brunetto (2013), Khaola dan Coldwell (2016), Wang *et al.*, (2014), dan Bushra *et al.*, (2011). Berdasarkan fenomena diatas maka permasalahan penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *innovative work performance* pada karyawan restoran Korea dan Jepang di Batam. Sedangkan tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh:

1. *Leadership* terhadap *Organizational Justice*
2. *Leadership* terhadap *Organizational Commitment*
3. *Organizational Justice* terhadap *Organizational Commitment*
4. *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*
5. *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap *Innovative Work Behaviour*.

Innovative Work Behavior

Janssen (2000) pada Khaola dan Coldwell (2018) berpandangan bahwa *innovative work behaviour* merupakan perilaku seorang individu dimana dia memperkenalkan dan menerapkan ide baru dalam bentuk produk, proses maupun prosedur yang berasal dari diri mereka sendiri ke dalam pekerjaan, peran, dan organisasinya. Amabile dan Pillemer (2012) juga berpendapat bahwa *innovative work behaviour* di dalam organisasi tidak hanya merupakan produk dari talent dan kepribadian seorang individu namun juga merupakan hasil dari pengaruh sosial dan psikologi.

Leadership* dan *Organizational Justice

Leadership merupakan proses dimana suatu individu mempengaruhi pikiran dan tindakan orang lain untuk mencapai sebuah tujuan disebut oleh Yukl (2012) pada Khaola dan Coldwell (2018). Gillet *et al.*, (2013) menyatakan bahwa persepsi *organizational justice* perawat terutama *interactional justice* dan *distributive justice* akan meningkat bila perawat tersebut memiliki seorang *manager* atau *supervisor* yang memimpin menggunakan gaya *leadership* secara *transformational* yang mendorong pemimpin untuk meningkatkan keagungan, penghormatan, dan kepercayaan bawahannya untuk meningkatkan keinginan mereka untuk turut membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

Carter *et al.*, (2014) menyatakan bahwa atasan yang menunjukkan sikap *transformational leadership* dalam interaksi dengan bawahannya, maka besar kemungkinan bawahannya akan merasa diperlakukan dengan lebih setara, lebih dihargai dan lebih adil. Hal yang dirasakan oleh bawahan tersebut merupakan tanda

dari *interactional justice* dan hasil tes yang dilakukan ditemukan bahwa ada hubungan yang kuat antara *transformational leadership* dengan *interactional justice*.

H1: *Leadership* berpengaruh positif terhadap *Organizational Justice*

Leadership* dan *Organizational Commitment

Lo *et al.*, (2010) menyebutkan bahwa adanya hubungan langsung yang positif antara *transformational leadership* dan *organizational commitment*, hal ini didukung dengan teori dari penelitian sebelumnya yang terdapat pada artikel yang menyebutkan bahwa *transformational leadership* mendukung dalam mengembangkan kepercayaan, komitmen, dan efisiensi tim seorang karyawan. Disebutkan juga kalau *transactional leadership* memiliki efek positif terhadap *organizational commitment*, meskipun disebutkan bahwa efeknya tidak signifikan *transformational leadership* namun efeknya positif.

Pada hasil penelitian Gumusluoglu *et al.*, (2013) yang dilakukan untuk menguji bagaimana kepemimpinan dapat memperbesar komitmen karyawan *research and development* ditemukan bahwa *transformational leadership* adalah salah satu gaya leadership yang dapat memperbesar komitmen karyawan terhadap organisasi, dan juga ditemukan bahwa *organizational justice* merupakan tahap yang penting untuk memperngaruhi komitmen karyawannya.

H2: *Leadership* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

Organizational Justice* dan *Organizational Commitment

Poon (2012) menemukan bahwa *distributive justice* berhubungan langsung secara positif terhadap *organizational commitment*, ditemukan bahwa karyawan yang memiliki kesulitan dalam persepsi negatif yang dimiliki terhadap hasil yang didapat dan atasannya membutuhkan usaha yang lebih untuk meningkatkan *affective commitment* yang dimiliki.

Penelitian Crow *et al.*, (2012) yang meneliti tentang hubungan *organizational justice* dan *organizational commitment* pada polisi di Korea Selatan, menemukan bahwa ada korelasi yang positif antara *organizational justice* dan *organizational commitment* pada polisi.

H3: *Organizational Justice* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

Organizational Commitment* dan *Organizational Citizenship Behaviour

Lavelle *et al.*, (2012) menyatakan pada penelitiannya bahwa *organizational commitment* memiliki dampak positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada hasil penelitian Tharikh *et al.*, (2016) didapatkan antara *organizational commitment* dan *organizational citizenship behavior* ada hubungan positif karena disebutkan bahwa *organizational citizenship behaviour* merupakan sikap atau bahkan mungkin konsekuensi yang didasari oleh *organizational commitment*.

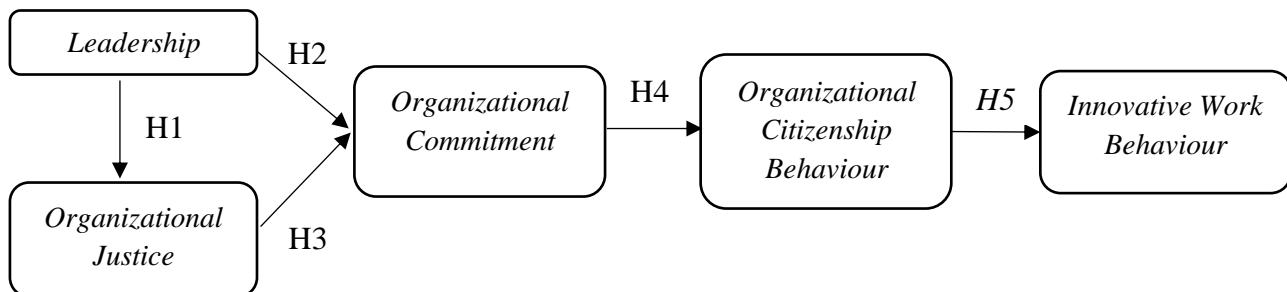
H4: *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Organizational Citizenship Behaviour* dan *Innovative Work Behaviour

Pada penelitian Xerri dan Brunetto (2013) yang dilakukan pada perawat didapatkan hasil bahwa *organizational commitment behavior* berhubungan positif dengan *innovative behavior* perawat, jadi perilaku para perawat yang membantu satu

sama lain dalam pekerjaannya bukan hanya akan memberikan keuntungan kepada para perawat, namun juga akan memberikan manfaat secara tidak langsung kepada organisasi, seperti efisiensi organisasi dan kepuasan pasien.

H5: *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behaviour*



Gambar 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi *innovative work performance* pada karyawan restoran Korea dan Jepang di Batam, Sumber: Model diolah (2018)

METODOLOGI

Populasi dari penelitian ini adalah restoran Korea dan Jepang yang terletak di Batam yang dapat dilihat melalui website trip advisor indonesia (<https://www.tripadvisor.co.id>). Sampel penelitian adalah 51 karyawan dari 5 restoran Korea dan Jepang yang setuju restorannya untuk diteliti. Koresponden yang diambil merupakan tenaga kerja yang memerlukan inovasi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerjanya, tenaga kerja yang akan diambil dalam penelitian ini adalah juru masak restoran: Nogusaya Teppanyaki and Grill Restaurant, Dae Jang Geum Korean Restaurant, Club House Villa Panbil, Yuzu Sushi Boutique and Restaurant, Ken Yang Restaurant.

Tabel 2 : Jumlah Juru Masak Responden Berdasarkan Restoran

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Nogusaya Teppanyaki and Grill Restaurant	14	27.5 %
Dae Jang Geum Korean Restaurant	5	9.8 %
Club House Villa Panbil	12	23.5 %
Yuzu Sushi Boutique and Restaurant	9	17.6 %
Ken Yang Restaurant	11	21.6 %

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria sampel adalah juru masak karena memerlukan kreatifitas ataupun inovasi dalam melakukan pekerjaannya. Leschziner (2015) menyebutkan bahwa juru masak adalah orang yang selain memasak juga melakukan beberapa pekerjaan seperti mengikuti perintah sesuai pesanan dan melakukan beberapa hal spesifik secara konsisten yang teknis seperti menciptakan makanan, mengembangkan menu dan mengelola.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu independen, mediasi dan dependen. Skala yang digunakan 7 poin pertanyaan dengan nilai 1 (sangat tidak setuju sekali) sampai nilai 7 (sangat setuju sekali) untuk variabel leadership, *Organizational Justice, dan Innovative Work Behaviour*. Skala 6 poin pernyataan dengan nilai 1 (sangat tidak setuju sekali) sampai nilai 6 (sangat setuju sekali) untuk variabel *Organisational Commitment, Organisational Citizenship Behaviour*.

Leadership merupakan sebuah hubungan yang terjalin antara pemimpin dan pengikutnya di dalam sebuah perusahaan, *leadership* dapat terjadi dalam dua bentuk yaitu *transformational leadership* dan *transactional leadership* (Ismail et al., 2010). Daftar pertanyaan mengenai *leadership* diambil dari kuisioner yang dikembangkan dalam artikel milik Ismail et al., (2010) pada Ugwu et al., (2016) berisikan 15 buah pertanyaan.

Organizational Justice merupakan proses yang berperan penting dalam hubungan atasan dan bawahan saat keputusan promosi diambil dan reaksi karyawan terhadap keputusan tersebut dan *organizational justice* terjadi ketika karyawan menerima penghargaan atau imbalan, dan *organizational justice* terdiri dari 3 konsep yaitu *distributive justice, procedural justice* dan *interactional justice* (Cheng, 2014). Cheng (2014) juga menambahkan bahwa *justice* merupakan proses dan prosedur dari keputusan hasil yang mendasar. Daftar pertanyaan mengenai *organizational justice* diadopsi dari kuisioner yang dikembangkan dalam artikel milik Cheng (2014) berisikan 14 buah pertanyaan.

Organisational Commitment biasanya dideskripsikan sebagai keberlanjutan karyawan terhadap perusahaan yang dihasilkan dari kesadaran karyawan terhadap resiko dari meninggalkan organisasi (Teh dan Sun, 2012). Daftar pertanyaan mengenai *Organisational Commitment* diadopsi dari kuisioner yang dikembangkan dalam artikel milik Teh dan Sun (2012) berisikan 5 buah pertanyaan.

Organisational Citizenship Behaviour merupakan perilaku baik karyawan yang tidak diberikan perhargaan secara formal melalui sistem perhargaan formal perusahaan dan merupakan perilaku kerja yang positif dimana karyawan mau melakukan peran ekstra dalam pekerjaannya (Teh dan Sun, 2012). Daftar pertanyaan mengenai *Organisational Citizenship Behaviour* diadopsi dari kuisioner yang dikembangkan dalam artikel milik Teh dan Sun (2012) berisikan 4 buah pertanyaan.

Innovative Work Behaviour merupakan perilaku yang menandakan keinginan untuk menciptakan, mengenalkan dan mengimplementasi ide baru menguntungkan pekerjaan dan performa kelompok dan perusahaan (Radaelli et al., 2014). Daftar pertanyaan mengenai *Innovative Work Behaviour* diadopsi dari kuisioner yang dikembangkan dalam artikel milik Radaelli et al., (2014) berisikan 4 buah pertanyaan.

Penelitian ini menggunakan aplikasi Smartpls untuk mengkonfirmasi model penelitian. Untuk metode analisis data terdiri dari metode analisis deskriptif berisi tentang umur, jenis kelamin, masa kerja dan tempat kerja. Sedangkan metode analisis kuantitatif menggunakan analisis SEM PLS berisi uji model pengukuran (*Outer Model*) terdiri dari *Outer Loadings, AVE, composite reliability*. Model structural (*Inner Model*) terdiri dari *Path Coefficients, Indirect effects*. Uji R Square dan Uji Quality Index. Ghazali, I. & Latan, H. (2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif Responden

Analisis deskriptif pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, lama kerja dan

pendidikan, Kesimpulan yang diperoleh dengan responden sebanyak 51 orang pada lima restoran Korea dan Jepang di Batam sebagai berikut: jenis kelamin paling banyak adalah laki-laki yaitu 52.9 %. Trend juru masak sekarang didominasi oleh laki-laki. Juru masak merupakan karir yang bagus dan terbuka bagi laki-laki dibandingkan perempuan. Laki-laki waktunya lebih fleksibel dibanding perempuan apalagi yang sudah berkeluarga waktu untuk keluarga tidak fleksible.

Lama kerja responden 1-3 tahun sebanyak 45.1%. Masa kerja untuk juru masak rata-rata 1-3 tahun, hal ini membuktikan karir ini menarik dan masih diperhitungkan untuk mencukupi biaya hidup sehari-hari. Tingkat loyalitas juru masak terbilang tinggi sehingga mereka masih betah bekerja di restoran.

Tingkat pendidikan terbanyak adalah SMA/sederajat yaitu 74.5 %. Untuk tingkat pendidikan masih di dominasi SMA/SMK sederajat. Pemilik restoran masih menerima juru masak dengan tingkat pengalaman nya bukan pendidikannya. Kebanyakan juru masak ini berpindah-pindah tempat sehingga belum ada waktu untuk meneruskan jenjang yang lebih tinggi seperti D3 perhotelan, selain itu kendalan karena keterbatasan biaya untuk menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi.

Hasil Uji Outer Model (Evaluasi Model Pengukuran)

Hasil uji validitas (AVE) semuanya dinyatakan valid dimana nilainya diatas 0,6. dan uji reliabilitas semuanya dinyatakan reliabel nilainya diatas 0,7.

Tabel 3 : Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Kesimpulan
<i>Leadership</i>	0.650	Valid
<i>Organizational Justice</i>	0.727	Valid
<i>Organizational Commitment</i>	0.678	Valid
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.731	Valid
<i>Innovative Work Behaviour</i>	0.737	Valid

Sumber: Data primer diolah (2020)

Tabel 4: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Kesimpulan
<i>Leadership</i>	0.948	Reliabel
<i>Organizational Justice</i>	0.940	Reliabel
<i>Organizational Commitment</i>	0.912	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.915	Reliabel
<i>Innovative Work Behaviour</i>	0.916	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2020)

Hasil Uji Inner Model (Evaluasi Model Pengukuran)

Untuk melihat signifikansi dari kriteria hasil uji data dapat dilihat pada tabel *path coefficient* pada kolom *T-statistic* dan *P-value*. Nilai dapat disimpulkan signifikan apabila nilai dari *path coefficient* 5% dari hasil $T\text{-statistic} > 1.96$ atau $P\text{-value} < 0.05$ (Hair

et al., 2011).

Tabel 5 : Hasil Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Variabel	P-Value	T-Statistics	Kesimpulan
<i>Leadership → Organizational Justice</i>	0.000	23.778	H1: Signifikan Positif
<i>Leadership → Organizational Commitment</i>	0.000	5.848	H2: Signifikan Positif
<i>Organizational Justice → Organizational Commitment</i>	0.019	2.353	H3: Signifikan Positif
<i>Organizational Commitment → Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.000	16.890	H4: Signifikan Positif
<i>Organizational Citizenship Behaviour → Innovative Work Behaviour</i>	0.000	13.226	H5: Signifikan Positif

Sumber: Data primer diolah (2020)

Leadership berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational justice* terlihat pada karyawan telah merasakan bahawa kepemimpinan yang diterapkan di restoran telah meningkatkan sistem keadilan di organisasi seperti gaji yang diberikan pada karyawan sesuai umk. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan Gillet et al., (2013). *Leadership* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational commitment*. Bahwa kepemimpinan yang diterapkan telah berdampak positif seperti memberikan perhatian dan dukungan kepada bawahan sehingga menimbulkan loyalitas karyawan semakin meningkat. Hasil pengujian tersebut sesuai dengan penelitian Lo et al., (2010). *Organizational justice* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational commitment*. Perusahaan telah melakukan sistem keadilan sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku sehingga karyawan merasa nyaman bekerja dan menimbulkan komitmen organisasi karyawan. Hasil hipotesis tersebut konsisten dengan penelitian Poon, (2012). *Organizational commitment* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Pengaruh signifikan terjadi karena komitmen karyawan di restoran kuat maka perilaku untuk membantu karyawan lain semakin kuat juga. Hasil pengujian tersebut sesuai dengan penelitian Lavelle et al., (2012). *Organizational citizenship behaviour* berpengaruh signifikan positif terhadap *innovative work behaviour*. Pengaruh signifikan terjadi karena perilaku membantu karyawan lain tinggi maka perilaku karyawan untuk berinovasi meningkat. Kondisi ini akan berdampak positif bagi perusahaan sehingga menghasilkan menu masakan yang kreatif. Hasil pengujian tersebut sesuai dengan penelitian Xerri dan Brunetto (2013).

Hasil Uji R Square

Tabel 5 menjelaskan hasil uji determinasi (R Square) dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational justice* dapat dijelaskan sebesar 75% sisanya 25% dijelaskan oleh variabel lain. Variabel *organizational commitment* dapat dijelaskan sebesar 49,1% sisanya 50,9% dijelaskan oleh variabel lain. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dijelaskan sebesar 56,3% sisanya 43,7% dijelaskan oleh variabel lain.

Variabel *Innovative Work Behaviour* dapat dijelaskan sebesar 42,6% sisanya 57,4% dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 6 Hasil Uji R Square

Variabel	R Square	Kesimpulan
<i>Organizational Justice</i>	0.750	<i>Strong</i>
<i>Organizational Commitment</i>	0.491	<i>Moderate</i>
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.563	<i>Moderate</i>
<i>Innovative Work Behaviour</i>	0.426	<i>Moderate</i>

Sumber: Data primer diolah (2020)

Hasil Uji Quality Index (Overall Fix Index)

Ghozali dan Latan (2013) mengemukakan bahwa *Goodness of Fit* adalah perbandingan antar model yang dispesifikasi terhadap matriks kovarian antar indikator. Pada tabel 6 menunjukkan pada data nilai yang ditunjukkan GoF variabel dependen *innovative work behaviour* yang dihasilkan sebesar 0.4680, sehingga dinyatakan bahwa GoF termasuk dalam kategori *Large*, sehingga model dapat digunakan pada penelitian (Ghozali dan Latan 2013).

Tabel 7 Hasil Uji Goodness of Fit

Communality	R Square	GoF	Kesimpulan
0.7046	0.5545	0.4680	<i>Large</i>

Sumber: Data primer diolah (2020)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi innovative work behavior pada restoran Korea dan Jepang di Batam dapat disimpulkan semua hipotesis berpengaruh signifikan positif. Hal ini menandakan bahwa untuk meningkatkan perilaku inovasi kerja juru masak di restoran di Batam dapat melalui variabel leadership, Organizational Justice, Organizational Commitment, dan Organizational Citizenship Behaviour.

Implikasi penting dalam penelitian ini sebagai berikut: pemimpin perlu bertindak adil untuk mensejahterakan karyawannya melalui perbaikan system renumerasi, pemberian reward dan punishment yang jelas. Dukungan organisasi sangat diperlukan seperti memberikan ruang inovasi dan kreatifitas karyawan melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan secara rutin. Hal ini bertujuan menambah wawasan dan pengetahuan mereka sehingga dapat menimbulkan inovasi dalam pekerjaannya. Selain itu apabila karyawan telah merasa aman dan nyaman dalam bekerja maka keinginan memberikan dukungan sesamanya lebih besar, sehingga pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan target perusahaan.

Selanjutnya penelitian ini dapat diperluas dengan populasi dan sampel perusahaan jasa atau manufaktur dengan bidang pekerjaan lain seperti marketing, desain dan R and D. Penelitian ini hanya dibatasi unit analisis individu sedangkan kedepannya bisa diperluas pada level tim kerja.

Referensi :

- Bushra, F., Usman, A., & Naveed, A. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *Journal of Business & Social Science*, 2(18), 100-121.
- Carter, M. Z., Mossholder, K. W., Feild, H. S., & Armenakis, A. A. (2014). Transformational Leadership, Interactional Justice, and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Racial and Gender Dissimilarity Between Supervisors and Subordinates. *Group and Organization Management*, 39(6), 691-719.
- Chang, W. J., Liao, S. H., Lee, Y. J., & Lo, W. P. (2015). Organizational commitment, knowledge sharing and organizational citizenship behaviour: The case of the Taiwanese semiconductor industry. *Knowledge Management Research and Practice*, 13(3), 299-310.
- Cheng, S. Y. (Cheryl). (2014). The mediating role of organizational justice on the relationship between administrative performance appraisal practices and organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1131-1148. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2013.816864>
- Crow, M. S., Lee, C. B., & Joo, J.-J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing*, 35(2), 402-423.
- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. & Latan, H. (2013). *Partial Least Squaare Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. Semarang, Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokounkolo, R., & Colombar, P. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50(10), 1359-1367. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.12.012>
- Gumusluoglu, L., Karakitapoğlu-Aygün, Z., & Hirst, G. (2013). Transformational leadership and R&D workers' multiple commitments: Do justice and span of control matter? *Journal of Business Research*, 66(11), 2269-2278.
- Hair, J. F. J. et al. (2011). *Multivariate Data Analysis*, (5th Edition). Upper Saddle River,

NJ: Prentice Hall.

Han, S. H., Seo, G., Yoon, S. W., & Yoon, D.-Y. (2016). Transformational leadership and knowledge sharing: Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing. *International Journal of Information Science and Management*, 14(2), 83–96.

Hassi, A. (2018). "You get what you appreciate": Effects of leadership on job satisfaction, affective commitment and organisational citizenship behaviour. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 786–811. DOI 10.1108/IJOA-08-2018-1506

Ismail, A., Mohamad, M. H., Mohamed, H. A.-B., Rafiuddin, N. M., & Zhen, K. W. P. (2010). Transformational and Transactional Leadership Styles as a Predictor of Individual Outcomes. *ECTAP - Theoretical and Applied Economics*, Romania, XVII(6), 89–104.

Jong dan Hartog (2010) Measuring Innovative Work Behaviour, Creativity and Innovation Management, Volume 19 Number 1, doi:10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x

Khaola, P., & Coldwell, D. (2018). Explaining how leadership and justice influence employee innovative behaviours. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 193–212.

Khaola, P. P., & Coldwell, D. A. (2016). Teachers' Citizenship and Innovative Work Behaviours: Examining the Role of Leadership, Organisational Commitment and Fairness. September. Proceedings of the 28th Annual Conference of the Southern African Institute of Management Scientists, ISBN: 978-0-620-71797-7

Kim, H. (2014). Transformational Leadership, Organizational Clan Culture, Organizational Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: A Case of South Korea's Public Sector. *Public Organization Review*, 14(3), 397–417.

Lavelle, J. J., Brockner, J., Konovsky, M. A., Price, K. H., Henley, A. B., Taneja, A., & Vinekar, V. (2012). Commitment, procedural fairness and organizational citizenship behavior: a multifoci analysis. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 17(2), 1–20.

Leephaijaroen, S. (2016). Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37(2), 104–111. <http://dx.doi.org/10.1016/j.kjss.2015.03.002>

Lehmann-Willenbrock, N., Grohmann, A., & Kauffeld, S. (2013). Promoting multifoci citizenship behavior: Time-lagged effects of procedural justice, trust, and

- commitment. *Applied Psychology*, 62(3), 454–485. doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00488.x
- Leschziner, V. (2015). At the chef's table: Culinary Creativity in Elite Restaurants. 53(9), 1689–1699.
- Lo, M. C., Ramayah, T., Min, H. W., & Songan, P. (2010). The relationship between leadership styles and organizational commitment in Malaysia: Role of leader-member exchange. *Asia Pacific Business Review*, 16(1–2), 79–103.
- Moon, T. W., Hur, W. M., Ko, S. H., Kim, J. W., & Yoon, S. W. (2014). Bridging corporate social responsibility and compassion at work: Relations to organizational justice and affective organizational commitment. *Career Development International*, 19(1), 49–72.
- Poon, J. M. L. (2012). Distributive Justice, Procedural Justice, Affective Commitment, and Turnover Intention: A Mediation-Moderation Framework. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(6), 1505–1532.
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M., & Spiller, N. (2014). Knowledge sharing and innovative work behaviour in healthcare: A micro-level investigation of direct and indirect effects. *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 400–414.
- Teh, P. L., & Sun, H. (2012). Knowledge sharing, job attitudes and organisational citizenship behaviour. *Industrial Management and Data Systems*, 112(1), 64–82. DOI 10.1108/02635571211193644
- Tharikh, S. M., Ying, C. Y., Mohamed Saad, Z., & Sukumaran, K. a/p. (2016). Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2016), 604–611. 7th International Economics & Business Management Conference, 5th & 6th October 2015, doi: 10.1016/S2212-5671(16)00074-5
- Top, M., Akdere, M., & Tarcan, M. (2015). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees. *International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1259–1282. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2014.939987>
- Ugwu, L. I., Enwereuzor, I. K., & Orji, E. U. (2016). Is trust in leadership a mediator between transformational leadership and in-role performance among small-scale factory workers? *Review of Managerial Science*, 10(4), 629–648.
- Wang, Xinyan, Liao, J., Xia, D., & Chang, T. (2010). The impact of organizational justice on work performance: Mediating effects of organizational commitment and leader-member exchange. *International Journal of Manpower*, 31(6), 660–677.

Wang, Xueli, Ma, L., & Zhang, M. (2014). Transformational leadership and agency workers' organizational commitment: The mediating effect of organizational justice and job characteristics. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(1), 25–36.

Wei, F., & Lee, J. (2017). The moderating effect of leadership on perceived organizational justice and affective commitment: a study in China. *International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 679–702.

Xerri, M. J., & Brunetto, Y. (2013). Fostering innovative behaviour: The importance of employee commitment and organisational citizenship behaviour. *International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3163–3177.

Yang, Q., & Wei, H. (2018). The impact of ethical leadership on organizational citizenship behavior: The moderating role of workplace ostracism. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(1), 100–113. DOI 10.1108/LODJ-12-2016-0313

Zeinabadi, H., & Salehi, K. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in organizational citizenship behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29(Iceepsy), 1472–1481. Doi: 10.1016/j.sbspro.2011.11.387

https://www.tripadvisor.co.id/Restaurants-g297717-Batam_Riau_Archipelago_Riau_Islands_Province.html.

<https://food.detik.com/info-kuliner/d-4854777/jajan-hidangan-berlumur-saus-salted-egg-yang-masih-booming-di-2020>.

<https://batampos.co.id/2018/04/23/menu-kekinian-bikin-bisnis-kuliner-batam-bertahan/>.

<https://travel.kompas.com/read/2019/10/02/110000227/5-trik-makan-di-restoran-all-you-can-eat-supaya-tidak-rugi>.