

**PENGARUH *INCLUSIVE LEADERSHIP* TERHADAP *TEAM INNOVATION* DENGAN *TEAM VOICE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT SELAMAT JAYA KABUPATEN BENGKULU UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi S1 (Strata Satu) Pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



Oleh :

FINARTI

2018 / 18059015

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

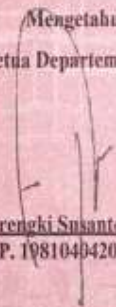
PENGARUH *INCLUSIVE LEADERSHIP* TERHADAP *TEAM INNOVATION* DENGAN *TEAM VOICE* SABAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT SELAMAT JAYA KABUPATEN BENGKULU UTARA

Nama : Finarti
NIM/TM : 18059015/2018
Departemen : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi


Padang, Februari 2023

Disetujui Oleh :

Mengetahui,
Ketua Departemen Manajemen


Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D
NIP. 198104042005011002

Pembimbing


Dr. Sulastri, M.Pd, MM
NIP.195811111987032001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *INCLUSIVE LEADERSHIP* TERHADAP *TEAM INNOVATION*
DENGAN *TEAM VOICE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT
SELAMAT JAYA KABUPATEN BENGKULU UTARA**

Nama : Finarti
NIM / TM : 18059015/2018
Jenjang Program : Strata (S1)
Departemen : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

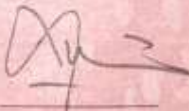
Dinyatakan Lulus Setelah di Uji Di Depan Tim Penguji Skripsi
Departemen Manajemen (S1)
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2023

Nama Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Dr. Sulastris, M.Pd, MM

1. 

2. Okki Trinanda, SE, MM

2. 

3. Rini Sarianti, SE, M.Si

3. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Finarti
TM/NIM : 2018/18059015
Tempat / Tanggal Lahir : Suka Maju / 11 Juni 1998
Departemen : Manajemen
Keahlian : MSDM
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jalan Bondo No.10 Air Tawar Barat
No. HP / Telp : 082282663687
Judul Skripsi : Pengaruh *Inclusive Leadership* Terhadap *Team Innovation*
Dengan *Team Voice* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT
Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di UNP atau di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila ditanda tangani Asli oleh Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Departemen Manajemen.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima Sanksi Akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Februari 2023
Yang Menyatakan


Finarti
NIM. 18059015

ABSTRAK

Finarti : **Pengaruh *Inclusive Leadership* Terhadap**
2018/18059015 : ***Team Innovation* Dengan *Team Voice***
Sebagai Variabel Pada PT Selamat Jaya
Kabupaten Bengkulu Utara
Dosen Pembimbing : **Dr. Sulastri, M.Pd, MM**

Tujuan - Penelitian ini menganalisis : (1) Pengaruh *inclusive leadership* terhadap *team innovation* karyawan pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara. (2) Pengaruh *inclusive leadership* terhadap *team voice* karyawan pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara. (3) Pengaruh *team voice* terhadap *team innovation* pada PT Selamat Jaya kabupaten Bengkulu Utara. (4) Pengaruh *inclusive leadership* terhadap *team innovation* yang dimediasi oleh *team voice* pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara.

Metodologi - Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausatif. Populasi pada penelitian seluruh karyawan PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara, dengan jumlah 215 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel yang diperoleh yaitu 140 orang yang diambil menggunakan *cluster proportional random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM menggunakan aplikasi *software SmartPLS*.

Hasil- Penelitian ini menemukan bahwa : (1) *inclusive leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team innovation* pada karyawan PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara. (2) *inclusive leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team voice* pada karyawan PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara. (3) *team voice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team innovation* pada karyawan PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara. (4) *inclusive leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team innovation* dengan *team voice* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara.

Kata Kunci : ***Inclusive leadership, team voice, team innovation***

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh *Inclusive Leadership* Terhadap *Team Innovation* Dengan *Team Voice* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara**”. Salam salawat kepada Rasulullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Sulastri, M.Pd, MM selaku pembimbing yang luar biasa dalam meluangkan waktu, memberikan arahan, saran, dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Okki Trinanda, SE, MM dan Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku penguji yang telah memberikan saran, masukan dan kritik untuk menjadi skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Ibu Dina Patrisia, SE, MM selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan saran dan arahan selama masa perkuliahan.
4. Bapak Dr. Idris, M.si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Perengki Susanto, SE., M.Sc., Ph.D selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

6. Ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Bapak Supan Weri Mandar. A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan, serta karyawan dan karyawan staf yang telah membantu di bidang administrasi.
9. Bapak dan ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
10. Seluruh staf dan karyawan PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara yang telah memberikan kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara.
11. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta ayahanda (Muslim Effendi) dan ibunda (Mardiana), skripsi ini seutuhnya saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, terima kasih atas cinta, do'a, motivasi, semangat yang luar biasa dan pengorbananya sehingga penulis dapat meraih semua ini.
12. Adik tersayang Dedi Gustiawan, Pitri Yenti, Rafagil Saputra dan Rizki Effendi yang telah memberikan dukungan dan cinta kepada penulis sehingga penulis dapat meraih semua ini.

13. Teman-teman seperbimbingan Alda Ulfatmi, Syukuria Melenia dan Jihan Humairoh yang selalu membantu dan mengingatkan penulis agar terselesaikannya skripsi ini.
14. Teman-teman tersayang Alfitriani, Radia Anggina, Fitria Ningsih, Felicia Novita, Deza Dania, dan Anggia Idra Pulinda yang selama ini telah membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan.
15. Teman-teman jurusan manajemen 2018, khususnya Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.

Semoga bantuan, bimbingan, petunjuk, arahan dan kerja sama yang diberikan tidak sia-sia di kemudian hari dan semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat berharap atas saran dan kritik yang positif dari banyak pihak dari kesempurnaan skripsi ini. Penulis sangat berharap atas saran dan kritik yang positif dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca.

Padang, Februari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Kajian Teori	13
B. Penelitian Relevan.....	32
C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Desain Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
C. Definisi Operasional	37
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Jenis dan Sumber Data.....	40
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	41
G. Metode Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	52
B. Hasil Penelitian.....	54
C. Analisis Data.....	63
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran	82
C. Keterbatasan	84
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Produksi dan Penjualan Batubara Provinsi Bengkulu	6
Tabel 2. Penelitian Relevan.....	32
Tabel 3. Rekapitulasi Jumlah Karyawan Pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara	39
Tabel 4. Variabel dan Indikator Penelitian	42
Tabel 5. Daftar Skor Setiap Pertanyaan	42
Tabel 6. Kisi – Kisi Instrumen Kuesioner Penelitian.....	42
Tabel 7. Rentang Skala Tingkat Capaian Responden (TCR).....	45
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir.....	55
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	57
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Team Innovation.....	58
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Team voice	60
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Inclusive Leadership.....	62
Tabel 16. Hasil Uji Diskriminan Validitas.....	66
Tabel 17. Hasil Uji Cronbach Alpha dan Composite Reliability.....	66
Tabel 18. Hasil Analisis R-Square	67
Tabel 19. Hasil Analisis Inner Model	68
Tabel 20. Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi	71
Tabel 21. Pengaruh Total	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	34
Gambar 2. Model Hubungan Variabel	48
Gambar 3. Struktur Organisasi PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara	53
Gambar 4. Outer Model	65
Gambar 5. Inner Model	67

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab I ini penulis akan menjelaskan tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat diadakannya penelitian ini.

A. Latar Belakang

Dalam lingkungan yang kompleks dan cepat berubah pada saat ini, perubahan sangat penting dilakukan oleh perusahaan untuk keberlangsungan hidup dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang melebihi ekspektasi perusahaan. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk terus dapat memiliki sumber daya manusia dari dalam diri maupun dalam organisasi atau tim di perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui kreativitas dan inovasi karyawan. Menurut Amabile (1998); Jiang & Chen (2018); Zacher & Rosing (2015) dalam Ye *et al.*, (2019) *team innovation* dipandang sebagai suatu hal yang penting untuk keberlangsungan hidup dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan utama dari inovasi adalah untuk memenuhi permintaan pasar. Inovasi merupakan strategi yang tepat dalam organisasi atau perusahaan yang harus dicapai organisasi ketika terjadinya persaingan. Sehingga salah satu produk inovasi yang harus dimiliki organisasi tersebut dapat digunakan sebagai keunggulan bersaing bagi organisasi Wahono & Abdullah (2010) dalam Sari & Ulfa, (2013) . Organisasi diharapkan dapat mengerti dan memahami apa yang selanjutnya terjadi di pasar, apa yang menjadi keinginan konsumen dan perubahan apa saja yang akan terjadi dalam lingkungan bisnis.

Team innovation tidak hanya menghasilkan ide-ide baru tetapi juga diharapkan memiliki perilaku individu dalam tim inovasi karyawan yang sangat dibutuhkan untuk mengimplementasikan hasil dari ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan kinerja individu dalam tim. Janssen, (2001) menjelaskan bahwa *team innovation* sebagai pembuatan, pengenalan dan mengimplementasikan ide atau gagasan yang baru dalam pekerjaan kelompok atau organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja individu, kelompok atau organisasi tersebut. Efektivitas inovasi tim dapat tercapai jika karyawan tim mampu membangun komunikasi yang baik terhadap sesama tim karyawan dan tim mampu mendorong karyawan untuk memperkenalkan ide-ide baru Deci & Ryan, (2000).

Team innovation yang dilakukan secara tersusun membutuhkan komitmen, keterlibatan dan kepemimpinan manajemen dalam mengembangkan faktor penunjang yang bersifat teknis maupun non teknis yang mampu mendorong *team innovation* karyawan dalam setiap peran pekerjaan mereka. Faktor teknis ditunjukkan pada prasarana dalam menunjang pengembangan teknis tim karyawan dalam melakukan inovasi. Sedangkan faktor non teknis ditunjukkan dengan proses pengembangan *soft skill* karyawan yang terbentuk dalam dari adanya proses pembelajaran dari lingkungan organisasi.

Organisasi harus mengetahui faktor pendorong terjadinya *team innovation* karyawan. Salah satu faktor yang mendorong perilaku tim karyawan yang inovatif yaitu dengan adanya peran kepemimpinan dalam organisasi. Pemimpin yang berhasil akan melakukan proses melalui komunikasi dengan terhadap karyawannya. Pola pikir ini perlu diterapkan oleh pemimpin yang

mempunyai sifat *inclusive*, karena tidak semua karyawan memiliki latar belakang yang sama, keyakinan yang sama dan memiliki budaya yang berbeda-beda. Secara umum dengan adanya pemimpin yang inklusif terhadap karyawan, hal tersebut dapat membuat karyawan lebih merasa berdedikasi terhadap pimpinan mereka sehingga pemimpin dapat mendorong perilaku tim yang inovatif Javed *et al.*, (2018).

Selain *inclusive leadership*, *team innovation* juga dapat ditingkatkan melalui *team voice*. Menurut Carmeli *et. al* (2010) dalam Ye *et al.*, (2019) berpendapat bahwa *inclusive leadership* mengindikasikan perilaku pemimpin yang memiliki aspek keterbukaan, aksesibilitas dan ketersediaan untuk berbicara dan mendiskusikan ide-ide karyawan. Dengan adanya aspek pemimpin seperti ini, maka dapat membantu karyawan dalam menyampaikan keinginannya untuk menyuarakan pendapatnya secara bebas mengenai ide, saran kekhawatiran atau pendapat yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat menguntungkan organisasi mencapai tujuan Morrison, (2011) dalam Weiss *et al.*, (2018). Artinya Setiap karyawan berhak menyuarakan pendapatnya dengan rasa aman dan *efficacy*. Individu yang menunjukkan *voice behavior* biasanya mendukung tujuan tim, mencurahkan upaya untuk mengembangkan tujuan serta mencari cara untuk mengatasi hambatan-hambatan yang mengganggu pencapaian dari tujuan Liu *et al.*, (2010) dalam Hsiung, (2012).

Inclusive leadership mempengaruhi *team innovation* melalui *team voice*. Teori pertukaran sosial dapat mempengaruhi hubungan tersebut, karena teori pertukaran sosial merupakan pandangan karyawan ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk

memberikan *feedback* terhadap organisasi dengan bersikap baik dan berperilaku positif. *Team innovation* karyawan perlu didukung untuk meningkatkan ide-ide kreatif di tempat kerja Carmeli *et al.*, (2010) dalam Ye *et al.*, (2019). Peran *inclusive leadership* dalam hal ini yaitu meningkatkan ide-ide kreatif tim karyawan dilakukan dengan memotivasi tim karyawan untuk melakukan inovasi sehingga karyawan akan merasa pemimpin mereka bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan tim yang dimulai dari penciptaan ide sampai merealisasikan ide tersebut di tempat kerja. Oleh karena itu *team voice* dapat meningkatkan dorongan internal karyawan dalam menciptakan ide-ide kreatif di tempat kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *inclusive leadership* berpengaruh positif terhadap *team innovation*. Penelitian yang dilakukan Ye *et al.*, (2019) menyatakan adanya hubungan positif antara *inclusive leadership* terhadap *team innovation* dan *team innovation* berpengaruh positif terhadap *team voice*, penelitian Moana *et al.*, (2017) menyatakan adanya hubungan positif antara *inclusive leadership* terhadap *team innovation*. Selanjutnya penelitian menurut Jiang *et al.*, (2020) menyatakan adanya hubungan positif antara *inclusive leadership* dan *employee voice behavior*. Hal ini menunjukkan apabila *inclusive leadership* diterapkan maka dapat meningkatkan perilaku tim karyawan yang inovasi di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan Ye *et al.*, (2019) menyatakan *inclusive leadership* terhadap *team innovation* dengan *team voice* sebagai variabel mediasi didukung.

PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara merupakan perusahaan kontraktor batubara yang bergerak dibidang pertambangan yang secara spesifik pada pengelolaan dan produksi batubara. Dan merupakan PT Satu-satunya yang ada di Kabupaten Bengkulu Utara Kecamatan Marga Sakti Sebelat Desa Suka Baru. Untuk itu, *team innovation* ditunjuk memiliki peran penting bagi perkembangan dan pengelolaan perekonomian di Indonesia sehingga dalam pelaksanaannya perlu dioptimalkan dan digali potensi-potensi yang ada untuk peningkatan pembangunan ekonomi masyarakat. Oleh karena itu inovasi tim yang tinggi sangat diperlukan untuk PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara. Sementara itu PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara adalah salah satu perusahaan yang memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 215 orang, memiliki 11 bagian atau unit dan terdapat 45 tim tenaga kerja.

Sejak awal tahun 1990-an, ketika sektor pertambangan batubara di buka kembali untuk investasi luar negeri, indonesia mengalami peningkatan produksi, ekspor dan penjualan batubara dalam negeri . Ekspor batubara Indonesia berkisar 70% sampai 80% dari total produksi batubara, sisanya dijual di pasar domestik. Batubara merupakan salah satu sumber energi ekonomi yang banyak terdapat di dunia, dengan tingkat pemakaian yang cenderung meningkat di dunia World Bank Group, (1998). Di Indonesia, produksi batubara terus meningkat sebagai untuk keperluan ekspor dan sebagian untuk mencukupi kebutuhan dalam negeri.

Menurut penelitian Suyaman *et al.*, (2021) menyatakan bahwa produksi dan penjualan dapat mempengaruhi *team innovation* secara positif dan signifikan. Hal ini dikarenakan inovasi dapat meningkatkan nilai tambah

lebih baik ketika menghadapi persaingan. Penelitian ini dilakukan pada tenaga kerja PT Selamat Jaya di Desa Suka Baru Kecamatan Marga Sakti Sebelat Kabupaten Bengkulu Utara Provinsi Bengkulu.

Tabel 1. Jumlah Produksi dan Penjualan Batubara Provinsi Bengkulu

No	Kabupaten / Kota	Produksi	Penjualan	
			Luar Negeri	Dalam Negeri
1	Bengkulu Utara	2.689.457,94	1.470.792,36	1.155.291,45
2	Seluma	23.936,32	4.150,43	13.814,43
3	Bengkulu Tengah	1.537.169,46	1.366.210,90	254.550,22
Total		4.250.683,72	2.841.153,69	1.423.656,10

Sumber : Badan Pusat Statistik (2013)

Pada tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa terdapat tiga kabupaten dari Provinsi Bengkulu memiliki angka produksi dan penjualan batubara. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa kabupaten Bengkulu Utara menjadi tempat produksi dan penjualan batu bara di Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangsih Kabupaten Bengkulu Utara terhadap produksi dan penjualan batubara tidak bisa dianggap kecil, karena diantara 10 Kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu yang memiliki angka produksi terbesar yaitu di Kabupaten Bengkulu Utara tepatnya pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara, dimana PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara mampu menghasilkan angka produksi batubara mencapai 2.689.457,94 ton dan angka penjualan luar negeri 1.470.792,36 ton sedangkan angka penjualan dalam negeri 1.155.291,45 ton.

Dari uraian data di atas dapat dilihat bahwa tingkat produksi dan penjualan di Kabupaten Bengkulu Utara merupakan yang tertinggi dibandingkan dengan kabupaten/ kota lainnya. Untuk itu perusahaan dituntut

untuk memiliki karyawan yang memiliki inovasi dan kreativitas yang tinggi agar dapat bersaing dan mempertahankan eksistensinya di masa depan. Penelitian terdahulu mengenai *team innovation* jarang dilakukan di Perseroan Terbatas dan kebanyakan dilakukan hanya pada hotel dan industri pariwisata Ye *et al.*, (2019). Penelitian kali ini mencoba menguji *team innovation* pada sektor lain selain karyawan hotel dan industri pariwisata yaitu pada tenaga kerja perusahaan PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara.

Alasan peneliti melakukan penelitian pada karyawan PT Selamat Jaya yang berada di Kabupaten Bengkulu Utara karena perilaku kelompok atau tim karyawan yang inovatif sangat dibutuhkan bagi PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara, bukan hanya menciptakan ide-ide baru tetapi diharapkan dapat bersaing untuk kelangsungan hidup masa depan perusahaan. Dengan perilaku tim yang inovatif yang ditunjukkan tim karyawan yang tepat maka PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang serba inovatif. Melalui *team innovation* PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara bisa melakukan hal-hal yang dapat menguntungkan bagi organisasi melalui *skill* yang dimiliki oleh karyawan PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara. Ketika perilaku tim inovatif dimunculkan oleh karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi, maka organisasi perlu memikirkan bagaimana cara meningkatkan *inclusive leadership*. Hal ini dikarenakan *inclusive leadership* sangat erat kaitannya dengan tinggi rendahnya perilaku tim yang inovatif, apabila *inclusive leadership* baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Carmeli *et al.*, (2010) dalam Ye *et al.*, (2019) mengungkapkan bahwa kemampuan *inclusive leadership* dapat menunjukkan *team innovation* yang tinggi. *Inclusive leadership* akan memotivasi tim karyawan dengan cara membuat tim karyawan lebih mengutamakan cara untuk memberdayakan tim karyawan yang memiliki ide-ide inovatif dan memberikan tantangan kepada tim karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan lebih inovatif pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara.

Peneliti memilih objek penelitian pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara karena mempunyai peranan strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. PT Selamat Jaya memiliki peran yang sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia dan dalam hal penyerapan tenaga kerja. Untuk itu tenaga kerja dalam tim ini harus dapat berinovasi dalam bekerja untuk menghadapi persaingan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif. Hal ini dilakukan karena PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara masih berkaitan dengan industri kecil yang merupakan salah satu industri kecil yang sedang berkembang dan perlu diberdayakan, terutama dalam hal perilaku inovatif untuk tim PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara. Adapun alasan lain peneliti memilih objek penelitian pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara karena PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara memiliki jumlah tenaga kerja lebih banyak dibanding dengan PT Batu bara lainnya yang ada di Provinsi Bengkulu.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan beberapa alasan. Pertama peran *inclusive leadership* yang harus dimiliki pemimpin pada PT Selamat Jaya

Kabupaten Bengkulu Utara dalam menjalankan perusahaannya. Seorang *inclusive leadership* akan memiliki sudut pandang yang diberikan oleh karyawannya, rekan kerja, klien dan mitra bisnis. Dalam hal ini pemimpin yang *inclusive* akan bersikap adil dalam setiap perbedaan yang dimiliki oleh karyawannya. Namun sebagian besar pemimpin kurang dapat menerapkan sifat kepemimpinan yang *inclusive* dalam menjalankan perusahaannya. Kedua terdapat pernyataan bahwa ketika *team voice* karyawan diberikan tinggi dalam tim, maka karyawan dalam tim dapat menunjukkan perilaku *team* yang *innovation* terhadap organisasi Walumbwa *et al.*, (2012). Karyawan dalam tim akan melihat seberapa dan menilai seberapa besar *team voice* yang diberikan oleh organisasi. Hal ini berarti ketika organisasi memberikan *team voice* yang rendah terhadap karyawan maka karyawan tidak dapat menyuarakan ide-ide *team* yang *innovation* di tempat kerja. Namun dalam penelitian sebelumnya menurut Ye *et al.*, (2019) menyatakan bahwa rendahnya *team voice* yang diberikan organisasi terhadap karyawan dalam tim sebagai perilaku *team voice* yang *innovation*. Hal ini berarti bahwa meskipun *team voice* rendah yang diberikan, maka karyawan dalam tim juga tetap dapat mengembangkan *team* yang memiliki ide-ide *innovation* di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh *Inclusive Leadership* Terhadap *Team Innovation* Dengan *Team Voice* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan dapat ditemukan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel penelitian *team innovation*. Pertama, variabel *inclusive leadership* yang meliputi indikator keterbukaan, ketersediaan dan *accessibility*. Dan variabel kedua yaitu *team voice* yang terdiri dari dua indikator yaitu rasa aman dalam menyampaikan ide dan *efficacy* dalam menyampaikan pendapat.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka penulis membatasi variabel yang diduga erat kaitannya dengan *team innovation* pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara yaitu, *inclusive leadership* dan *team voice*.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka dirumuskan bahwa yang menjadi masalah dalam pembahasan penelitian adalah :

1. Bagaimana pengaruh *inclusive leadership* terhadap *team innovation* pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara?
2. Bagaimana pengaruh *inclusive leadership* terhadap *team voice* pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara?
3. Bagaimana pengaruh *team voice* terhadap *team innovation* pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara?

4. Bagaimana pengaruh *inclusive leadership* terhadap *team innovation* yang dimediasi oleh *team voice* pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh *inclusive leadership* terhadap *team innovation* karyawan pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara.
2. Pengaruh *inclusive leadership* terhadap *team voice* pada karyawan pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara.
3. Pengaruh *team voice* terhadap *team innovation* pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara.
4. Pengaruh *inclusive leadership* terhadap *team innovation* yang dimediasi oleh *team voice* pada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, hasil penelitian ini diharapkan memberikan nilai dan hasil bagi semua pihak. Adapun manfaat penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah terutama pengetahuan dibidang manajemen khususnya sumber daya

manusia. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

b. Bagi akademik

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pentingnya *inclusive leadership, team voice* dan *team innovation*.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan kepada PT Selamat Jaya Kabupaten Bengkulu Utara dalam mengambil kebijakan terutama mengenai permasalahan yang diteliti penulis. Tulisan ini juga dapat dijadikan salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan, dan diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah sumber daya manusia.