

ABSTRAK

Terjadinya penurunan partisipasi dalam program inovasi perusahaan melalui Bukit Asam *Innovation Award* (BAIA) di PT Bukit Asam Tbk (PTBA) menunjukkan adanya kebutuhan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovasi pegawai. Keadilan organisasi dan kepemimpinan etis diidentifikasi sebagai elemen penting yang dapat mempengaruhi perilaku inovasi. Dengan demikian, penelitian ini hadir untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi keadilan organisasi, kepemimpinan etis, dan perilaku inovasi pegawai di PTBA, menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku inovasi pegawai, menguji pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku inovasi pegawai, serta menguji pengaruh simultan keadilan organisasi dan kepemimpinan etis terhadap perilaku inovasi pegawai PTBA.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner yang disebarkan kepada 325 pegawai PTBA secara acak dan berstrata tetap berdasarkan level jabatan. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) melalui bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh hasil penerapan keadilan organisasi masuk dalam kategori “sangat adil”, kepemimpinan etis “sangat baik” dan perilaku inovasi pegawai “baik”. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel keadilan organisasi dan kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi pegawai, secara simultan keadilan organisasi dan kepemimpinan etis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi pegawai di PTBA sebesar 72,1%. Temuan ini mengkonfirmasi pentingnya keadilan organisasi dan kepemimpinan etis dalam memfasilitasi perilaku inovatif. Hasil ini memberikan dukungan empiris terhadap teori yang menghubungkan kedua faktor tersebut dengan inovasi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang peran keadilan organisasi dan kepemimpinan etis dalam membentuk perilaku inovatif pegawai. Bagi PTBA hasil penelitian ini dapat dijadikan evaluasi untuk merancang kebijakan dan program yang meningkatkan keadilan organisasi dan mengembangkan kepemimpinan etis guna mendorong perilaku inovasi. Disarankan untuk penelitian berikutnya dilakukan pada konteks industri atau perusahaan lain agar temuan penelitian dapat digeneralisasikan.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Kepemimpinan Etis, Perilaku Inovasi