

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan beberapa teori dasar yang digunakan untuk penelitian dari hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan pemberdayaan kepemimpinan, kekompakan kelompok kerja, orientasi belajar dan perilaku inovatif. Penulisan teori-teori dasar ini diambil dari berbagai sumber seperti dari jurnal, buku, *e-book* dan lain-lain. Selain itu bab ini menjelaskan kerangka penelitian dan hipotesis.

2.1 Kepemimpinan Yang Memberdayakan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Kepemimpinan dapat terjadi di mana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Tujuan dari pentingnya kepemimpinan adalah agar tujuan organisasi tercapai. Karyawan yang dipimpin nyaman bekerja dalam organisasi dan organisasi yang dipimpin dapat menjaga kelangsungan hidup dan perkembangannya.

Suatu pemberdayaan mengarah pada kemampuan seseorang, khususnya kelompok rentan dan lemah, untuk (a) memiliki akses terhadap sumber-sumber produktif yang memungkinkan seseorang dapat meningkatkan pendapatannya dan memperoleh barang-barang dan jasa-jasa yang kelompok perlakukan; (b) berpartisipasi dalam proses pembangunan dan keputusan-keputusan yang mempengaruhi seseorang (Mardikanto, 2013).

Menurut Mardikanto dan Soebiato (2013) prinsip-prinsip pemberdayaan di antaranya mencakup :

- 1) Mengerjakan, artinya kegiatan pemberdayaan harus sebanyak mungkin melibatkan masyarakat untuk mengerjakan/ menerapkan sesuatu. Dalam proses itu seseorang akan mengalami proses belajar, baik dengan menggunakan pikiran, perasaan maupun keterampilannya.
- 2) Akibat, artinya kegiatan pemberdayaan harus memberikan akibat atau pengaruh yang baik atau manfaat.
- 3) Asosiasi, setiap kegiatan pemberdayaan harus dikaitkan dengan kegiatan lainnya, sebab setiap orang cenderung untuk mengaitkan kegiatan dengan peristiwa lainnya.
- 4) Penggunaan metode yang sesuai, artinya pemberdayaan harus dilakukan dengan penerapan metode yang selalu disesuaikan dengan kondisi (lingkungan fisik, ekonomi, dan nilai sosial budaya).
- 5) Spesialis yang terlatih, artinya seorang penyuluh harus benar-benar pribadi yang telah memperoleh latihan khusus tentang segala sesuatu yang sesuai dengan fungsinya sebagai penyuluh.
- 6) Segenap keluarga, artinya penyuluh harus memperhatikan keluarga sebagai satu kesatuan dari unit sosial.
- 7) Kepemimpinan, artinya penyuluh harus mampu menumbuhkan pemimpin-pemimpin lokal atau memanfaatkan pemimpin lokal untuk membantu kegiatan pemberdayaan.

Jadi upaya yang dilakukan oleh seseorang maupun kelompok melalui berbagai kegiatan pemberian keterampilan, pengembangan pengetahuan, penguatan kemampuan atau potensi yang mendukung agar dapat terciptanya kemandirian, dan keberdayaan pada masyarakat baik itu dari segi ekonomi, sosial, budaya, maupun pendidikan untuk membantu memecahkan berbagai masalah yang dihadapi. Seseorang yang memiliki gaya *empowering leadership* berarti pemimpin yang mampu berperan sebagai agen perubahan dan mampu mentransformasikan perubahan organisasi ke arah yang lebih baik. (Arizqi and Olivia, 2017).

2.2 Kekompakan Kelompok Kerja

Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan. Cara agar *teamwork* bekerja secara maksimal adalah dengan menjaga agar ukuran kelompok-kelompok tugas tetap kecil, menyakinkan standar-standar kinerja dan sasaran-sasaran harus jelas dan dapat diterima, mencapai beberapa keberhasilan awal dan mengikuti petunjuk-petunjuk praktis. Kekompakan tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif, selain itu, keterampilan dan pengetahuan yang beraneka ragam yang dimiliki oleh anggota tim menjadi nilai tambah yang menguntungkan kepentingan bersama.

Menurut Dewi (2007) dalam Elan and Pamungkas (2014) untuk memaksimalkan kinerja *teamwork* dibutuhkan kekompakan. Kekompakan ditandai dengan kuatnya hubungan antar anggota tim yang saling merasakan adanya ketergantungan dalam urutan tugas, ketergantungan hasil yang ingin dicapai dan komitmen yang tinggi sebagai bagian dari sebuah tim. *Teamwork* dipilih sendiri oleh beberapa orang yang mengangkat teman satu timnya sendiri dan cara-cara sosial selepas kerja dapat merangsang kekompakan sosio-emosional. Membantu perkembangan kekompakan sosioemosional perlu diseimbangkan dengan kekompakan tim.

Karakteristik dari sebuah kelompok yang kompak tidak hanya membutuhkan wawasan atau keahlian saja, tapi membutuhkan kemampuan menjaga hubungan emosional. Kemampuan ini harus dimiliki oleh setiap anggota tim yang terlibat dalam organisasi. Individu yang memiliki jiwa kepemilikan tim yang kuat, dapat mengesampingkan keinginan pribadi diri untuk mengutamakan kepentingan bersama. Rasa kepemilikan ini tertanam pada masing-masing individu dalam kelompok. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar pada kelompok. Setiap individu sadar akan tanggung jawabnya pada sebuah tim, dan mengemban tugas yang jelas.

Kelompok yang kompak bukan berarti tidak pernah memiliki konflik dalam anggota kelompok. Kelompok mampu menyelesaikan masalah dengan cepat dan lebih efektif, yakni dengan memastikan semua anggota kelompok didengar dan merasa aman untuk berbagi perspektif dan ide anggota (Hidayat, 2022).

Pemimpin atau karyawan memaksimalkan kinerja *teamwork* dibutuhkan kekompakan. Kekompakan ditandai dengan kuatnya hubungan antar anggota tim yang saling merasakan adanya ketergantungan dalam urutan tugas, ketergantungan hasil yang ingin dicapai dan komitmen yang tinggi sebagai bagian dari sebuah tim. *Teamwork* dipilih sendiri oleh beberapa orang yang mengangkat teman satu timnya sendiri dan cara-cara sosial selepas kerja dapat merangsang kekompakan (Elan and Pamungkas, 2014)

Kelompok memiliki ciri-ciri antara lain adanya ikatan yang nyata, interaksi dan interelasi sesama anggotanya, struktur dan pembagian tugas yang jelas, kaidah-kaidah atau norma-norma tertentu yang disepakati bersama dan keinginan serta tujuan yang sama (Mardikanto, 2013). Kohesivitas merupakan suatu hal yang penting bagi kelompok karena kohesivitas dapat menjadi sebuah alat pemersatu anggota kelompok agar dapat terbentuknya sebuah kelompok yang efektif (Fajar, 2016). Dalam kelompok yang berkohesivitas tinggi, setiap anggota kelompok tersebut memiliki komitmen yang tinggi untuk mempertahankan kelompok tersebut. Kohesivitas digunakan untuk menggambarkan kuatnya keinginan individu untuk tetap berada di dalam kelompoknya.

Faktor-faktor yang dimiliki kelompok yang membuat anggota kelompok tetap menjadi anggota sehingga terbentuklah kelompok. Kekompakan penting bagi kelompok karena yang menyatukan beragam anggota menjadi satu kelompok. Tingginya kohesivitas kelompok berhubungan dengan konformitas anggota terhadap norma kelompok, kemampuan anggota untuk menitikberatkan pada persamaan sebagai anggota kelompok, meningkatnya komunikasi di dalam kelompok dan meningkatnya rasa suka terhadap anggota kelompok (Meinarno et al, 2018).

2.3 Orientasi Pembelajaran Individu

Orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran karyawan, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja (Danang, 2016). Pembelajaran memberikan arti suatu pola belajar dikonsepsikan sebagai semua kegiatan pembelajaran yang saling terkait dan biasanya digunakan oleh pembelajar, hal-hal yang seseorang yakini terkait proses pembelajaran, dan motivasi belajar seseorang, yang mana keseluruhan hal tersebut dalam periode tertentu dapat membentuk karakteristik belajar seseorang. Pola belajar adalah sebuah konsep koordinasi, yang merupakan sebuah hubungan timbal balik antara kognitif, afektif, kegiatan regulasi pembelajaran, kepercayaan terhadap belajar, dan motivasi belajar (Vermunt and Donche, 2017).

Orientasi karyawan baru salah satu peran penting dalam mengarahkan orang-orang yang direkrut, pada masa orientasi membentuk kesan pertama pada karyawan baru sehingga mempengaruhi sikap karyawan. Tujuan orientasi untuk karyawan adalah pengenalan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan harus mengetahui kedalaman dari struktur organisasi itu sendiri. Organisasi harus bisa menyampaikan kebijakan dan praktik-praktik penting kepada karyawan. Penyampaian ini bertujuan agar karyawan mengetahui batasan-batasan yang berlaku di sekitar perusahaan. Pelayanan dan keuntungan dalam perusahaan perlu disampaikan kepada agar meningkatkan orientasi karyawan. Karyawan perlu memenuhi beberapa pengisian dokumen kepegawaian untuk menghindari kelalaian dari karyawan dan sebagai pendataan perusahaan. Tujuan orientasi juga penting dalam menyampaikan harapan-harapan perusahaan kepada karyawan. Mengenal satu sama lain didalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kerjasama dan mengetahui kelebihan maupun kekurangan dari masing individu. Perusahaan sudah memberikan fasilitas untuk mendukung orientasi karyawan dan pengenalan tugas-tugas karyawan agar meningkatkan proses perkembangan dalam perusahaan (Yona and Yulita, 2019).

Orientasi belajar merupakan rentetan nilai atau tujuan yang mendasar pada inti dari orientasi pembelajaran suatu perusahaan yang merupakan nilai yang mendasar yang

dimiliki untuk pembelajaran dimana nilai ini mempengaruhi apakah suatu organisasi cenderung mengembangkan budaya belajar atau tidak, karena nilai dan budaya tersebut merupakan suatu kondisi. Adapun beberapa dimensi yang terdapat pada orientasi pembelajaran adalah sebagai berikut :

- a. *Open mindedness* (pikiran terbuka), dimana sebuah pemikiran yang terbuka untuk sesuatu hal yang baru. Pikiran terbuka adalah sebuah prasyarat dalam proses pembelajaran karena perusahaan harus bersedia mempertanyakan rutinitas dan asumsi yang terdiri dari model mental yang mendorong pemikiran dan tindakan.
- b. *Commitment to learning* (komitmen untuk belajar), merupakan tingkat seberapa kuat keinginan untuk mempertahankan budaya pembelajaran dalam sebuah perusahaan. Dimana individu memposisikan pembelajaran sebagai suatu yang dapat mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan (Wolff et al, 2015).

2.4 Perilaku Inovatif Individual

Perilaku adalah respon individu terhadap suatu stimulus atau suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan baik disadari maupun tidak. Perilaku merupakan kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi. Sering tidak disadari interaksi tersebut amat kompleks sehingga kadang-kadang kita tidak sempat memikirkan penyebab seseorang menerapkan perilaku tertentu. Karena itu amat penting untuk dapat menelaah alasan dibalik perilaku individu sebelum seseorang mampu mengubah perilaku tersebut (Wawan and Dewi, 2016).

Perilaku manusia timbul karena adanya dorongan dalam menentukan kebutuhan. Kebutuhan manusia ada dua yaitu kebutuhan dasar dan kebutuhan tambahan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku manusia menurut Purwanto (1998) dalam (Hartono, 2016) antara lain sebagai berikut :

1. Faktor endogen (genetik/keturunan) Faktor pembawaan atau *herediter* merupakan dasar perkembangan perilaku makhluk hidup selanjutnya. Faktor genetik berasal dari individu di antaranya sebagai berikut :

- a. Jenis ras, setiap ras mempunyai perilaku yang spesifik, ras yang satu berbeda dengan ras yang lainnya.
 - b. Jenis kelamin, perilaku pria dan wanita berbeda seperti kita lihat dalam berpakaian dan melakukan pekerjaan sehari-hari
 - c. Sifat fisik, individu yang pendek dan gemuk berbeda perilaku dengan individu yang tinggi kurus
 - d. Kepribadian, perilaku merupakan manifestasi dari kepribadian yang dimiliki individu, hasil perpaduan antara faktor genetik dan lingkungan. Kepribadian individu dipengaruhi oleh aspek kehidupan seperti pengalaman, usia, watak, tabiat, system, norma, nilai, dan kepercayaan yang dimilikinya.
 - e. Bakat bawaan, merupakan intelegensinya tinggi dapat mengambil keputusan dan bertindak secara cepat, tepat, dan mudah. Individu dengan intelegensi rendah, cenderung lambat dalam mengambil keputusan dan tindakan.
2. Faktor eksogen Faktor ini berkaitan dengan faktor luar individu antara lain seperti berikut :
- a. Lingkungan, adalah segala sesuatu yang berada di sekitar individu, baik fisik, biologi maupun sosial. Berpengaruh, karena lingkungan merupakan lahan untuk perkembangan perilaku.
 - b. Pendidikan, baik secara formal maupun informal proses pendidikan melibatkan masalah perilaku individu maupun kelompok. Latar belakang pendidikan akan berpengaruh terhadap perilaku seseorang.
 - c. Agama, sebagai suatu keyakinan hidup akan masuk dalam konstruksi kepribadian seseorang. Hal ini akan berpengaruh dalam cara berpikir, bersikap, bereaksi dan berperilaku dari seseorang.
 - d. Sosial ekonomi, orang dengan status sosial ekonomi berkecukupan akan dengan mudah memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan status sosial ekonominya kuranga akan bersusah payah memenuhi kebutuhan hidupnya.
 - e. Kebudayaan, merupakan hasil budi dan karya manusia. Dalam arti sempit diartikan sebagai kesenian, adat istiadat atau peradaban 14 manusia. Kita dapat

membedakan orang dari perilakunya. Ada yang perilakunya halus dan ada juga yang berperilaku keras karena berbeda budayanya.

f. Lama Bekerja, lama bekerja akan mempengaruhi keterampilan dalam melaksanakan tugas. Semakin lama bekerja maka keterampilan akan semakin meningkat.

g. Faktor lain, seperti susunan saraf pusat, persepsi, dan emosi. Ketiga hal ini berkaitan dengan susunan saraf pusat menerima rangsangan, selanjutnya akan terjadi proses persepsi dan akan muncul emosi. Bila ada masalah pada salah satunya, maka perilakunya akan berbeda.

Perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi. Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Pentingnya inovasi bagi kelangsungan serta untuk mencapai tujuan keseluruhan dari perusahaan membuatnya perlu untuk mempersiapkan serta mendukung aktivitas inovasi bagi seluruh karyawannya (Agarwal, 2014).

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang terdahulu pernah dilakukan oleh Mutonyi et al (2020) dengan judul *“Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway”* memiliki tujuan menyelidiki faktor-faktor yang mendorong perilaku inovatif individu di sektor publik dengan memeriksa efek dan peran kepemimpinan yang memberdayakan, kekompakan kelompok kerja dan orientasi belajar individu. Penelitian ini juga mengeksplorasi pengaruh langsung pemberdayaan kepemimpinan terhadap kekompakan kelompok kerja dan orientasi belajar individu, pengaruh kekompakan kelompok kerja terhadap orientasi belajar individu dan peran mediasi kekompakan kelompok kerja dan orientasi belajar

individu. Hasil penelitian menunjukkan kekompakan kelompok kerja memiliki pengaruh positif menengahi hubungan antara pemberdayaan kepemimpinan dan perilaku yang merangsang inovasi para karyawan.

Penelitian yang terdahulu pernah dilakukan oleh Pamela et al (2019) dengan judul “*Group-works: exploring multiplex networks, leadership and group performance*” memiliki Tujuan dari makalah ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh jaringan "multipleks" dan kepemimpinan pada kinerja kelompok dalam pengaturan pendidikan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan kehadiran jaringan multipleks berpengaruh positif terhadap kinerja dalam hal output penelitian dan kepemimpinan yang stabil, terdistribusi, dan terkoordinasi dalam organisasi.

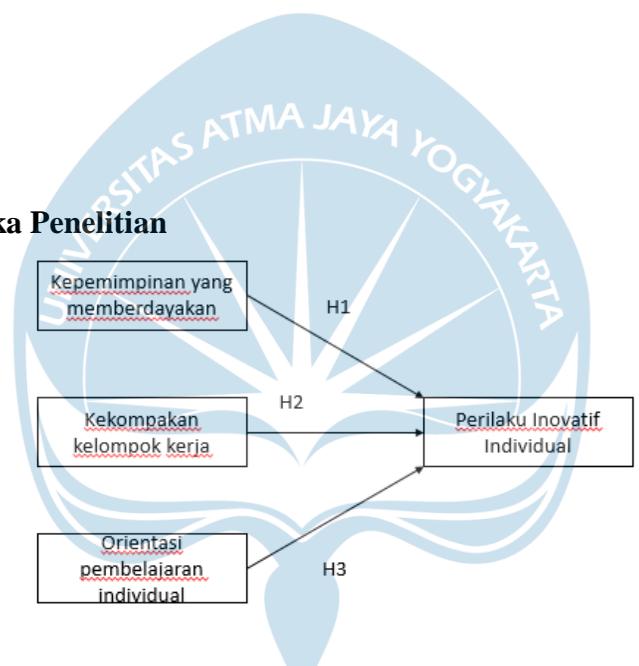
Penelitian yang terdahulu pernah dilakukan oleh Barbara et al (2020) dengan judul “*Organizational climate and creative performance in the public sector*” memiliki tujuan menguji peran iklim organisasi dalam kinerja kreatif karyawan menggunakan sektor publik sebagai konteks empiris. Kinerja kreatif karyawan dibagi menjadi dua entitas dan dipelajari sebagai dua variabel efek terpisah: kreativitas individu dan perilaku inovatif individu.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational climate* yang kondusif untuk inovasi memberikan nutrisi untuk memotivasi *individual creativity* karyawan yang mempengaruhi tingkat *individual innovative behavior* karyawan. *Individual creativity* juga memiliki pengaruh positif terhadap *individual innovative behavior*.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
<i>Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway</i> – Barbara Rebecca Mutonyi, Terje Slatten and Gudbrand Lien	Analisis Mediasi, <i>partial least squares structural equation modelling</i> (PLS-SEM)	Penelitian ini mengungkapkan nilai mempraktikkan gaya kepemimpinan yang memberdayakan dan mendorong pembelajaran bagi para pemimpin publik yang ingin menumbuhkan sikap positif perilaku inovatif individu.

<p><i>Group-works: exploring multiplex networks, leadership and group performance</i> – Pamela Yeow, Alison Dean, Danielle Tucker, Linda Pomeroy</p>	<p><i>Social Network Analysis (SNA), Research Excellence Framework (REF)</i></p>	<p>Penelitian ini mengungkapkan kehadiran jaringan multipleks berpengaruh positif terhadap kinerja kelompok dalam hal output penelitian dan kepemimpinan yang stabil, terdistribusi, dan terkoordinasi dalam organisasi</p>
<p><i>Organizational climate and creative performance in the public sector</i> – Barbara Rebecca Mutonyi, Terje Slåtten and Gudbrand Lien</p>	<p>Analisis Deskriptif, <i>partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM)</i></p>	<p>Temuan mengungkapkan <i>Organizational Climate</i> yang kondusif untuk inovasi memberikan nutrisi untuk memotivasi <i>Individual Creativity</i> karyawan yang mempengaruhi tingkat <i>Individual Innovative Behavior</i> karyawan.</p>

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Peningkatan perhatian terhadap perilaku inovatif oleh para peneliti inovasi telah memperkuat fokus pada karyawan, mendorong lebih banyak studi tentang faktor-faktor sukses dalam pengembangan sumber daya manusia dan menarik perhatian yang lebih besar pada inovasi di tingkat individu di public sektor (Podger, 2015). Perilaku inovatif individu didefinisikan sebagai adopsi, implementasi atau penggunaan ide-ide baru oleh karyawan untuk memecahkan masalah di tempat kerja.

Menurut Fernandez and Moldogaziev, (2012) dalam Mutonyi et al, (2020) kinerja keseluruhan karyawan yang diberdayakan di tempat kerja

meningkat karena karyawan cepat mencoba cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah dan yakin dengan kemampuan karyawan untuk menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide yang berguna. Hubungan antara kekompakan kelompok kerja dan perilaku inovatif individu di sektor swasta dan menemukan kekompakan kelompok kerja sangat berkorelasi dengan inovasi individu.

Kekompakan kelompok kerja dapat mencakup perilaku kelompok, dukungan, kepercayaan, dan ketertarikan. Penelitian ini telah memilih untuk fokus pada peran memberdayakan kepemimpinan pada kekompakan kelompok kerja karena tujuan untuk memberdayakan pemimpin adalah mendorong kemandirian dengan menghilangkan keterbatasan ketidakberdayaan untuk meningkatkan motivasi dan menginspirasi pengembangan diri. Perilaku inovatif individu menyangkut adopsi dan implementasi kreatif ide, karyawan diharuskan "untuk memperbarui keterampilan dan pengetahuan yang relevan secara terus-menerus"(Park et al, 2014).

2.7 Hipotesis Penelitian

Dalam kepemimpinan yang memberdayakan (Amundsen, 2014) mencatat "muncul sebagai bentuk kepemimpinan tertentu, berbeda dari pendekatan lain seperti kepemimpinan direktif, transaksional, dan transformasional". Meskipun gaya manajemen ini telah menerima beberapa perhatian, pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan pada perilaku inovatif karyawan individu di sektor publik tetap belum dipetakan. Pemberdayaan kepemimpinan didefinisikan keyakinan bawahan kepada pemimpin telah menyalurkan, berbagi atau mendelegasikan kekuasaan untuk memungkinkan bawahan untuk membuat pilihan independen dalam peran kerja.

Karyawan yang merasa diberdayakan atau memiliki pemberdayaan yang dilakukan pemimpin akan memperjuangkan ide-ide barunya dan berusaha untuk mengimplementasikan inovasinya, sehingga karyawan mempunyai semangat yang

dibutuhkan selama berada di tempat kerja (Mittal, 2015). Menurut Fernandez and Moldogaziev 2012 dalam (Mutonyi et al, 2020) kinerja keseluruhan dari karyawan yang diberdayakan di tempat kerja meningkat karena karyawan cepat mencoba cara baru untuk menyelesaikan masalah dan percaya diri dengan kemampuan karyawan untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide yang berguna. Karyawan yang memiliki perasaan diberdayakan oleh pemimpinnya secara langsung memiliki kemampuan dalam bekerja secara inovatif dan mampu memahami pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sehingga dapat mengatur bagaimana metode bekerja dan memberikan pengaruh dalam strategi bisnis perusahaan. Karyawan akan dengan mudah menciptakan ide-ide kreatif dan inovatif dengan melihat peluang kerja yang ada. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan yang memberdayakan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif individual karyawan PT Sinar Mas Wisesa.

Kelompok kerja terdiri dari "permanen atau semipermanen" tim di mana individu ditugaskan dan individu-individu ini berinteraksi secara teratur untuk melakukan tugas kerja. Namun, penelitian inovasi sektor swasta telah mengungkapkan variasi dalam kinerja organisasi dalam hal kualitas tenaga kerja. Perilaku kerja inovatif dapat mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upayanya mencapai sasaran yang ditetapkan. Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kekompakan kelompok sebagai suatu proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi (Soebardi, 2013). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kekompakan kelompok kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif ,terhadap perilaku inovatif individual karyawan PT Sinar Mas Wisesa.

Tiga jenis orientasi telah diusulkan untuk menjelaskan pembelajaran sebagai variabel penting dalam pengembangan pengetahuan dan keterampilan sebagai

berikut: orientasi belajar, orientasi kinerja dan orientasi penghindaran kerja. Individu dengan orientasi belajar sangat termotivasi untuk belajar dan menganggap pengetahuan berharga. Peneliti menegaskan dalam proses inovasi, kreativitas adalah perumusan ide-ide baru sedangkan inovasi adalah pelaksanaan aktual dari ide-ide ini ke dalam praktik atau penggunaan praktis. Sejalan dengan pemikiran penulis yang mengasumsikan perilaku inovatif sebagai proses multi tahap yang mencakup kreativitas dan implementasi. Perilaku kerja inovatif sebagai sumber keberhasilan organisasi (Lee et al, 2019). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Orientasi pembelajaran individual memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif individual karyawan PT Sinar Mas Wisesa.

