

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Perilaku Inovasi

2.1.1.1 Definisi Perilaku Inovasi

Perilaku inovasi adalah variabel dependen atau y yang merupakan kunci bagi kelangsungan hidup dan pengembangan suatu organisasi, perilaku inovasi karyawan sering kali menjadi sumber keunggulan kompetitifnya. Perilaku inovasi menunjukkan bahwa perilaku ini yang seringkali memainkan peran positif dalam mencapai kinerja tinggi atau mendorong inovasi antar individu dan lintas organisasi (Kaisa, 2016). (Ye et al., 2022) menjelaskan bahwa perilaku inovasi ini mengacu pada karakter individu yang sadar mengambil, mengembangkan serta mewujudkan semua bentuk ide untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan.

Dalam jurnal (Ye et al., 2022) juga menyebutkan perilaku inovasi adalah permulaan dan implementasi ide, pemrosesan, produksi, hingga prosedur baru yang dirancang dan memberikan manfaat bagi pasien di rumah sakit. Perilaku inovasi ini merupakan proses multistap dengan berbagai aktivitas dan perilaku yang dibutuhkan dalam setiap tahapnya. Di dalam perilaku inovasi ini dijelaskan ada keterlibatan antar karyawan yang menciptakan dan mengimplementasikan konsep baru di perusahaan. Perilaku inovasi sebagai pengembangan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru yang disengaja dalam peran pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk menyesuaikan peran kelompok, sehingga berdampak pada kinerja

organisasi di sektor kesehatan (Momeni, 2014). (Agarwal, 2018) mengonseptualisasikan perilaku inovasi sebagai pengenalan dan penerapan ide, proses, produk, atau prosedur baru yang dirancang untuk memberi manfaat signifikan.

(Shanker et al., 2017) mendefinisikan perilaku inovasi sebagai tanggung jawab setiap individu untuk menciptakan ide, mengembangkan ide, serta penerapan ide. Dengan demikian, hal ini erat berkaitan mulai dari menciptakan ide, mendiskusikan ide, hingga tahap akhir terkait pengembangan maupun aktualisasi. Jurnal ini juga menyampaikan perilaku inovasi sebagai perilaku yang ditentukan secara implisit. Perilaku inovasi menjadi pedoman keberhasilan kinerja perusahaan. (Kozioł, 2020) mendefinisikan perilaku inovasi sebagai kemampuan diri dan semangat untuk melakukan penggalian informasi untuk penelitian hingga tahap implikasi penelitian dari penemuan yang ditemukan. Dari perilaku inovasi ini harus memberikan solusi terbaru bagi manajemen, perusahaan, peningkatan infrastruktur serta kemudahan akses segala informasi yang dibutuhkan pengguna. Maka, perilaku inovasi ini merupakan bagian yang kompleks disetiap unit, perusahaan, dan pihak eksternal lainnya. Adanya hubungan berkelanjutan antara masalah sosial dan juga perekonomian sehingga harus realistis.

Diperkuat dari penelitian (Afsar & Umrani, 2020) yang menyebutkan bahwa perilaku inovasi merupakan keunggulan kompetitif perusahaan. Perilaku ini mengacu pada segala kegiatan perusahaan yang dimulai dari dasar, pengembangan, hingga realisasi inovasi yang dapat memberikan dampak positif di perusahaan. Oleh sebab itu, perilaku inovasi ini perlu dilakukan pengujian terhadap prosedur baru

atau inovasi. (Anderson, Potocnik, & Zhou, 2014) juga menyatakan yaitu perilaku inovasi yang tercipta merupakan serangkaian proses, hasil, dan produk yang dikembangkan dan dimulai dengan prosedur baru untuk melakukan suatu hal. Proses ini lebih ditekankan kepada memproduksi ide baru dan inovasi ke tahap lebih lanjut. Hal ini dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang lebih baik.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Perilaku Inovasi

Peneliti sebelumnya mengatakan faktor pertama dari perilaku inovasi adalah adanya kemampuan pemimpin (Wikhamn, 2019). (D. J. Hughes et al., 2018) memperkuat pernyataan ini dengan berteori untuk mempengaruhi kreativitas dan inovasi karyawan melalui mekanisme mediasi yang sama diperlukan pemimpin yang memiliki partisipasi yang setara. Kreativitas dan perilaku inovasi telah menyoroti mekanisme motivasi, kognitif dan afektif yang dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kreativitas dan inovasi (Su, 2018). Kepemimpinan kreativitas/inovasi adalah bahwa para pemimpin dapat, baik secara langsung maupun tidak langsung, mempengaruhi (atau secara statistik, penyebab) peningkatan atau penurunan frekuensi dan kualitas kreativitas dan inovasi yang ditampilkan oleh bawahannya.

Sedangkan untuk individu untuk menunjukkan perilaku inovasi tingkat tinggi, tiga komponen harus ada: individu harus memiliki (a) pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan domain, (b) keterampilan yang relevan dengan kreativitas dan strategi, dan (c) mereka perlu dimotivasi untuk mengerjakan tugas (David J. Hughes, 2018). Selanjutnya, ada faktor lain yang mempengaruhi perilaku

inovasi yaitu adanya dukungan, motivasi atau iklim inovasi. (Liao, 2017) berpendapat bahwa iklim inovasi mendorong performa kerja di dalam organisasi dan oleh sebab itu memerlukan kepemimpinan yang dapat mendukung dan mendorong pembelajaran serta dapat memfasilitasi akses setiap individu terhadap sumber daya yang dibutuhkan. Menurut jurnal (Kozioł-Nadolna, 2020) potensi inovatif suatu perusahaan untuk berinovasi dan ini mencakup sumber daya berwujud, tidak berwujud, dan sumber daya manusia. Hal ini merupakan komponen penting bagi setiap organisasi yang mampu menerapkan inovasi sebagai bentuk keunggulan kompetitif dan acuan peningkatan performa kerja (Shanker et al., 2017).

Di dalam jurnal (Kozioł-Nadolna, 2020) lebih menitik beratkan kepada kunci dan pengaturan inovasi yang dibangun karena adanya iklim inovasi yang sesuai sehingga ide maupun saran tercipta diantara karyawan. Perilaku inovasi ini saling keterkaitan antara menghasilkan ide, promosi ide, dan realisasi ide. Maka dari itu, kepemimpinan maupun iklim inovasi sangat berperan penting terhadap perilaku inovasi. Didukung oleh (De Jong, 2010) yang berpendapat bahwa karyawan memegang peranan penting untuk memiliki perilaku inovasi sehingga dapat membuat profitabilitas, pertumbuhan dan nilai pasar perusahaan.

2.1.1.3 Dampak Perilaku Inovasi

Perilaku inovasi ini dianggap sebagai prioritas bagi keberlanjutan dan pengembangan perusahaan, maka dengan demikian hal ini menjadi salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Dalam jurnal (Dulaimi, 2022) juga disebutkan

bahwa perilaku inovasi adalah menciptakan ide baru dalam untuk tujuan produksi dan aplikasi. Perilaku inovasi mencakup pemulaian, pengenalan, dan implikasi ide-ide inovatif, dalam eksplorasi peluang dan pembentukan konsep pemikiran yang baru. (Ye et al., 2022) berpendapat melalui perilaku inovasi dapat mendorong keberlanjutan perusahaan baik secara setiap karyawan, tim, maupun seluruh perusahaan. Banyak peluang yang dapat digali lebih lanjut sehingga menghasilkan karya baru atau kreatifitas baru sehingga perlu adanya arahan untuk menerapkan perubahan, pengetahuan baru serta meningkatkan kemampuan untuk mencapai performa kerja terbaik. Terdapat bukti yang mendukung argumen bahwa persepsi karyawan terhadap iklim positif untuk inovasi, dan ketersediaan dukungan dan sumber daya dari pimpinan mereka, akan meningkatkan perilaku inovasi karyawan (Wikhamn, 2019).

Menurut (Shanker et al., 2017) menjelaskan bahwa perilaku inovatif ini dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan sehingga menciptakan perusahaan yang unggul. Tentu hal ini dapat membuat suatu perusahaan memiliki nilai dari keunggulan kompetitif yang dapat membedakan dari pesaing lainnya. Didukung oleh (De Jong, 2010) yang berpendapat bahwa karyawan memegang peranan penting untuk memiliki perilaku inovasi sehingga dapat membuat profitabilitas, pertumbuhan dan nilai pasar perusahaan. Hal ini diperkuat oleh (Anderson, Potocnik, & Zhou, 2014) perspektif interaksionis kreativitas organisasi dapat menjelaskan interaksi kompleks antara individu dan situasi kerja mereka di berbagai tingkat organisasi. Dari sudut pandang para ekonom, mempelajari inovasi

berarti mempelajari insentif ekonomi yang dapat mendorong inovasi dan pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi dan daya saing.

2.1.2. Kepemimpinan Kreatif

2.1.2.1 Definisi Kepemimpinan Kreatif

Studi sebelumnya (David J. Hughes, 2018) mengatakan bahwa kepemimpinan kreatif merupakan bentuk kepemimpinan yang sesuai untuk kegiatan pengembangan inovasi perusahaan. Bentuk kepemimpinan ini dapat menstimulasi karyawan dalam mengupayakan kreatifitas dan juga inovasi diri. Hal ini menjadi landasan teori yang akan dilakukan oleh penulis untuk melakukan penelitian. Diperkuat dengan pernyataan bahwa kreatifitas dan inovasi saling berkaitan (Anderson, Potocnik, & Zhou, 2014).

(Villaluz, 2019) mengatakan bahwa dukungan kepemimpinan terhadap inovasi mempengaruhi faktor-faktor (strategi, iklim, sistem dan struktur, evaluasi dan penghargaan) yang memungkinkan inovasi dan berhipotesis bahwa dengan kepemimpinan terhadap inovasi berdampak pada budaya inovasi secara tidak langsung melalui variabel mediasi yang mencakup iklim kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan analisis peran kepemimpinan dalam merangsang organisasi inovasi menunjukkan bahwa sebagian besar pernyataan mengenai peran kepemimpinan mencapai skor rata-rata di atas 5,0 (86%) sebuah tingkat rata-rata. Penelitian ini menyarankan bahwa para pemimpin pertama-tama harus memainkan peran-peran berikut ini dalam menstimulasi

inovasi (misalnya, sebagai pelaku/pencipta kreativitas karyawan dan pendukung pemberian penghargaan atas perilaku inovatif karyawan) (Katarzyna, 2020).

Kepemimpinan kreatif merupakan kemauan untuk menciptakan perusahaan yang inovatif, kerjasama, keterlibatan terus-menerus dalam kegiatan inovatif dan sistem motivasi yang sesuai (Tidd, 2019). Dalam konsep yang diadopsi, kepemimpinan kreatif didefinisikan sebagai sebuah proses dampak sosial yang melaluinya para pemimpin melalui kualitas pribadi yang inovatif, membentuk peran inovasi dan membangun tim kreatif yang inovatif memengaruhi inovasi berbasis individu dan tim di tempat kerja dan lingkungan kerja seluruh organisasi (Zhu, 2016).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Kepemimpinan Kreatif

Ada beberapa faktor untuk memicu terciptanya kepemimpinan kreatif. Penelitian dari (Masood, 2017) pengaruh pemimpin yang kreatif terhadap perilaku pengikut bergantung pada interaksi pemimpin dengan pengikut sebagai individu, serta faktor situasional dan kontekstual lainnya. Pemimpin terhadap setiap individu karyawan, mampu berinteraksi dengan tingkat motivasinya untuk belajar, sifat kompleksitas tugas, dan iklim inovasi. Seorang pemimpin mampu mengintegrasikan interaksi diri dengan karyawan pada berbagai tingkat, yaitu melalui pertimbangan individual dan stimulasi intelektual pada tingkat individu, pengaruh yang diidealkan, dan motivasi inspirasional di tingkat kelompok dan organisasi.

Faktor selanjutnya para pemimpin ini mampu memberikan rangsangan pemikiran intelektual karyawan, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk terlibat dalam pembangkitan dan implementasi ide. Pemimpin seperti ini mempunyai kemampuan untuk mengartikulasikan visi organisasi dengan tujuan individu, sehingga meningkatkan motivasi inspirasional kepada karyawan (Bednall, 2018). Oleh karena itu, diasumsikan bahwa pemimpin akan mampu menginspirasi setiap karyawan dengan menghubungkan masa depan mereka dengan masa depan organisasi dan mendorong mereka untuk terlibat dalam perilaku inovasi dengan mengembangkan rasa visi bersama dan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi (Afsar & Umrani, 2020).

Selanjutnya, pemimpin memiliki inisiatif visioner, keahlian fungsional, pendampingan individual, budaya suportif, dan kemampuan stimulasi intelektual, dapat mempengaruhi karyawan untuk terlibat dalam perilaku kerja yang inovatif (Afsar, 2014). Pemimpin seperti ini biasanya mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku kerja yang inovatif dengan menyediakan lingkungan yang mendukung (Bednall, 2018). Pemimpin mampu menciptakan tempat kerja yang mendukung melalui pertimbangan yang inspiratif, motivasi, dan individual. Lingkungan yang mendukung seperti itu secara efektif meningkatkan motivasi karyawan untuk terlibat dalam memulai dan menerapkan ide-ide baru dan baru. Lingkungan ini juga memberikan dukungan dan umpan balik dalam pencarian solusi inovatif dan optimal (Tse, 2018).

Faktor berikutnya adalah peranan penting seorang pemimpin dalam membentuk sikap inovatif dalam perusahaan. Pemimpin harus terbuka terhadap ide

dan inisiatif baru dari karyawan. Mereka harus mendukung para karyawannya. Selain itu, mereka harus memercayai karyawannya dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan berdasarkan kerja tim, loyalitas, dan kepercayaan. Sehingga karyawan menyadari dampak nyata para pemimpin terhadap proses inovasi di dalam perusahaan. Semakin banyak manajer memahami esensi dan sifat inovasi, semakin mudah mempersiapkan dan meyakinkan karyawan untuk melakukannya (Kozioł-Nadolna, 2020).

Perusahaan saat ini membutuhkan pemimpin yang tidak hanya akan membimbing orang lain secara langsung, namun yang terpenting akan bekerja dengan mereka untuk mencapai tujuan bersama, mengembangkan keterampilan baru dalam mengambil risiko dan tanggung jawab. Para pemimpin harus lebih fleksibel dan lebih siap untuk segera merespons perubahan, sehingga membentuk hubungan yang bertanggung jawab dengan lingkungan terdekat dan terpencil di perusahaan. Saat ini, pemimpin merupakan sumber ide-ide kreatif yang mampu mengenali peluang dan ancaman di masa depan (Kozioł-Nadolna, 2020).

2.1.2.3 Dampak Kepemimpinan Kreatif

Dampak kepemimpinan kreatif adalah menstimulasi intelektual dan motivasi inspirasional kepada karyawan untuk inovasi (David J. Hughes, 2018). Misalnya dengan memberikan stimulasi intelektual pemimpin dapat mendorong pengikutnya untuk mengadopsi proses berpikir generatif dan eksploratif yang cenderung mendukung dan merangsang karyawan untuk bersaing dengan tantangan dan masalah yang tidak biasa dan menghasilkan hal-hal baru ide dan solusi.

Berdasarkan (Kozioł-Nadolna, 2020), kepemimpinan kreatif adalah kepemimpinan yang merangsang karyawan untuk menghasilkan dan menerapkan inovasi. Pemimpin kreatif mendapat manfaat dari motivasi inspiratif dan stimulasi intelektual, yang merupakan faktor penting bagi inovasi (Zuraik, 2019). Penelitian (Kozioł, 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan kreatif berhubungan secara signifikan dan positif dengan inovasi organisasi. Selain itu, dampaknya terhadap kesiapan organisasi untuk berinovasi dan keberhasilan inovasi di pasar telah dikonfirmasi berhasil.

Penelitian (Wang, 2013) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kreatif dan perilaku kepemimpinan partisipatif merangsang inovasi tim. (Villaluz, 2019) mengemukakan bahwa dampak dukungan kepemimpinan terhadap inovasi berpengaruh ke strategi, iklim, sistem dan struktur, evaluasi serta penghargaan yang memungkinkan untuk inovasi. Menurut (Masood, 2017), pemimpin kreatif menciptakan tempat kerja yang mendukung melalui pertimbangan yang inspiratif, motivasi, dan individual. Lingkungan yang mendukung seperti itu secara efektif meningkatkan motivasi karyawan untuk terlibat dalam memulai dan menerapkan ide-ide baru dan baru. Lingkungan ini juga memberikan dukungan dan umpan balik dalam pencarian solusi inovatif dan optimal (Tse, 2018).

2.1.3. Iklim Inovasi

2.1.3.1 Definisi Iklim Inovasi

Iklim inovasi adalah sejenis iklim organisasi yang menjadikan inovasi sebagai tujuan spesifiknya. Ini adalah persepsi subjektif dan gambaran apakah lingkungan

organisasi memiliki karakteristik inovasi. Persepsi seperti itu akan mempengaruhi sikap, keyakinan, motivasi, nilai-nilai dan perilaku inovasi individu, yang pada gilirannya mempengaruhi kemampuan inovasi dan kinerja inovasi seluruh organisasi (D. J. Hughes et al., 2018). Iklim yang mendukung mengacu pada apakah suatu organisasi memiliki lingkungan untuk mendukung dan meningkatkan inovasi. Ketika karyawan bekerja dalam iklim ini, mereka akan terinspirasi untuk memaksimalkan potensi mereka untuk menghasilkan ide-ide baru.

Iklim inovasi adalah iklim yang mendukung meningkatkan perilaku kerja inovatif di kalangan karyawan dengan menumbuhkan penerimaan terhadap ide-ide baru dan meningkatkan proaktif dalam mengeksplorasi peluang baru (Afsar & Umrani, 2020). Iklim inovasi merupakan sebuah konsep yang luas, maka sangat sedikit penelitian yang membahas isu-isu lintas tingkat, termasuk apakah iklim kelompok memotivasi perilaku kerja inovatif di tingkat individu. menunjukkan bahwa dukungan organisasi mendorong perilaku inovasi karyawan. Ketika iklim mendorong kapasitas inovasi karyawan, mentoleransi risiko dan mendukung pertumbuhan dan pengembangan pribadi, budaya tersebut dapat digambarkan sebagai iklim atau budaya inovatif (Afsar, 2014).

Iklim inovasi di organisasi merupakan landasan awal perilaku kerja inovatif karyawan (Afsar & Umrani, 2020). Iklim inovasi ini mengukur harapan dan persepsi bersama karyawan terhadap kebijakan dan praktik yang mendukung karyawan mengambil inisiatif dan mengeksplorasi pendekatan inovatif (Afsar & Umrani, 2020). Iklim inovasi dianggap sebagai kemampuan, kecenderungan, dan keinginan untuk menciptakan dan menerapkan solusi baru. Hal ini terungkap

melalui perilaku inovatif yang dianggap sebagai penciptaan, pemasyarakatan, dan implementasi ide-ide baru yang disengaja oleh karyawan di tempat kerja, dalam organisasi.

Dalam jurnal penelitian (Dulaimi, 2022) disebutkan iklim inovasi terjadi dalam kelompok kerja proksimal pembelajaran kolektif, pemahaman bersama dan kinerja yang terkoordinasi. Karyawan yang inovatif menghasilkan ide-ide baru, tetapi juga menemukan solusi terhadap masalah-masalah saat ini, memberikan kontribusi terhadap pengembangan organisasi (Kozioł, 2020).

2.1.3.2 Faktor-Faktor Iklim Inovasi

Penelitian (Wang, 2013) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kreatif dan perilaku kepemimpinan partisipatif merangsang inovasi tim. (Villaluz, 2019) mengemukakan bahwa dampak dukungan kepemimpinan terhadap inovasi berpengaruh ke strategi, iklim, sistem dan struktur, evaluasi serta penghargaan yang memungkinkan untuk inovasi. Menurut (Masood, 2017), pemimpin kreatif menciptakan tempat kerja yang mendukung melalui pertimbangan yang inspiratif, motivasi, dan individual. Lingkungan yang mendukung seperti itu secara efektif meningkatkan motivasi karyawan untuk terlibat dalam memulai dan menerapkan ide-ide baru dan baru. Lingkungan yang mendukung inovasi ini juga memberikan dukungan dan umpan balik dalam pencarian solusi inovatif dan optimal (Tse, 2018).

Jurnal dari (Kozioł, 2020) berpendapat bahwa cara terbaik untuk merangsang inovasi dalam suatu organisasi adalah dengan mendorong kreativitas dan inovasi para anggotanya. kepemimpinan yang berkontribusi dalam

menciptakan lingkungan keterbukaan bagi karyawan dapat secara signifikan mendorong inovasi organisasi. Kepemimpinan mampu merangsang karyawan untuk menghasilkan dan menerapkan inovasi. Pemimpin mendapat manfaat dari motivasi inspiratif dan stimulasi intelektual, yang merupakan faktor penting bagi inovasi. (Masood, 2017) berpendapat seorang pemimpin mampu mengintegrasikan interaksi diri dengan karyawan pada berbagai tingkat, yaitu melalui pertimbangan individual dan stimulasi intelektual pada tingkat individu, pengaruh yang diidealkan. dan motivasi inspirasional di tingkat kelompok dan organisasi merupakan pemimpin yang mengacu pada iklim inovasi.

Faktor-faktor iklim inovasi tersebut adalah visi, keamanan partisipatif, orientasi tugas dan dukungan terhadap inovasi. Menurut model ini, agar sebuah tim menjadi inovatif, tim tersebut harus memiliki visi yang jelas dan bersama yang mengirimkan sinyal untuk merangsang energi anggota menuju harapan organisasi akan inovasi. Mengintegrasikan anggota tim ke dalam pengambilan keputusan diusulkan sebagai faktor penting lainnya untuk inovasi tim. Selain itu, suasana kerja harus dianggap aman sehingga memungkinkan para karyawan untuk menawarkan dan mencari ide-ide dan solusi baru tanpa takut diejek atau risiko lain yang akan mempengaruhi posisi dan status keuangan mereka. Akhirnya, kondisi dukungan yang diberlakukan terhadap upaya memperkenalkan cara-cara baru dan lebih baik dalam melakukan sesuatu juga dianggap perlu agar inovasi dapat terjadi dalam tim. Tinjauan terhadap berbagai aspek inovasi di bagian ini menekankan pentingnya peran penting kepemimpinan manajemen dalam membentuk pendekatan organisasi dan dinamika tim yang penting untuk inovasi yang efektif. Model tersebut menyarankan empat

faktor stimulus lingkungan internal, yaitu iklim, sangat penting agar inovasi tim dapat terjadi (Dulaimi, 2022).

2.1.3.3 Dampak Iklim Inovasi

Lingkungan yang mendukung atau iklim inovasi seperti itu secara efektif meningkatkan motivasi karyawan untuk terlibat dalam memulai dan menerapkan ide-ide baru dan baru. Lingkungan yang mendukung inovasi ini juga memberikan dukungan dan umpan balik dalam pencarian solusi inovatif dan optimal (Tse, 2018). Faktor stimulus lingkungan internal, yaitu iklim, yang sangat penting agar inovasi tim dapat terjadi (Dulaimi, 2022). Khususnya ketika individu bekerja di suatu lingkungan yang mengacu pada iklim inovasi ketika kebebasan dianggap ada, mereka mungkin mempunyai keinginan bebas yang lebih besar dan mengambil lebih banyak kebebasan kendali atas ide dan proses kerja mereka sendiri, meningkatkan inovasi mereka (Wei, 2012).

Dampak berikutnya adalah karyawan akan merasakan suasana kerja yang menyenangkan berdasarkan kerja tim, loyalitas, dan kepercayaan. Sehingga karyawan menyadari dampak nyata para pemimpin terhadap proses inovasi di dalam perusahaan. Semakin banyak manajer memahami esensi dan sifat inovasi, semakin mudah mempersiapkan dan meyakinkan karyawan untuk melakukannya (Kozioł, 2020). Dalam jurnal penelitian (Dulaimi, 2022) disebutkan iklim inovasi terjadi dalam kelompok kerja proksimal pembelajaran kolektif, pemahaman bersama dan kinerja yang terkoordinasi. Karyawan yang inovatif menghasilkan ide-ide baru, tetapi juga menemukan solusi terhadap masalah-masalah saat ini,

memberikan kontribusi terhadap pengembangan organisasi (Kozioł, 2020). Ketika karyawan bekerja dalam iklim ini, mereka akan terinspirasi untuk memaksimalkan potensi mereka untuk menghasilkan ide-ide baru.

Dampak selanjutnya, iklim inovasi mendorong kapasitas inovasi karyawan dan mentoleransi risiko dapat mendukung pertumbuhan dan pengembangan pribadi, (Afsar, 2014). Iklim inovasi ini mendukung karyawan mengambil inisiatif dan mengeksplorasi pendekatan inovatif (Afsar & Umrani, 2020). Penelitian (Afsar & Umrani, 2020) menunjukkan bahwa iklim inovasi yang mendukung meningkatkan perilaku kerja inovatif di kalangan karyawan dengan menumbuhkan penerimaan terhadap ide-ide baru dan meningkatkan proaktif dalam mengeksplorasi peluang baru.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1.	"Creative leadership, innovation climate and innovation behaviour: the moderating role of knowledge sharing in management" (Pinghao Ye and Liqiong Liu, 2020)	Smart PLS	X1 : ketrampilan kepemimpinan X2 : insentif visi X3 : reaksi emosional terhadap perubahan X4 : berbagi pengetahuan X5 : iklim mendukung X6 : iklim pengambilan resiko	kepemimpinan kreatif, reaksi emosional terhadap perubahan yang dipaksakan, iklim inovasi dan berbagi pengetahuan ditemukan berdampak positif pada perilaku inovasi,

			<p>X7 : reaksi emosional terhadap perubahan</p> <p>X8 : kepemimpinan kreatif</p> <p>X9 : iklim inovasi</p> <p>Y1 : kemampuan kepemimpinan kreatif</p> <p>Y2 : iklim inovasi</p> <p>Y3 : perilaku inovasi</p> <p>Variabel moderasi : berbagi pengetahuan</p>	<p>sementara iklim suportif dan pengambilan risiko serta reaksi emosional ditemukan berdampak positif pada iklim inovasi. Selain itu, berbagi pengetahuan ditemukan mengatur hubungan antara iklim inovasi dan perilaku inovasi</p>
2	<p><i>"Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior"</i></p> <p>(Roy Shanker, Ramudu Bhanugopan, B.I.J.M. van der Heijden, Mark Farrell, 2016)</p>	<p>Pemodelan Persamaan Struktural (SEM)</p>	<p>X1 : iklim organisasional</p> <p>X2 : perilaku kerja inovatif</p> <p>Y1 : performa organisasional</p> <p>Y2 : perilaku kerja inovatif</p> <p>Variabel mediasi : perilaku kerja inovatif</p>	<p>Berdasarkan teori iklim organisasi, penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memainkan peran mediasi dalam hubungan antara iklim organisasi untuk inovasi dan kinerja organisasi.</p>
3	<p><i>"The Role of a Leader in Stimulating Innovation in an Organization "</i></p> <p>(Katarzyna Kozioł-Nadolna, 2020)</p>	<p>Cronbach's alpha</p>	<p>X1 : peran pemimpin</p> <p>Y1 : stimulasi inovasi di dalam organisasi</p>	<p>Analisis hasil penelitian empiris telah mengkonfirmasi hipotesis penelitian bahwa peran seorang pemimpin adalah merangsang kreativitas karyawan dan memberi</p>

				penghargaan pada perilaku inovatif mereka.
4	<i>"Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate"</i> (Bilal Afsar and Wahid Ali Umrani, 2018)	Pemodelan Persamaan Struktural (SEM)	X1 : kepemimpinan transformasional Y1 : perilaku kerja inovatif Variabel mediasi : motivasi untuk belajar Variabel moderasi : kompleksitas tugas dan iklim inovasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai dampak positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan dan motivasi belajar yang dimediasi hubungan kepemimpinan transformasional-perilaku kerja inovatif.
5	<i>"The climate of innovation in the UAE and its construction industry"</i> (Mohammed Dulaimi, 2020)	SPSS	X1 : kepemimpinan untuk inovasi X2 : iklim tim untuk inovasi X3 : budaya organisasi Y1 : budaya organisasi Y2 : iklim tim untuk inovasi Y3 : kinerja bisnis	Kesimpulan utama memberikan bukti bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap iklim inovasi dan sebagai hasilnya menghasilkan peningkatan kinerja bisnis
6	<i>"Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations"</i> (David J. Hughes, 2018)	generate multiple alternative Multidimensional Scaling (MDS)	X1 : Kepemimpinan Y1 : Kreativitas Y2 : Inovasi Variabel mediasi : kreativitas dan inovasi melalui variabel mediasi yang lebih dekat	Ulasan kami telah menunjukkan bahwa bukti teoritis dan empiris yang jelas yang menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah

			(misalnya motivasi pengikut) Variabel moderasi : atribut pengikut (misalnya, kepribadian, motivasi), pemimpin (misalnya, gender, dorongan kreativitas), hubungan pemimpin-pengikut (misalnya, LMX, identifikasi dengan pemimpin), atau aspek tim atau konteks organisasi (misalnya, struktur organisasi, konflik relasional tim)	variabel penting yang dapat meningkatkan atau menghambat kreativitas dan inovasi di tempat kerja.
--	--	--	---	---

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Kreatif terhadap Perilaku Inovasi

Kepemimpinan kreatif adalah variabel independen atau X1 dengan pengertian (David J. Hughes, 2018) mengatakan bahwa kepemimpinan kreatif merupakan bentuk kepemimpinan yang sesuai untuk kegiatan pengembangan inovasi perusahaan. Bentuk kepemimpinan ini dapat menstimulasi karyawan dalam mengupayakan kreatifitas dan juga inovasi diri. Hasil penelitian (Ye et al., 2022) kepemimpinan kreatif mempunyai pengaruh terbesar terhadap perilaku inovasi, diikuti oleh iklim inovasi yang berpengaruh secara signifikan dan positif. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya dari (Kozioł, 2020) yang mengatakan analisis peran kepemimpinan dalam merangsang organisasi inovasi menunjukkan

bahwa sebagian besar pernyataan mengenai peran kepemimpinan mencapai skor rata-rata di atas 5,0 (86%) sebuah tingkat rata-rata.

H1: Kepemimpinan kreatif akan berdampak positif pada perilaku inovasi di Perusahaan Dazzle Cabang Gejayan Yogyakarta

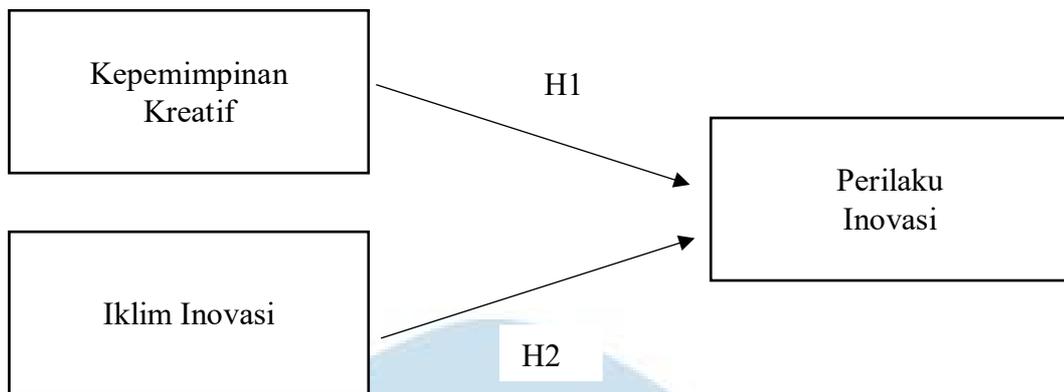
2.3.2. Pengaruh Iklim Inovasi terhadap Perilaku Inovasi

Iklim inovasi adalah iklim yang menjadikan inovasi sebagai tujuan spesifiknya. Ini adalah persepsi subjektif dan gambaran apakah lingkungan organisasi memiliki karakteristik inovasi. Persepsi seperti itu akan mempengaruhi sikap, keyakinan, motivasi, nilai-nilai dan perilaku inovasi individu, yang pada gilirannya mempengaruhi kemampuan inovasi dan kinerja inovasi seluruh organisasi (Dulaimi, 2022). Jurnal (Ye et al., 2022) menunjukkan bahwa iklim inovasi berpengaruh cukup besar, signifikan dan positif terhadap perilaku inovasi.

H2: Iklim inovasi akan berdampak positif pada perilaku inovasi di Perusahaan Dazzle Cabang Gejayan Yogyakarta

2.4. Kerangka Penelitian

Berikut adalah kerangka yang menunjukkan hipotesis 1 yaitu bagaimana kepemimpinan kreatif berpengaruh terhadap perilaku inovasi dan hipotesis 2 yang menunjukkan bagaimana iklim inovasi berpengaruh terhadap perilaku inovasi.



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Sumber : modifikasi dari (Ye et al., 2022)

