

PERAN ORGANISASI DALAM PENINGKATAN KEINOVATIFAN KARYAWAN PT XYZ (STUDI KASUS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL)

Susi Adiaty

Institut Bisnis Nusantara

adiawatysusi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap keinovatifan karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan keinovatifan yaitu diantaranya adalah budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan keinovatifan karyawan. Penelitian dilakukan di PT XYZ dengan sampel sebanyak 153 orang. Penelitian ini mempergunakan metode analisis jalur dengan teknik model persamaan struktural (SEM). Hasil penelitian menemukan fakta empirik bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap keinovatifan karyawan, kepemimpinan transformasional juga tidak berpengaruh terhadap keinovatifan karyawan.

Kata kunci: *keinovatifan karyawan, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang terjadi pada akhir-akhir ini membuat perusahaan banyak melakukan perubahan disisi internalnya sebagai bentuk langkah tindakan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi. Salah satu bentuk penyesuaian yang dilakukan yaitu sisi budaya organisasi. Dimana perusahaan dituntut untuk dapat melayani pelanggannya secara *excellent* melebihi pelayanan yang diberikan perusahaan lainnya. Untuk bisa menyesuaikan budaya yang dapat meningkatkan pelayanan kepada pelanggan tersebut diperlukan pemikiran yang dapat mendorong inovasi dalam organisasi yang bermanfaat bagi proses bisnis perusahaan.

Tantangan lainnya yang dihadapi perusahaan adalah mulai terjadinya revolusi industri 4.0 yang harus diantisipasi sekaligus peluang yang harus dimanfaatkan dengan baik, di mana semua bidang pekerjaan akan mengalami berbagai perubahan dari manual ke digital. Teknologi informasi yang semakin mudah terakses hingga ke seluruh pelosok, menyebabkan semua orang dapat terhubung dengan dunia, apa pun kebutuhannya akan mudah didapat ketika terhubung dengan jejaring sosial, dengan demikian semakin membantu manusia dalam berkreasi dan menciptakan inovasi.

Aspek yang memiliki peran berarti lainnya adalah budaya organisasi berupa nilai, asumsi dan kepercayaan dalam organisasi yang dapat mengarahkan semua orang dalam organisasi. Sehingga segala sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi tersebut dapat memberi arah perubahan menuju organisasi yang inovatif.

Pemimpin dalam suatu organisasi juga menjadi sangat penting, yaitu proses dimana terdapat seseorang yang dapat mempengaruhi anggota lainnya, bahwa dengan adanya pemimpin dan manajemen yang kuat, organisasi dapat berjalan secara efektif untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan diharapkan berperan dalam inovasi melalui sejumlah besar perilakunya dan menempatkan sebagai apa pengikut/bawahannya, sehingga apapun perubahan dalam organisasi sangat ditentukan oleh pemimpinnya termasuk inovasi dalam organisasi yang dipimpinya.

Pendekatan kepemimpinan yang dipakai saat ini adalah kepemimpinan transformasional, karena model kepemimpinan ini dipandang efektif. Terdapat banyak bukti bahwa Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan kreativitas karyawan dan kemudian berdampak pada inovasi organisasi dan akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja organisasi. Hal ini berkaitan dengan perilaku pemimpin dalam organisasi, diantaranya adalah; menumbuhkan kesadaran diri yang lebih besar, realistis, optimis, andal, gigih, tidak memihak,

perhatian, berintegritas, jujur, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, komitmen, dukungan, menginspirasi orang lain, koordinasi yang efektif, persuasif, komunikasi, ketahanan, kesopanan & rasa hormat.

Upaya mendorong Inovasi karyawan juga dipengaruhi oleh bagaimana memberdayakan karyawan, menekankan pentingnya karyawan yang diberdayakan, yang sering disebut menjadi salah satu sumber penting keberhasilan inovasi.

STUDI PUSTAKA

Keinovatifan

Inovasi adalah proses menciptakan ide baru dan mempraktikannya Uhl-(Bien, Schermerhorn Jr dan Osborn 2014), dimensinya ada dua yaitu yang pertama dimensi proses mencakup metode, prosedur, dan sistem, yang kedua dimensi produk mencakup layanan, hasil kerja, dalam produk berwujud atau tidak berwujud. Inovasi penting karena ketika Budaya organisasi dipandang sebagai hal yang statis namun dunia terus berubah maka organisasi dituntut untuk bergerak dan secara konsisten berinovasi. Langkah-langkah inovasi adalah 1) Menciptakan ide melalui kreatifitas, 2) Melakukan Eksperimen awal, 3) Penentuan kelayakan, termasuk identifikasi biaya dan keuntungan dan 4) Aplikasi akhir yaitu untuk memproduksi dan memasarkan produk atau layanan baru, atau untuk mengimplementasikan pendekatan baru untuk operasional baru.

Inovasi adalah ide baru yang diterapkan untuk memulai atau meningkatkan produk, proses, dan layanan, sehingga dimensinya terdiri dari produk berupa barang, proses berupa prosedur dan layanan atau jasa (Robbins dan Judge 2013). Disebutkan juga bahwa inovasi adalah tahap akhir dari kreatifitas yang merupakan hal yang dibutuhkan dalam perubahan organisasi dalam mengikuti perkembangan.

Terminologi dari kata keinovasian mengacu pada tingkatan/derajat atau ukuran dalam keterbaruan inovasi, sehingga keinovasian dapat diartikan sebagai tingkatan dari serangkaian tindakan yang dimulai dari menciptakan ide baru kemudian diterapkan untuk menghasilkan produk berupa barang yang baru dan/atau proses berupa prosedur juga layanan baru yang praktis, bermanfaat dan memiliki nilai tambah (Garcia dan Calantone 2002).

Dimensi keinovasian itu sendiri terdiri dari inovasi produk dengan indikator sebagai berikut: 1) Inovasi berupa Barang, fisik hasil kerja yang berupa benda atau dokumen, 2) Inovasi berupa Jasa atau pelayanan baru, jenis yang baru atau modifikasi dari yang sudah ada, 3) Inovasi berupa Sistem yang baru dan/atau penyempurnaan dari yang sudah ada, 4) Inovasi berupa Organisasi membentuk lembaga baru atau perubahan struktur dari yang lama ke yang baru. Dan bentuk inovasi lainnya adalah inovasi Proses dengan indikator: 1) Inovasi berupa prosedur, tata cara dalam suatu proses pekerjaan yang memang baru sifatnya maupun perbaikan dari yang sudah ada sehingga berbeda dari sebelumnya, lebih baik dan memudahkan, 2) Inovasi berupa Manajemen (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling, Evaluating*) sehingga lebih baik, dan 3) Inovasi berupa Metode dengan memanfaatkan, alat, bahan, cara dan ketentuan yang baru yang berbeda karena dibuat baru atau sebagai bentuk penyempurnaan dari yang sebelumnya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak dan yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins dan Coulter 2016). Faktor budaya organisasi yang dianggap sangat sesuai ialah: 1) *Innovation and risk taking*: sejauh mana karyawan didorong untuk bersemangat inovatif dan mengambil resiko, 2) *Attention to details*: sejauh mana karyawan diharapkan dapat mendemosntrasikan akurasi, analisis, dan kedalaman perhatian pada detail-detail, 3) *Outcome orientation*: sejauh mana manajemen fokus pada hasil atau outcome ketimbang teknik-teknik dan proses-proses untuk mencapai hasil tersebut, 4) *People orientation*: sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan dampak dari hasil-hasil pekerjaan terhadap orang-orang dalam organisasi tersebut, 5) *Team orientation*, yaitu sejauh mana aktivitas aktivitas pekerjaan terkoordinasi dalam tim ketimbang perseorangan, 6) *Aggressiveness*: sejauh mana orang-orang agresif dan kompetitif dari pada

bersantai-santai, 7) *Stability*: sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pentingnya upaya menjaga status quo daripada pertumbuhan.

Kepemimpinan Transformational

Pemimpin transformasional menggunakan kombinasi karisma, keterampilan interpersonal, dan perilaku kepemimpinan yang mengubah tujuan, motif, dan perilaku pengikut, dijelaskan faktor-faktor tersebut (Kinicky dan Fugate 2016), yaitu terdiri atas: 1) Dorongan mengilhami, yang meliputi penggunaan karisma, melibatkan pembentukan visi masa depan yang menarik, penggunaan argumen emosional, dan menampilkan optimisme dan antusiasme, 2) Pengaruh ideal, adalah untuk menanamkan kebanggaan, rasa hormat dari karyawan, 3) Pertimbangan individual, perilaku yang terkait dengan memberikan dukungan, dorongan, pemberdayaan, dan pembinaan kepada karyawan, 4) Merangsang kecerdasan, melibatkan perilaku yang mendorong karyawan untuk mempertanyakan status quo dan untuk mencari solusi inovatif dan kreatif untuk masalah organisasi.

Pemimpin transformasional mengilhami pengikut mereka untuk melampaui kepentingan diri mereka demi kebaikan organisasi dan berkomitmen untuk visi bersama (Neck dan Houghton 2017), sementara juga berfungsi sebagai panutan, perilaku dalam konsep Kepemimpinan transformasional dimaksud, yaitu: 1) Pengaruh yang ideal (juga disebut sebagai karisma) adalah perilaku yang menghasilkan kekaguman, kepercayaan, dan rasa hormat dari pengikut, 2) Motivasi inspirasional mendorong komitmen untuk visi bersama tentang masa depan, 3) Stimulasi intelektual mendorong orang untuk melihat masalah dari yang perspektif berbeda dan untuk memikirkan cara-cara inovatif dan alternatif untuk mengatasinya, 4) Pertimbangan individual menciptakan rasa saling menghormati atau kepercayaan dan kepedulian yang tulus untuk kebutuhan dan keinginan orang lain.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keinovasian karyawan

Budaya organisasi adalah sebuah asumsi dasar yang diakui bersama dan dianggap sebagai karakter organisasi, sehingga terus menerus dipelajari dan dibagi terhadap seluruh anggota organisasi karena menjadi acuan dalam memecahkan masalah juga beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Budaya organisasi diduga mampu meningkatkan Keinovatifan karyawan melalui penanaman nilai-nilai, norma, tradisi yang dilakukan anggota organisasi yang sudah berjalan sebelumnya, seperti penerapan mendorong karyawan untuk berinovasi dan mendorong kemajuan dalam lingkungan distrustif yaitu pengaruh sosial berupa tuntutan melayani pelanggan, merupakan dorongan yang bisa membangkitkan inovasi berupa membuat sesuatu hal yang baru atau mengembangkan yang sudah ada menjadi lebih bermanfaat dalam produk maupun dalam proses.

Maka berdasarkan uraian tersebut, diduga terdapat hubungan yang positif antara Budaya organisasi terhadap Keinovatifan karyawan. Budaya organisasi selain dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan, juga dianggap dapat meningkatkan kreatifitas dan inovasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformational terhadap Keinovasian karyawan

Kepemimpinan transformasional yang selalu menjadi panutan bagi karyawan dibawahnya dan selalu memperhatikan secara pribadi bisa menjadi pendorong karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan baik guna mewujudkan tujuan organisasi. Dengan model Kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam tugasnya dapat juga memberikan kepercayaan diri yang tinggi sehingga karyawan dapat berpikir diluar hal yang biasa (*out of the box*) mencari ide baru dan mengimplementasikan dalam menyelesaikan permasalahan terkait tugas/pekerjaan. Maka berdasarkan uraian tersebut, Kepemimpinan transformasional diduga dapat meningkatkan Keinovatifan karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat Asosiatif korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sampel penelitian adalah karyawan PT. XYZ yang berjumlah 153 orang.

Analisa statistik yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan uji statistik menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan tujuan untuk menguji konstruk model yang dibuat berdasarkan landasan teori sebelumnya. Pengujian model ini sesuai dengan pendapat Thakar (2020:3-4) bahwa *Struktural Equation Modelling* (SEM) dipergunakan untuk merepresentasikan, memperkirakan dan menguji hubungan linear kerangka teori antar variabel. Pengolahan data menggunakan SEM Lisrel 8.80.

Hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Keinovatifan Karyawan (Y)
2. Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh positif terhadap Keinovatifan Karyawan (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Budaya

Variabel Budaya organisasi terdiri dari tujuh indikator pengukuran yaitu Pola perilaku berani ambil resiko (*take a risk*), Cermat/akurat (*intention to detail*), Memperhatikan hasil kerja dalam bekerja (*outcome orientation*), Memperhatikan aspek manusia (*People orientation*), Orientasi bekerja dalam kelompok (*Team orientation*), Bersifat maju (*Aggressiveness*), Kondisi yang mantap (*Stability*).

Penghitungan kesesuaian model (*Good of Fit*) variabel Budaya organisasi, sebagai berikut:

Tabel 1. Kesesuaian Model Budaya Organisasi

GOF	Cut off Value	Nilai Hasil Penelitian	Keterangan
Chi-square (χ^2)	Sebaiknya kecil dari Df	611.69	Poor Fit
Df		366	
Chi-square (χ^2)/df	≤ 3 (2:1 (Tabachnik and Fidell 2007) dan 3:1 (Kline 2005))	1.67	Baik: <i>good fit</i>
Probability (P-value)	< 0,05	0.0000	Baik: <i>good fit</i>
RMR	Model yang baik memiliki RMR kecil (Tabachnik and Fidell 2007), ≤ 0,05 atau 0,08 (Hair <i>et al.</i> 2007)	0.081	Baik: <i>good fit</i>
RMSEA	< 0,08	0.078	Baik: <i>good fit</i>
GFI	< 0,90	0.721	Kurang baik: marginal fit
AGFI	< 0,90	0.668	Kurang baik: marginal fit
CFI	≥ 0,90	0.956	Baik: <i>good fit</i>
NFI	≥ 0,90	0.902	Baik: <i>good fit</i>
NNFI	≥ 0,90	0.952	Baik: <i>good fit</i>
RFI	≥ 0,90	0.891	Kurang baik: marginal fit
IFI	≥ 0,90	0.957	Baik: <i>good fit</i>

Masing-masing indikator pengukuran variabel Budaya organisasi diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Rangkuman hasil pengolahan CFA 1st order SEM Budaya organisasi (X₁)

Variabel/Indikator Pengukuran	t-value	SLF	Construct Reliability (CR)	Variance Exstracte d (VE)	Keterangan
Budaya organisasi (X ₁)					

1. Pola perilaku berani ambil risiko (PR),	6,25	0,91	0,962	0,446	Keseluruhan Signifikan dan Reliabel
2. Cermat/akurat (CA),	6,56	0,77			
3. Memperhatikan hasil kerja dalam bekerja(OR),	7,19	0,84			
4. Memperhatikan aspek manusia (PO),	7,00	0,85			
5. Orientasi bekerja dalam kelompok (TR),	6,92	0,94			
6. Bersifat maju (AG),	8,08	0,97			
7. Kondisi yang mantap (ST)	6,09	0,85			

Analisis Model Kepemimpinan Transformational

Model variabel kepemimpinan transformasional terdiri dari 4 (empat) indikator pengukuran yaitu; pemimpin yang memberi contoh teladan (MC), pemimpin yang meningkatkan antusiasme (MA), pemimpin yang mengembangkan pemikiran analitik (MP), pemimpin yang melakukan pendekatan perorangan (MI). Hasil uji kesesuaian model (Goodness of Fit) disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Kesesuaian Model Kepemimpinan Transformasional (X₂)

GOF	Cut off Value	Nilai Hasil Penelitian	Keterangan
Chi-square (χ^2)	Sebaiknya kecil dari Df	850.84	Poor Fit
Df		504	
Chi-square (χ^2)/df	≤ 3 (2:1 (Tabachnik and Fidell2007) dan 3:1 (Kline 2005)	0.00000	Baik: good fit
Probability (P-value)	< 0.05	1.671	Baik: good fit
RMR	Model yang baik memiliki RMR kecil (Tabachnik and Fidell 2007), ≤ 0,05 atau 0,08(Hair et al. 2007)	0.036	
RMSEA	< 0.08	0.078	Baik: good fit
GFI	< 0.90	0.685	Kurang baik: marginal fit
AGFI	< 0.90	0.629	Kurang baik: marginal fit
CFI	≥ 0.90	0.981	Baik: good fit
NFI	≥ 0.90	0.957	Baik: good fit
NNFI	≥ 0.90	0.979	Baik: good fit
RFI	≥ 0.90	0.953	Baik: good fit
IFI	≥ 0.90	0.981	Baik: good fit

Hasil pengolahan SEM secara keseluruhan untuk masing-masing indikator diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Rangkuman hasil pengolahan CFA 1st order SEM Kepemimpinan transformasional (X₂)

Variabel/Indikator Pengukuran	t-value	SLF	Construct Reliability (CR)	Variance Extracted (VE)	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional					
1. Pemimpin yang memberi contoh teladan	6,00	0,93	0,971	0,612	Keseluruhan Signifikan dan Reliabel
2. Pemimpin yang meningkatkan antusiasme	8,33	0,93			
3. Pemimpin yang mengembangkan pemikiran analitik	9,18	1,00			

4. Pemimpin yang melakukan pendekatan perorangan	9,71	0,97			
--	------	------	--	--	--

Analisis Model Keinovatifan Karyawan (Y)

Model variabel Keinovatifan karyawan terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi Produk dan dimensi Proses. Dimensi produk terdiri dari empat indikator barang (BD), layanan/jasa (LP), sistem (SI), organisasi (OG), adapun Dimensi proses terdiri dari prosedur (PD), manajemen (MN) dan metode (MD). Untuk hasil uji kesesuaian model (Goodness of Fit) variable Keinovatifan karyawan masing-masing dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Kesesuaian Model Keinovatifan karyawan (Y)

GOF	Cut off Value	Nilai Hasil Penelitian	Keterangan
Chi-square (χ^2)	Sebaiknya kecil dari Df	776.72	Poor Fit
Df		475	
Chi-square (χ^2)/df	≤ 3 (2:1 (Tabachnik and Fidell 2007) dan 3:1 (Kline 2005))	1.63	Baik: <i>good fit</i>
Probability (P-value)	< 0.05	0.0000	Baik: <i>good fit</i>
RMR	Model yang baik memiliki RMR kecil (Tabachnik and Fidell 2007), $\leq 0,05$ atau 0,08 (Hair <i>et al.</i> 2007)	0.058	Baik: <i>good fit</i>
RMSEA	< 0.08	0.076	Baik: <i>good fit</i>
GFI	< 0.90	0.914	Baik: <i>good fit</i>
AGFI	< 0.90	0.891	Kurang baik: marginal fit
CFI	≥ 0.90	1	Baik: <i>good fit</i>
NFI	≥ 0.90	1	Baik: <i>good fit</i>
NNFI	≥ 0.90	1.274	Baik: <i>good fit</i>
RFI	≥ 0.90	1	Baik: <i>good fit</i>
IFI	≥ 0.90	1.231	Baik: <i>good fit</i>

Rangkuman hasil pengolahan SEM variabel Keinovatifan karyawan, yaitu:

Tabel 6. Rangkuman hasil CFA 1st order SEM Keinovatifan karyawan (Y)

Variabel/Indikator Pengukuran	t-value	SLF	Construct Reliability (CR)	Variance Extracted (VE)	Keterangan
Keinovatifan karyawan					
1. Barang	7,94	0,75	0,970	0,657	Signifikan dan Reliabel
2. Layanan/jasa	8,94	0,91			
3. Sistem	9,16	0,92			
4. Organisasi	9,48	0,94			
5. Prosedur	9,15	1,01			
6. Manajemen	10,28	0,92			
7. Metode	10,18	0,94			

Hipotesisnya adalah jika $H_0: X_1: \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap keinovatifan karyawan, $H_1: X_1 > 0$ terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap keinovatifan karyawan

Hasil pengolahan data dengan SEM menunjukkan bahwa pengaruh Budaya organisasi (X1) terhadap Keinovatifan karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai koefisien X1 adalah sebesar -0,04 dengan demikian $X_1 < 0$, dengan demikian berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak

terdapat pengaruh positif Budaya organisasi terhadap Keinovatifan karyawan. Adapun pengaruh variabel Budaya organisasi terhadap keinovatifan karyawan dipengaruhi juga oleh variabel Kepemimpinan transformasional.

Hipotesa selanjutnya adalah apabila $H_0: X_2 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Keinovatifan karyawan, dan $H_1: X_2 > 0$: Terdapat pengaruh positif Kepemimpinan transformasional terhadap Keinovatifan karyawan.

Berdasarkan hasil penghitungan koefisien jalur dengan SEM, variabel Kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap Keinovatifan karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai $X_2 = -0,02$ sehingga $X_2 < 0$. Maka H_0 diterima dan sehingga H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh positif Kepemimpinan transformasional terhadap Keinovatifan karyawan. Adapun pengaruh variabel Kepemimpinan transformasional terhadap Keinovatifan karyawan dipengaruhi juga oleh variabel Budaya organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini telah menemukan upaya untuk menyelesaikan masalah peningkatan Keinovatifan karyawan melalui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Keinovatifan karyawan, sehingga budaya organisasi tidak dapat digunakan untuk memprediksi Keinovatifan karyawan. Hal ini berarti bahwa penguatan budaya organisasi tidak dapat meningkatkan keinovatifan karyawan.
2. Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keinovatifan karyawan, sehingga kepemimpinan transformasional tidak dapat digunakan untuk memprediksi keinovatifan karyawan. Hal ini berarti bahwa pendekatan model atau gaya kepemimpinan transformasional tidak dapat meningkatkan keinovatifan karyawan.

Budaya organisasi yang dikembangkan mengacu pada faktor-faktor; mencoba ide-ide baru/bereksperimen dalam pelaksanaan tugas ataupun dalam pelayanan publik, cermat dalam pekerjaan, berorientasi hasil, bersifat agresif, mempertahankan stabilitas organisasi dengan penerapan aturan yang baik dan menekankan kerja sebagai sebuah tim (*team work*), sehingga hal ini dapat menciptakan kondisi pekerjaan yang baik dan penghargaan bagi yang berprestasi, sehingga mampu mendorong karyawan bekerja dengan lebih optimal.

Karena keterbatasan pada saat penelitian di waktu pandemi COVID-19 yang sedikit banyaknya mempengaruhi karyawan dalam bekerja, maka kegiatan penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada saat situasi sudah kembali normal.

DAFTAR PUSTAKA

- Garcia, R. and Calantone, R.. 2002. *A Critical look at Technological innovation typology and innovativeness terminology*; a literatur review. The Journal of Product Innovation Management, Vol.19. pp.110-13
- Kinicky, A. and Fugate, M. 2016. *Organizational Behavior: A Practical, Problem Solving-Approach*,. NY. McGrawHill.
- Neck, C.P., and Houghton, J.D. 2017. *Organizational Behavior: A Critical-Thinking Approach*., California, Sage Publication.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior*, 15th edition, Pearson Education, England
- Robbins, S. P. and Coulter, M. 2016. *Management*, 13th edition, New Jersey: Pearson.2.
- Uhl-Bien, M., Schermerhorn Jr, J. R. & Osborn, R. N., 2014. *Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Son.