

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lestari Plastik Pagak Malang. (Wanda Yunita Pramesti, 2020)	Fleksibilitas Kerja (X1), Spesialisasi Pekerjaan (X2), Kinerja Karyawan (Y).	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Lestari Plastik Pagak Malang.
<p>Perbedaan: Penelitian oleh (Wanda Yunita Pramesti, 2020) menggunakan variabel dalam penelitian terdahulu sebagai (X2) Spesialisasi Pekerjaan, sedangkan penelitian ini menggunakan (X2) Perilaku Kerja Inovatif.</p> <p>Persamaan: Penelitian terdahulu dan penelitian ini sama menggunakan variabel (X1) Fleksibilitas Kerja, (Y) Kinerja Karyawan.</p>				
No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
2.	Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama <i>Work From Home</i> . (Ni Komang Siskayanti, Gede Sanica, 2022).	Fleksibilitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Stress Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y).	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
<p>Perbedaan: Penelitian oleh (Ni Komang Siskayanti, Gede Sanica, 2020) menggunakan variabel (X2) Motivasi Kerja, (X3) Stress Kerja, sedangkan variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel (X1) Fleksibilitas Kerja.</p> <p>Persamaan: Penelitian terdahulu dan penelitian ini menggunakan (X1) Fleksibilitas Kerja dan (Y) Kinerja Karyawan.</p>				

Lanjutan...

	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
3.	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Mediating</i> Pada PT. Daya Manunggal Salatiga. (Desi Nuraini, 2020).	Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1), Spesialisasi Pekerjaan (X2), Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (M).	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
<p>Perbedaan: Penelitian oleh (Desi Nuraini, 2020) menggunakan variabel (X2) Spesialisasi Pekerjaan dan (M) Kepuasan Kerja. sedangkan variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel (X2) Perilaku Kerja Inovatif dan tanpa variabel <i>mediating</i> (M).</p> <p>Persamaan: Penelitian terdahulu dan penelitian ini sama menggunakan variabel (X1) Fleksibilitas Kerja dan (Y) Kinerja Karyawan.</p>				
No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
4.	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Tingkat Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kartika Hardianti Zainal. (Sitti Nur Chadijah, 2020).	Fleksibilitas Kerja (X1), Tingkat Spesialisasi Pekerjaan (X2), Kinerja Karyawan (Y).	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat Spesialisasi Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kartika Hardianti Zainal.
<p>Perbedaan: Penelitian oleh (Sitti Nur Chadijah, 2020) menggunakan variabel (X2) Tingkat Spesialisasi Pekerjaan, sedangkan variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel (X2) Perilaku Kerja Inovatif.</p> <p>Persamaan: Penelitian terdahulu dan penelitian ini sama menggunakan Variabel (X1) Fleksibilitas Kerja, (Y) Kinerja Karyawan.</p>				
No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
5.	Pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek di eks Karisiden Surakarta (Suryo Angga Dwi Wirasto, 2019).	Pengaruh Kompensasi (X1), Fleksibilitas Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y).	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan studi empiris Gojek di eks Karisiden Surakarta.

Lanjutan...

<p>Perbedaan: Penelitian oleh (Erkut Altindag & Funda Siller, 2019) tidak menggunakan variabel (X2) sedangkan variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel (X2) Perilaku Kerja Inovatif.</p> <p>Persamaan: Penelitian terdahulu dan penelitian ini sama menggunakan variabel (X1) Fleksibilitas Kerja, dan (Y) Kinerja Karyawan.</p>				
No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
6.	<i>Effect of Flexible Working on Employee Performance An Empirical Study in Turkey.</i> (Erkut Altindag & Funda Siller, 2019).	Flexible Working (X1), Employee Performance (X2).	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan studi empiris di Turkey.
<p>Perbedaan: Penelitian oleh (Erkut Altindag & Funda Siller, 2019) tidak menggunakan variabel (X2) sedangkan variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel (X2) Perilaku Kerja Inovatif.</p> <p>Persamaan: Penelitian terdahulu dan penelitian ini sama menggunakan variabel (X1) Fleksibilitas Kerja, dan (Y) Kinerja Karyawan.</p>				
No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
7.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada LKP ALFABANK Semarang. (Anton Sujarwo, Wahjono, 2019).	Motivasi Kerja (X1), Perilaku Kerja Inovatif (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (M).	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja secara empirik dapat dilihat bahwa memiliki pengaruh menjadi variabel mediasi.
<p>Perbedaan: Penelitian oleh (Anton Sujarno dan Wahjono, 2019) menggunakan variabel (X1) Motivasi Kerja, (M) Kepuasan Kerja, sedangkan variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel (X1) Fleksibilitas Kerja.</p> <p>Persamaan: Penelitian terdahulu dan penelitian ini sama menggunakan (X2) Perilaku Kerja Inovatif dan (Y) Kinerja Karyawan.</p>				
No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
8.	Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Hotel Pandanaran Semarang.	Kreativitas (X1), Perilaku Kerja Inovatif (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (M).	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh kreativitas dan perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dapat dikatakan

Lanjutan...

	(Tri Puji Astuti, dkk., 2019).			positif sebagai variabel mediasi.
<p>Perbedaan: Penelitian oleh (Tri Puji Astuti, dkk, 2019). menggunakan variabel (X1) Kreativitas, sedangkan variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel (X1) Fleksibilitas kerja.</p> <p>Persamaan: Penelitian terdahulu dan penelitian ini sama menggunakan (X2) Perilaku Kerja Inovatif dan (Y) Kinerja Karyawan.</p>				
No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
9.	Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. (Agus Purwanto, dkk., 2020)	Kepemimpinan(X1), Budaya Organisasi (X2), Perilaku Kerja Inovatif (X3), Kinerja (Y).	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sementara Perilaku Kerja Inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
<p>Perbedaan: Penelitian oleh (Agus Purwanto, dkk, 2020) menggunakan variabel (X1) Kepemimpinan, sedangkan variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel (X1) Fleksibilitas Kerja.</p> <p>Persamaan: Penelitian terdahulu dan penelitian ini sama menggunakan (X2) Perilaku Kerja Inovatif dan (Y) Kinerja Karyawan.</p>				
No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
10.	Dampak Pengembangan SDM, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Surakarta. (Ifah Lathifah, dkk., 2021).	Pengembangan SDM (X1), Budaya Organisasi (X2) Perilaku Kerja Inovatif (X3), Kinerja Karyawan (Y).	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
<p>Perbedaan: Penelitian oleh (Ifah Lathifah, Ardhya Febri Kurniawati, 2021) menggunakan variabel (X1) Pengembangan SDM, sedangkan variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel (X1) Fleksibilitas Kerja.</p> <p>Persamaan: Penelitian terdahulu dan penelitian ini sama menggunakan, Perilaku Kerja Inovatif dan (Y) Kinerja Karyawan.</p>				

Lanjutan...

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
11.	<i>Factors for enchancing innovative work behavior for lectures at Universitas Negeri Semarang.</i> (Sugianti, dkk., 2020)	Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan.	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Temuan menunjukkan bahwa Perilaku Kerja Inovatif tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Negeri Semarang.
<p>Perbedaan: Penelitian (Sugianti, dkk., 2020) menggunakan satu variabel (X1) Perilaku Kerja Inovatif, sedangkan variabel dalam penelitian ini menggunakan dua variabel dan variabel pertama yaitu (X1) Fleksibilitas Kerja.</p> <p>Persamaan: Penelitian terdahulu dan penelitian ini sama menggunakan variabel Perilaku Kerja Inovatif dan (Y) Kinerja Karyawan.</p>				
No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
12.	<i>The Effect of Innovative Work Behavior on the Performance of Service Sector SMEs in sabah Malaysia.</i> (Siti Noraisah Hj Musneh, dkk., 2021)	Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan.	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Temuan menunjukkan bahwa Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja UKM Sabah di Sektor Jasa.
<p>Perbedaan: Penelitian (Siti Noraisah Hj Musneh, dkk., 2021) menggunakan satu variabel (X1) Perilaku Kerja Inovatif, sedangkan variabel dalam penelitian ini menggunakan dua variabel dan variabel pertama yaitu (X1) Fleksibilitas Kerja.</p> <p>Persamaan: Penelitian terdahulu dan penelitian ini sama menggunakan variabel Perilaku Kerja Inovatif dan (Y) Kinerja Karyawan.</p>				

Sumber: Hasil kajian peneliti, 2022

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Sutrisno, (2010), adalah penyelesaian tugas oleh seseorang, sekelompok orang, atau

organisasi dengan kuantitas, kualitas, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya, semuanya dapat digunakan untuk mengukur kinerja.

Menurut Koopmans (2011), perilaku atau tindakan karyawan yang sejalan dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan pekerjaan yang membentuk kinerja. Beberapa aspek kinerja yaitu, kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan kinerja adaptif, Kemampuan karyawan untuk merencanakan sebelum melakukan pekerjaan mereka, bagaimana mereka mengelola waktu mereka saat bekerja, seberapa baik mereka dapat beradaptasi dengan situasi baru di tempat kerja, dan seberapa berdedikasi mereka terhadap pekerjaan mereka adalah semua faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan yang optimal, yang juga membutuhkan keterampilan interpersonal dan komunikasi yang baik (Koopmans, 2014).

Berdasarkan beberapa pengamatan para ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan menghasilkan produk kerja, seperti kinerja, karena mereka menjalankan tanggung jawabnya dengan cara menyeimbangkan waktu jam kerja dengan efisiensi dan efektivitas untuk memenuhi tujuan perusahaan.

B. Tujuan dan Manfaat Penilaian terhadap Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja untuk perusahaan memiliki tujuan dan manfaat seperti evaluasi individu, pengembangan pribadi untuk setiap individu, pengembangan sistem, dan dokumentasi, menurut Wilson (2012). Sebagai berikut:

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam organisasi. Tujuan untuk menambah nilai dengan membantu dalam pengembangan jobdesk yang sesuai, kemajuan karyawan, dan manajemen waktu.

2. Pengembangan diri setiap individu di perusahaan

Dalam hal ini, pengembangan dilakukan untuk memberi manfaat bagi karyawan perusahaan. Setiap karyawan di perusahaan memiliki hak untuk mengevaluasi kinerja mereka, dan bagi mereka yang berkinerja di bawah harapan, penting untuk membantu mereka mencapai potensi penuh mereka melalui pelatihan atau pendidikan. Karyawan yang berkinerja rendah karena mereka kurang pengetahuan tentang pekerjaan mereka akan meningkatkan pendidikan mereka, sementara mereka yang tidak memiliki keterampilan kerja yang diperlukan akan menerima pelatihan yang diperlukan.

3. Pemeliharaan sistem

Setiap sistem yang ada dalam suatu organisasi terhubung ke sistem lain pada beberapa tingkatan yang berbeda. Operasi subsistem yang tidak tepat akan menghambat pengembangan yang lain. Oleh karena itu, sistem bisnis harus diimplementasikan dengan cara sebaik mungkin. Tujuan dari sistem pemeliharaan akan menawarkan sejumlah keuntungan, termasuk pengembangan perusahaan dari masing-masing anggotanya, evaluasi pencapaian, tujuan individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, serta mengidentifikasi dan menentukan kebutuhan pengembangan perusahaan, bersama dengan audit sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Menerangkan karyawan bagaimana tinjauan kinerja akan membantu mereka di posisi mereka saat ini di masa depan. Keputusan tentang manajemen sumber daya manusia, kepatuhan hukum terhadap manajemen SDM, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas adalah semua keuntungan dari penilaian kinerja.

C. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi, menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, (2014).

Menurut Simanjuntak (2005), ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan: manajerial, organisasi, dan individu. Ketiga elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Bakat dan motivasi seseorang adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Di mana keterampilan yang paling dibutuhkan adalah kemampuan dan bakat untuk melakukan pekerjaan itu.

2. Faktor Dukungan Organisasi

Karyawan harus memiliki dukungan dari organisasi di tempat kerjanya. Infrastruktur dan kondisi kerja, serta kenyamanan tempat kerja, semuanya diatur untuk memberikan dukungan ini. Untuk mencapai suatu tujuan, pengorganisasian digunakan untuk memperjelas kepada setiap individu apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Harus ada deskripsi pekerjaan dan tugas yang jelas yang disadari dan dipahami semua orang.

3. Faktor Dukungan Manajemen

Keterampilan manajer atau pemimpin juga mempengaruhi seberapa baik kinerja perusahaan dan seberapa baik kinerja karyawannya, baik dengan menumbuhkan budaya keselamatan dan harmoni di tempat kerja dan dalam hubungan

kerja atau dengan membantu dalam pengembangan potensi kinerja karyawan.

Menurut uraian yang diberikan di atas, faktor individu, seperti kapasitas individu untuk berinovasi dapat berdampak pada kinerja.

D. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans (2014), perilaku atau tindakan karyawan yang sejalan dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan pekerjaan yang membentuk kinerja. Kemampuan karyawan untuk merencanakan sebelum melakukan pekerjaan mereka, bagaimana mereka mengelola waktu mereka saat bekerja, dan seberapa baik mereka dapat beradaptasi dengan situasi baru di tempat kerja adalah semua faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan yang optimal, yang juga membutuhkan keterampilan interpersonal dan komunikasi yang baik. Beberapa aspek kinerja sebagai berikut:

- a. *Task Performance (TP)*
- b. *Contextual Performance (CP)*
- c. *Adaptive Performance (AP)*
- d. *Counterproductive Work Behavior (CWB)*

2.2.2 Fleksibilitas Kerja

A. Pengertian Fleksibilitas Kerja

Pengertian fleksibilitas kerja menurut Griffin, (2013) seperti

yang disebutkan sebelumnya, fleksibilitas memungkinkan pekerja untuk mengambil cuti selama jam kerja "normal" sambil tetap mempertahankan jadwal reguler. Kemampuan orang untuk beradaptasi dan menggunakan keterampilan umum dalam berbagai situasi disebut sebagai fleksibilitas di tempat kerja. Memungkinkan beberapa tindakan yang relatif cepat untuk melanjutkan dan mendistribusikan teknik untuk mengoordinasikan fleksibilitas karyawan. Fleksibilitas kerja adalah opsi penjadwalan yang memungkinkan karyawan untuk memilih kapan harus pergi untuk bekerja dalam batas-batas tertentu (Robbins, 2010: 12).

B. Tujuan Fleksibilitas Kerja

Livia Arini, (2019) Fleksibilitas kerja mengacu pada berbagai pekerjaan yang menggantikan jam kerja yang ditetapkan dan tempat-tempat di mana pekerjaan dilakukan secara sistematis. Aspek kerja yang fleksibel memiliki tujuan tambahan, seperti berikut ini:

1. Fleksibilitas dalam penjadwalan jam kerja, pengaturan kerja alternatif (seperti jam kerja yang fleksibel dan minggu kerja yang terkompresi). Mengenai jadwal shift dan istirahat.
2. Fleksibilitas dalam jumlah jam kerja, Pembagian beban kerja dan tingkat fleksibilitas paruh waktu tertentu juga penting.
3. Fleksibilitas di tempat kerja, seperti dalam lokasi selain yang dipilih oleh perusahaan, seperti di rumah.

C. Faktor yang Mempengaruhi Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas manajemen diperlukan untuk mengelola tenaga kerja yang fleksibel. Kolaborasi global sangat penting bagi organisasi modern untuk berhasil di pasar yang sedang mengalami perubahan cepat. Bagi manajer, fleksibilitas menawarkan banyak peluang untuk bermain, memperluas bisnis mereka, dan menemukan kesuksesan (Sushil, 2015). Isu-isu berikut akan berkembang jika manajemen terus menekankan struktur organisasi konvensional. (Sushil et al., 2016):

1. Lambat bereaksi terhadap perubahan
2. Inovasi yang kurang
3. Problematika komunikasi dan koordinasi
4. Peningkatan pembatasan visual dan kompartementalisasi
5. Struktur dan fungsi yang kaku
6. Ada sedikit ruang untuk aksi inovatif dan kreatif
7. Pendekatan manajemen puncak adalah feodal
8. Tidak terkontrol yang menjadikan proses kinerja yang rendah
9. Pekerjaan yang statis dalam peluang pengembangan karir.

Perusahaan swasta yang fleksibel menyadari bahwa sistem manajemen yang mereka gunakan dapat berubah dengan cepat dan dapat menyesuaikan pekerjaan mereka. Bisnis besar, bagaimanapun, selalu terkendala untuk memiliki fleksibilitas yang lebih sedikit. Karena hierarki struktural dan prosedur yang ketat, perusahaan

sektor swasta/publik tidak dapat menerapkan praktik fleksibilitas kerja yang memadai, perusahaan sektor publik telah berhasil merintis fleksibilitas berkat keterbukaan mereka terhadap perubahan teknologi informasi (Sushil et al., 2016).

D. Indikator Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja meliputi fleksibilitas jadwal, yang merupakan pengaturan untuk bekerja secara fleksibel dalam arti jadwal, waktu, dan tempat (Carlson, dkk dalam Imam wicaksono, 2019). Berikut ini adalah indikator fleksibilitas kerja:

1. Berapa Lama (*Time Flexibility*): Kemampuan karyawan untuk mengubah durasi pekerjaan. Seperti halnya dengan seluruh tenaga penjualan, karyawan bebas memutuskan sendiri berapa lama durasinya atau berapa lama kerjanya.
2. Kapan (*Timing flexibility*): Ketika karyawan memiliki kebebasan untuk merencanakan jadwal kerja mereka. Tenaga penjualan bertugas mengatur jam kerja dan waktu mulai mereka sendiri.
3. Dimana (*Place flexibility*): kebebasan karyawan untuk memilih lokasi kerja mereka sendiri. Tenaga penjualan dapat memilih lokasi atau tempat kerja di mana mereka menyajikan produk untuk dijual.

2.2.3 Perilaku Kerja Inovatif

A. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif

Praktik Kerja Inovatif didefinisikan oleh Jong & Hartog (2007). Inovasi tempat kerja adalah aktivitas individu dengan tujuan menemukan konsep praktis untuk produk, layanan, atau proses. Perilaku kreatif individu di tempat kerja berfokus pada awal (inisialisasi) konsep baru, proses produksi, atau prosedur yang bermanfaat bagi norma-norma kerja, kelompok, atau organisasi. Kemampuan untuk mengevaluasi hal-hal baru dan berguna, apakah itu ide, proses, produk, atau layanan, serta kesediaan untuk mencoba hal-hal baru adalah semua karakteristik dari orang yang inovatif (Hutahaean, 2005: 161). Mereka juga memiliki fokus pada inovasi dan kemampuan untuk mentolerir ambiguitas.

Perilaku kerja inovatif digambarkan sebagai penelitian, penciptaan, dan penerapan konsep-konsep segar yang bermanfaat bagi tempat kerja, tim, atau organisasi dalam mengejar kinerja puncak (Janssen, 2000: 288). Pendapat para ahli yang disebutkan di atas dapat digunakan untuk menarik kesimpulan bahwa orang-orang yang terlibat dalam perilaku kerja inovatif memiliki keinginan yang kuat untuk menciptakan sesuatu yang baru dan bermanfaat, apakah itu mengambil bentuk ide, prosedur, produk, atau proses kerja. Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengatasi masalah yang sedang dialami saat ini. Oleh karena itu,

karyawan dapat mengembangkan kapasitas mereka untuk inovasi dengan menghasilkan solusi kreatif untuk masalah.

B. Dimensi Perilaku Kerja Inovatif

Berikut dimensi perilaku kerja inovatif, menurut Jong & Hartog (2007:25):

1. Opportunity Exploration

Kebutuhan, seperti menemukan gairah baru, mengidentifikasi masalah, atau menciptakan solusi untuk suatu masalah, adalah kekuatan pendorong di balik semua inovasi.

2. Idea Generation

mengeksplorasi inisiatif yang bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan atau mencapai tujuan yang sangat tinggi. Konsep-konsep baru ini harus didiskusikan dengan orang lain, termasuk media.

3. Championing

Menjelaskan upaya yang dilakukan orang untuk mengekspresikan pendapat pribadi mereka tentang suatu konsep.

4. Application

Menjelaskan beberapa rangkaian kegiatan membentuk proses menciptakan inovatif kerja dengan menguji coba ide yang telah ditemukan secara lebih lanjut, hasil uji coba dievaluasi ulang guna mendapatkan masukkan pengembangan ide.

C. Indikator Perilaku Kerja Inovatif

Berikut ini adalah indikator-indikator perilaku kerja inovatif, menurut (Jong & Hartog, 2010:34):

a. Pembentukan Ide (*Idea Generation*)

Dalam mencari konsep baru, orang bekerja untuk memperoleh metode kerja, alat, dan peralatan yang akan memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan efisien ketika diterapkan pada kegiatan organisasi.

b. Pembentukan Koalisi (*Idea Promotion*)

Karyawan lain secara individu terinspirasi dan termotivasi untuk antusias dengan saran kreatif yang dapat memajukan perusahaan.

c. Implementasi Ide (*Idea Realization*)

Mampu menerapkan ide-ide inovatif yang baru ditemukan dalam praktik kerja dan mampu secara sistematis memperkenalkan atau menyampaikannya kepada rekan-rekan mereka.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Fleksibilitas Kerja dengan Kinerja Karyawan

Fleksibilitas kerja mengacu pada pilihan tempat dan waktu formal atau informal untuk bekerja yang memfasilitasi kebijakan

karyawan mengenai berapa lama, kapan, dan dimana mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Fleksibilitas memberi pekerja kebebasan untuk memilih kapan harus bekerja. Memberikan waktu kepada karyawan untuk melakukan hal di luar peran pekerjaannya memberikan efek positif bagi PT KISEL dan bisnis karena membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan, yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Shagvaliyeva, 2014).

Hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan yang positif antara fleksibilitas kerja dengan kinerja (Kelliher, 2008). Selain itu, penelitian sebelumnya oleh Altindag dan Siller (2014) menunjukkan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wanda Yunita Pramesti, (2020) Fleksibilitas kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian sebelumnya oleh Desi Nuraini, (2020) telah menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Perilaku Kerja Inovatif dengan Kinerja Karyawan

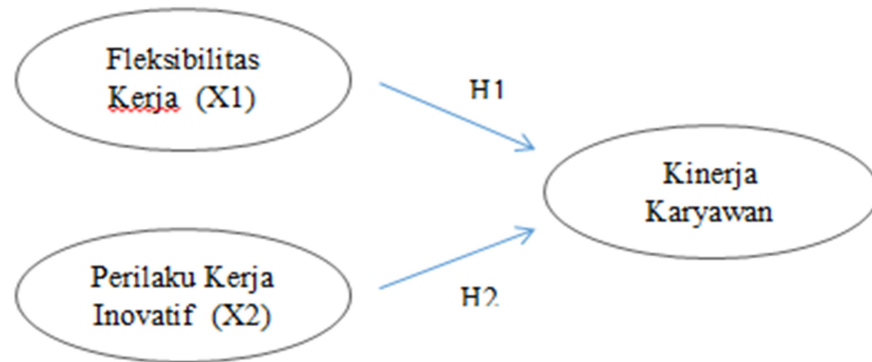
Perilaku kerja inovatif dapat memicu konsep orisinal untuk prosedur kerja, teknik, layanan, atau barang baru yang dapat diimplementasikan di tempat kerja untuk meningkatkan produktivitas pekerja (Jong & Hartog, 2010). Oleh sebab itu, penelitian sebelumnya menganggap perilaku kerja inovatif setiap individu sebagai komponen

penting dari perilaku kerja inovatif sehubungan dengan kinerja karyawan (Scott & Bruce, 1994).

Kreativitas karyawan sering dikaitkan dengan perilaku kerja yang inovatif, tetapi keduanya memiliki konstruksi perilaku yang unik (Jong & Hartog, 2010). Dalam perilaku kerja inovatif yang perlu dipamerkan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru, kreativitas dapat dilihat dalam aksi (West, dalam Jong Hartog, 2010). Karena konsep-konsep tersebut pada akhirnya akan beralih ke tahap aplikasi, perilaku kerja yang inovatif memiliki proses yang lebih rumit (Jong & Hartog, 2010). Ketika menggunakan konsep atau ide untuk memecahkan masalah, seorang karyawan kemudian berada dalam posisi untuk menerapkan ide tersebut dengan rekan kerja dan membujuk mereka bahwa itu mewakili inovasi baru bagi perusahaan. Adanya indikasi bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh pada produktivitas karyawan. Perilaku kerja inovatif berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian sebelumnya (Musneh, dkk., 2021). Selain itu, menurut penelitian sebelumnya Sujarwo, dkk., (2019), perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Lathifah, dkk., (2021) kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif.

2.4 Kerangka Konseptual

Berkaitan dengan fenomena yang ada di PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler (KISEL) Jombang, dihipotesiskan bahwa diduga kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain faktor fleksibilitas kerja dan faktor perilaku kerja yang inovatif. Hal ini didasarkan pada landasan teori yang disebutkan di atas dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang bersangkutan dan telah dipelajari. Menurut Carlson, dkk dalam Imam wicaksono, (2019), fleksibilitas kerja memiliki beberapa efek positif bagi seluruh tenaga penjual (*sales force*) PT KISEL dengan memberikan waktu kepada karyawan untuk bertindak di luar peran pekerjaan dan membantu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan karyawan sehingga akan berdampak positif bagi kinerja karyawan, sementara dalam perilaku kerja inovatif dapat menghasilkan ide-ide inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penggunaan metode, layanan/pelayanan di tempat kerja (Jong & Hartog, 2010). Ketika menggunakan konsep atau ide untuk memecahkan masalah, karyawan mampu untuk menerapkan ide tersebut dengan rekan kerja dan memberitahu mereka bahwa itu mewakili inovasi baru bagi perusahaan. Oleh karena itu, kerangka konseptual berikut dapat dibuat dari uraian di atas:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Sugiyono, (2014:64) bahwa: “Hipotesis ialah dugaan sementara terhadap rumusan permasalahan riset”. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai studi tentang hubungan antara variabel yang akan diuji sebenarnya dengan dugaan sementara. Karena itu, hipotesis tersebut berimplikasi pada pengujian yang dinyatakan hubungan hendaknya yang lebih jelas. Hipotesis melayani tujuan membuat pernyataan tentang kemungkinan hubungan antara fenomena yang diteliti.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka teori-teori tersebut akan diteliti dalam penelitian ini:

H1: Diduga fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.