



PERILAKU INOVATIF



Forum Belajar Lintas Prodi

Fak. Psikologi–Univ.Airlangga

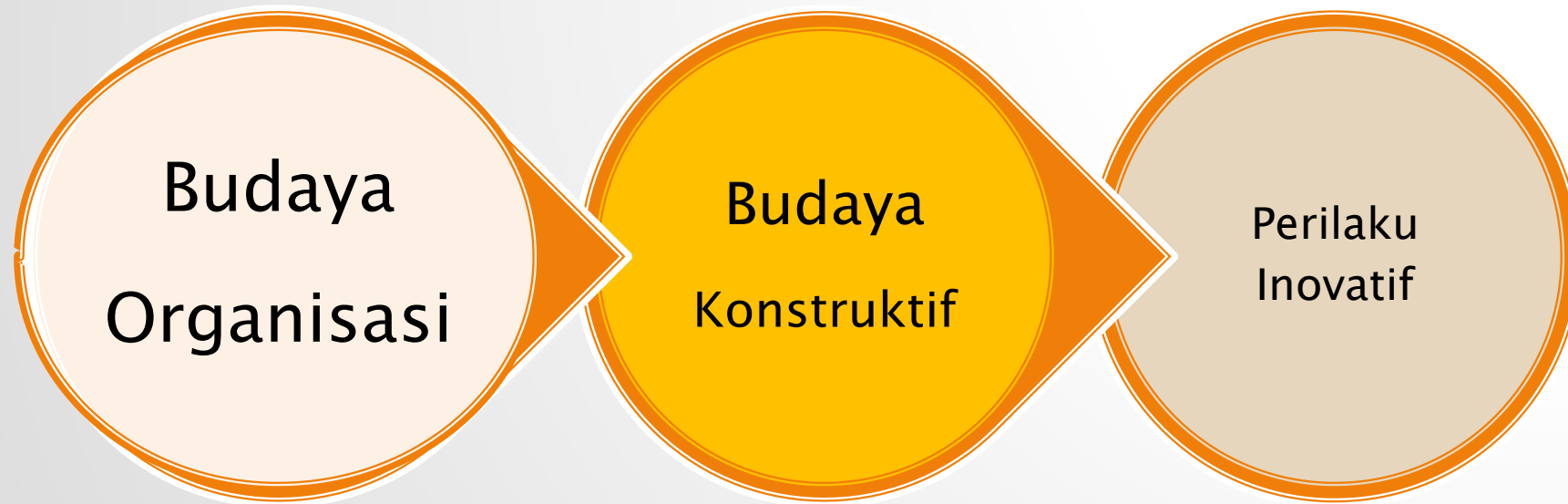
IFFAH ROSYANA, M.PSI, PSIKOLOG

Memahami Budaya Konstruktif

Memahami Perilaku Inovatif

Faktor–faktor yang Berpengaruh Pada Perilaku Inovatif

Budaya Organisasi & Perilaku Inovatif



Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2008) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut.

Mondy Dan Noe (1996) merupakan sistem dari shared values, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi untuk menciptakan norma-norma perilaku

Selanjutnya menurut Schein (1992) budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk perilaku karyawan agar mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota organisasi

3 jenis budaya organisasi

(Kreitnet & Kinicki-2003)

1. Budaya konstruktif : karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.

Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

2. Budaya pasif defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri.

Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.

3. Budaya agresif defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka.

Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif, dan perfeksionis.

1. Inovasi dan pengambilan resiko.

2. Perhatian terhadap detail.

3. Orientasi hasil.

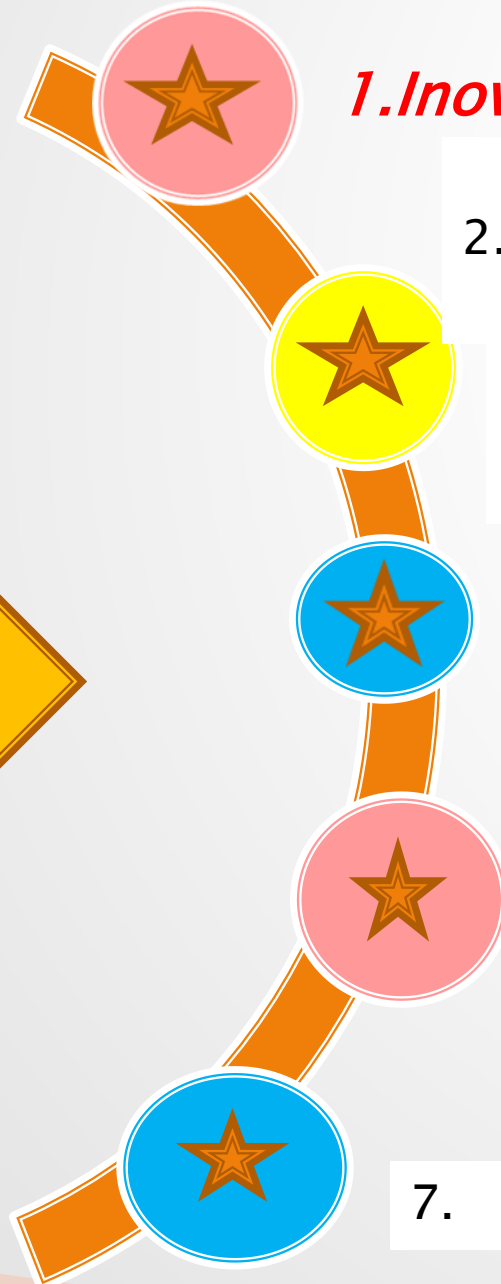
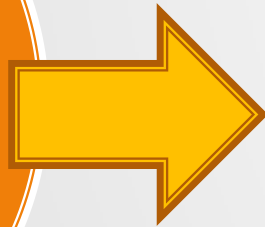
4. Orientasi orang.

5. Orientasi tim.

6. Keagresifan

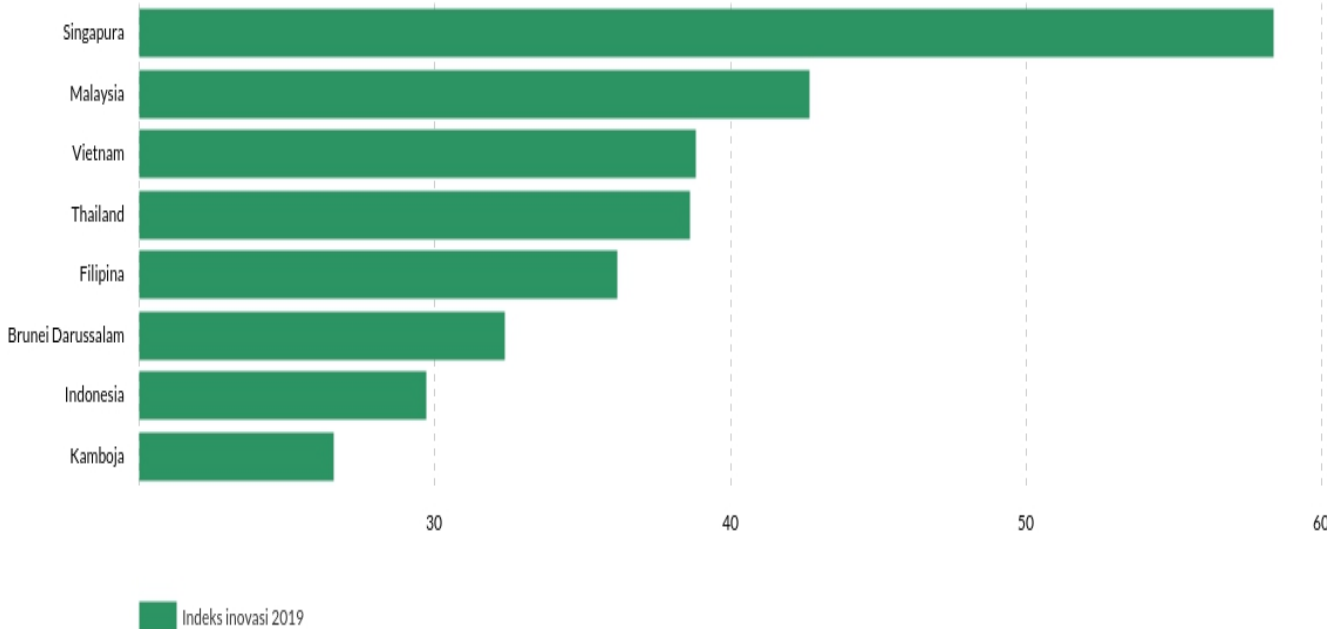
7. Kemantapan atau stabilitas

Karakteristik
Budaya
Organisasi
(Robbin, 1996)



Mengapa inovasi penting ?

Indeks inovasi global di ASEAN, 2019



Menurut Global Innovation Index (GII) tahun 2019, Indonesia menempati peringkat 85 dengan skor 29,8 dari 129 negara di dunia. Sementara, di kawasan Asia Tenggara (ASEAN), Indonesia menempati peringkat kedua terbawah setelah Kamboja.

Di ASEAN, Singapura menempati peringkat pertama dengan skor 58,37 dan berhasil masuk 10 besar dunia. Peringkat kedua ditempati oleh Malaysia (42,68) yang berada ke-35 dunia.

Indeks ini digunakan untuk mempromosikan inovasi dalam rangka mencapai pembangunan ekonomi dan sosial. (RA)

SUMBER

World Intellectual Property Organization (WIPO)

Inovasi dalam Organisasi

Pengembangan dan implementasi ide baru yang mempunyai dampak pada teori, praktek, produk, ataupun perbaikan proses kerja sehari-hari dan desain kerja/tugas

Penelitian inovasi dalam organisasi / perusahaan dapat dilakukan dalam 3 level yaitu individu, kelompok, dan organisasi (Adair, 1996; de Jong & Den Hartog, 2003).

Defining : Innovative Behavior

Menurut De Jong & Kemp, 2003 adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal 'baru', yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi.

- ▶ Pendapat serupa dikemukakan oleh Stein dan Woodman (Brazeal dan Herbert, 1997) menyatakan bahwa inovasi adalah implementasi yang berhasil dari ide-ide kreatif.
- ▶ Menurut Van der vecht (2003) menyatakan bahwa perilaku inovatif merupakan perilaku manusia atau individu dalam mempromosikan atau merealisasikan ide-ide baru pada suatu kelompok kerja atau organisasi yang bermanfaat langsung pada kinerja kelompok atau organisasi.

Dimensi Perilaku Inovatif

- ▶ Bryd dan Bryman (2003) menyatakan bahwa terdapat dua dimensi yang mendasari perilaku inovatif yaitu kreativitas dan pengambilan resiko.
- ▶ Kreativitas merupakan kemampuan dalam mengembangkan ide baru yang terdiri dari aspek- aspek yaitu keahlian, kemampuan berfikir fleksibel dan imajinatif serta motivasi internal (Bryd & Bryman, 2003).
- ▶ Amabile dkk (de Jong & Kamp, 2003) menyatakan bahwa semua inovasi diawali dari ide yang kreatif.

Dimensi Perilaku Inovatif

(De Jong & Den Hartog 2007)

1. Opportunity
exploration

2. Idea
Generation

3. Championing

4. Application

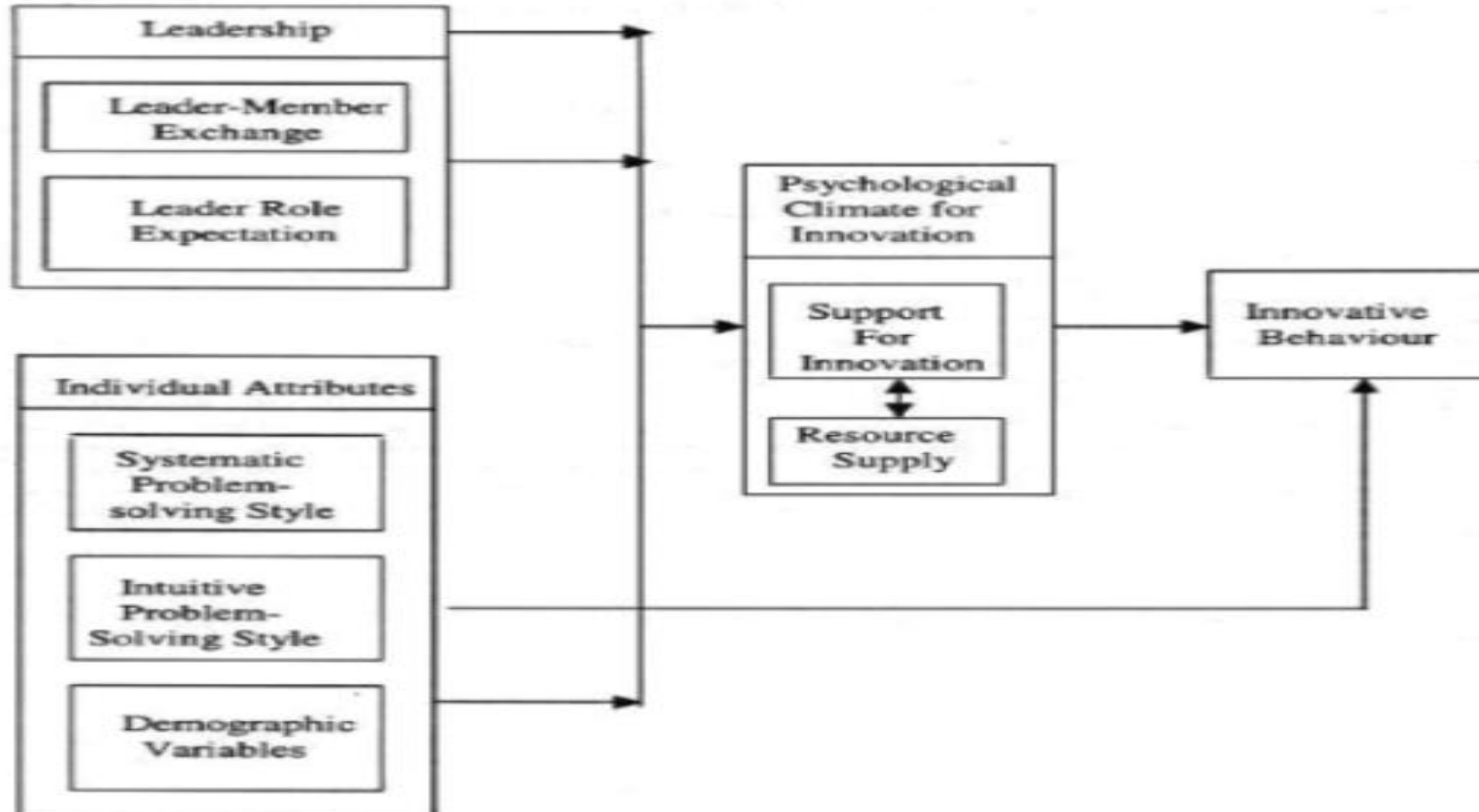
1. Opportunity exploration, proses inovasi ditentukan oleh kesempatan. Kesempatan akan memicu individu untuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan, proses pengiriman, atau berusaha memikirkan sebuah alternatif baru mengenai proses kerja, produk atau pelayanan.
2. Idea Generation, membangkitkan sebuah konsep untuk peningkatan. Idea generation merupakan pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah ada untuk meningkatkan performansi. Individu yang tinggi dalam level ini akan dapat melihat solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda.

3. Idea Championing, melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti mengajak dan mempengaruhi karyawan atau manajemen, dan bernegosiasi mengenai suatu solusi.

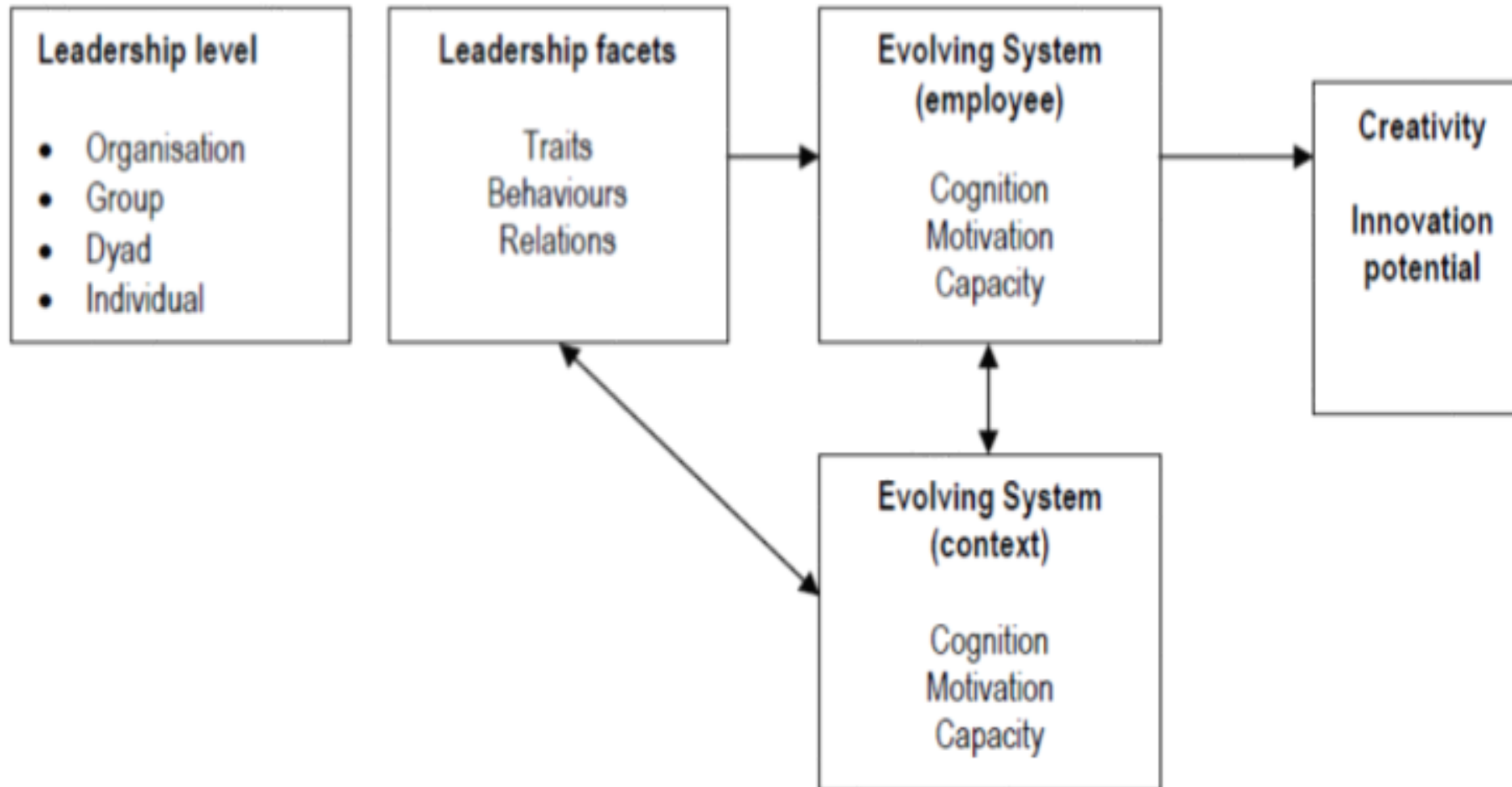
4. Idea Application, individu tidak hanya memikirkan ide-ide kreatif terhadap suatu hal tapi juga mengevaluasi dan mengaplikasikan ide tersebut ke dalam tindakan nyata

FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA PERILAKU INOVATIF

Dari Hasil Riset Sebelumnya :
Determining Individual Innovative Behavior: A Hypothetical
Model (Adapted from Scott and Bruce, 1994)



A model of leadership for innovation (adapted from Tierney, 2008)



Faktor–faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan di tingkat individual adalah sebagai berikut (Zheng –2014):

1. Komitmen Organisasi

- ▶ Komitmen organisasi merupakan keadaan mental dimana karyawan bersedia untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, menunjukkan tujuan karyawan mengapa tinggal bekerja.

2. Psychological Capital

- ▶ Secara psikologis para karyawan bersedia mengambil risiko kegagalan inovasi serta berpartisipasi aktif dalam inovasi, yang terkait erat dengan karakteristik psikologis mereka.
- ▶ Karyawan dengan modal psikologis lebih akan memiliki perilaku yang lebih inovatif (Han Yi, dkk., 2011).
- ▶ Modal psikologis individu adalah kondisi yang berarti pengembangan psikologis yang positif, termasuk: 1) self-efficacy (keyakinan); 2) Optimisme; 3) harapan; 4) ketangguhan (Luthans & Avolio, 2003).

Faktor–faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan di tingkat organisasi adalah sebagai berikut:

1) Suasana Inovasi Organisasi

- ▶ Amabile (1996) merupakan persepsi terhadap tingkat dukungan untuk kreativitas dan inovasi dirasakan oleh anggota organisasi di lingkungan kerja → persepsi individu apakah organisasi menyediakan lingkungan yang merupakan belajar yang kondusif dan inovasi.

2) Kepemimpinan

- ▶ Perilaku inovatif karyawan tergantung pada tidak hanya gaya kognitif, motivasi intrinsik, modal psikologis, tetapi juga stimulasi yang efektif dari lingkungan eksternal, terutama kepemimpinan dan motivasi (Mumford, dkk.,2002).
- ▶ Kepemimpinan meningkatkan perilaku inovatif karyawan melalui dorongan langsung atau pengaturan tujuan inovasi bagi karyawan, (Wang Duanxu, dkk, 2010). → ; cepat dapat menangkap informasi, melakukan evaluasi dan pujian, untuk menunjukkan dukungan inovasi karyawan.

- ▶ 3) Social Capital
- ▶ Interaksi dapat mempromosikan timbal balik emosional dan kepercayaan antar anggota untuk berbagi pengalaman belajar dan pengetahuan teknologi, tetapi juga memperluas bidang visi, mempromosikan ide-ide baru, dan menghasilkan ide-ide baru (Yang & Chen, 2005) .
- ▶ Karyawan yang bersedia untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain akan meningkatkan pengetahuan dan cenderung lebih menghasilkan perilaku inovasi.(Lin Zifen-2013)

4) Karakteristik pekerjaan

- ▶ Pengalaman kerja yang terkait akan mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Karyawan yang menguasai tugas-tugas akan mudah menemukan tips bekerja, mengatasi rasa takut gagal inovasi, dan lebih percaya diri ketika berinovasi (Ericsson, dkk., 1993).
- ▶ Kebutuhan untuk memecahkan masalah pekerjaan yang kompleks, → harus belajar untuk memecahkan masalah dan meningkatkan keterampilan agar dapat berinovasi.
- ▶ Tingkat rutinitas bekerja akan mempengaruhi terjadinya perubahan perilaku inovatif karyawan. Pada tingkat yang tinggi rutin maupun pengulangan, niat inovasi rendah dan sangat sulit untuk mempromosikan perilaku inovatif.

Bagaimana Mengembangkan Perilaku Inovatif ?

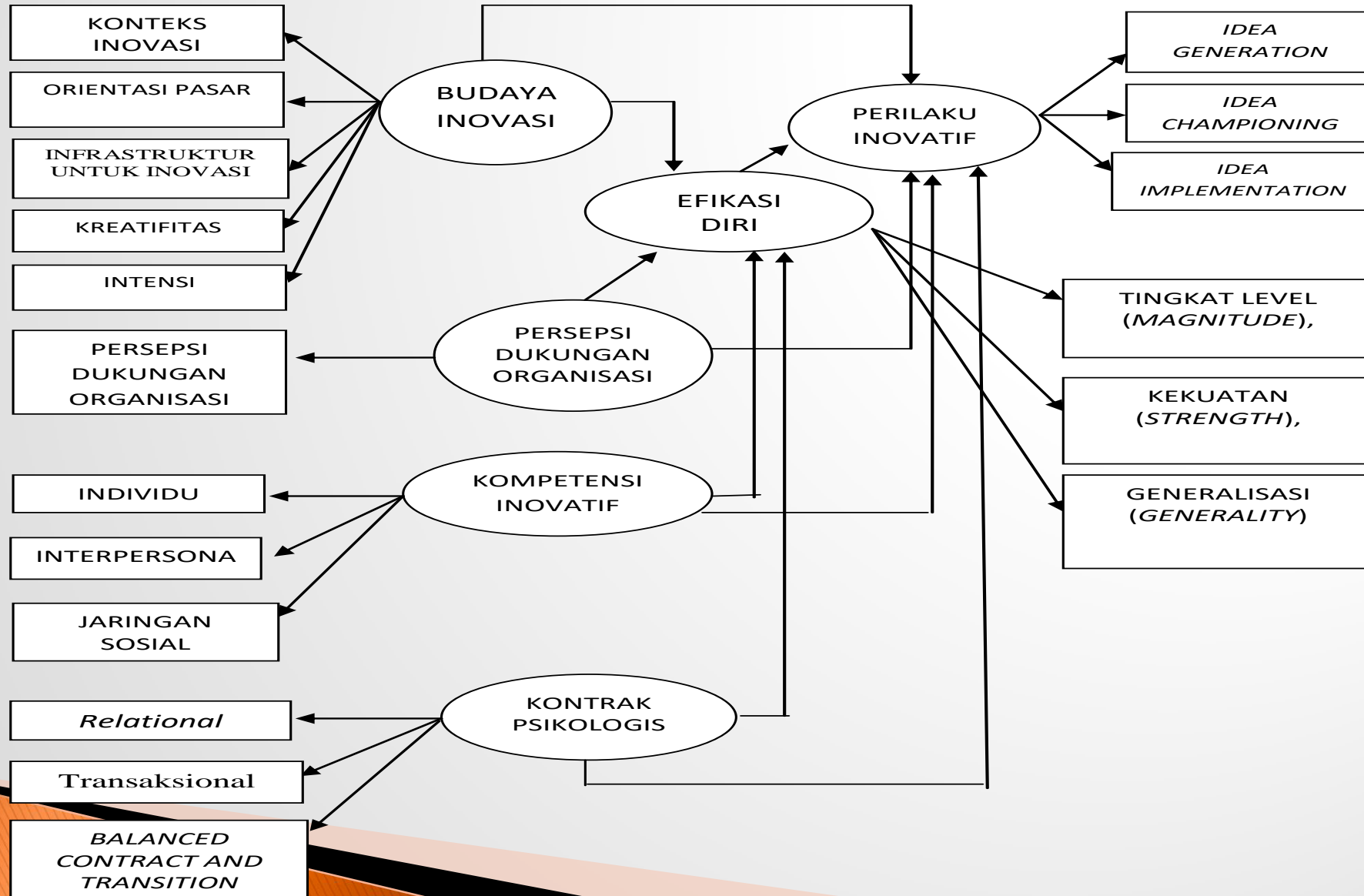
Mengacu pada teori Medan – Kurt Lewin adalah :

$$B = f (P.E)$$

yaitu B = behavior atau perilaku merupakan fungsi dari P = person atau individu dan E = environment atau lingkungan.

Faktor Individu dan lingkungan bergabung sehingga menghasilkan fungsi bersama yang menggerakkan perilaku individu (Borman, et all, 2003 ; Alwisol, 2009).

Pengembangan Model Perilaku inovatif



Sesuai dengan Teori Medan dari Kurt Lewin, Perilaku dibentuk dari kondisi lingkungan dan karakteristik individu :

- ▶ Kondisi lingkungan : Budaya inovasi dan Persepsi Dukungan Organisasi
- ▶ Karakteristik individu : kompetensi inovasi, kontrak psikologi dan efikasi diri

Email : iffahrosyiana69@gmail.com

WA : 082139141569

Thank
you!

