

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif memegang peran penting dalam perusahaan. Perilaku inovatif merupakan tindakan untuk menciptakan, menyebarkan, dan mewujudkan suatu inovasi dalam organisasi untuk menambah kinerja seseorang dan organisasi secara cepat dan akurat untuk menanggapi perubahan permintaan konsumen. Karyawan yang mempunyai perilaku inovatif, mereka dapat menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada perusahaan.

2.1.1.1 Definisi Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif (J. De Jong & Hartog, 2010:24).

Perilaku inovatif dapat meningkatkan kinerja dan mengembangkan kemampuan karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Perilaku inovatif sebagai perilaku karyawan dalam menghasilkan ide-ide baru, mempromosikan ide, dan mengimplementasikan ide tersebut di tempat kerja (Noerchoidah & Sumitro, 2020:18).

Perilaku inovatif sebagai tindakan individu yang menghasilkan ide-ide yang bermanfaat dan memperluasnya ke anggota organisasi lainnya, inovasi dimulai ketika muncul sebuah masalah kemudian membuat ide atau solusi baik

yang baru maupun yang diadaptasi dari luar organisasi (Etikariena & Muluk, 2014).

Perilaku inovatif sebagai sebuah tindakan yang dilakukan untuk menciptakan dan mengambil ide-ide, pemikiran, atau cara-cara baru untuk di terapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan (Gaynor, 2002:84). Mc Gruirk, Lenihan dan Hart dalam A. T. Adriyanto & Prasetyo (2021) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi di luar dari yang sudah ada. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan 12 hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja.

Kualitas yang mendasar dari sebuah inovasi yang dilakukan karyawan adalah bagaimana seseorang dapat mencari tahu masalah dalam proses belajar, menghasilkan ide-ide dengan kreatifitas, kemudian mencari dukungan dan pengakuan yang sah, lalu menerapkannya kedalam praktek Berdasarkan penjelasan beberapa tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu yang mampu menciptakan ide-ide baru, produk, pemecahan masalah dan teknologiteknologi. Hal yang paling penting dari sebuah perilaku kerja inovatif adalah bagaimana karyawan dapat mencari ide-ide kreatif, kemudian mencari dukungan dan diakhiri dengan penerapan pada praktik kerja.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif, yaitu (J. P. J. De Jong & Kemp, 2003:5–7):

1. Tantangan Kerja (*Job Challenge*)

Ketika karyawan menghadapi tantangan, mereka akan lebih termotivasi secara intrinsik. Rekan kerja dapat dimotivasi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motif ekstrinsik meliputi insentif berdasarkan kenaikan gaji, bonus, dll. Motivator intrinsik termasuk insentif yang diterima oleh partisipasi. Motif intrinsik diharapkan memiliki pengaruh yang lebih signifikan dalam membuat saran dan usaha implementasi.

2. Otonomi (*Autonomy*)

Seseorang akan lebih berinovatif apabila mereka memiliki pemimpin yang cukup mengawasi dan mengontrol ketika mereka bekerja.

3. Perhatian Strategis (*Strategic Attention*)

Perhatian dapat mempengaruhi perilaku inovatif, terutama ditujukan untuk meningkatkan tujuan bisnis yang lebih umum seperti kepuasan kerja dan kinerja. Perusahaan yang mampu memberikan perhatian yang baik untuk karyawan akan menjadikan karyawan menjadi lebih bekerja dengan baik.

4. Situasi yang Mendukung (*Supportive Climate*)

Perusahaan diharapkan mampu mengetahui situasi yang diperlukan dan diharapkan oleh karyawan, karena dengan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, karyawan akan membuang sedikit waktu dalam memutuskan

bagaimana bertindak dalam situasi tertentu. Sehingga, karyawan dapat lebih berinisiatif dengan melakukan inovasi.

5. Kontak Luar (*External Contacts*)

Semakin seringnya rekan kerja berinteraksi dengan *klien* dan kompetitor maka hal ini memungkinkan pekerja untuk mengidentifikasi peluang pasar dan ancaman dari pekerjaan mereka di lingkungan yang lebih cepat dan menggunakannya untuk pengembangan layanan baru.

6. Perbedaan (*Differentiation*)

Perbedaan situasi, terutama perbedaan situasi pasar akan mempengaruhi perilaku inovatif, karena karyawan tidak ingin perusahaannya tertinggal dari perusahaan lain.

7. Variasi Permintaan (*Variation in Demand*)

Variasi permintaan diharapkan dapat mendorong perilaku inovatif. ketika Pelanggan menginginkan layanan yang berbeda, maka hal itu membuat karyawan di paksa untuk menghasilkan ide baru secara berurutan untuk menghubungkan dengan kebutuhan pelanggan beredar.

2.1.1.3 Indikator Perilaku Inovatif

Menurut Jong dan Hartog dalam Hadi et al. (2020) indikator perilaku kerja inovatif adalah:

1. Mengeksplor ide (*Idea Exploration*)

Karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah yang terjadi di dalam perusahaan kemudian menciptakan ide-ide baru untuk dijadikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.

2. Mengembangkan ide (*Idea Generation*)

Karyawan mampu mengembangkan ide yang telah diciptakan dan mengenalkan ide tersebut untuk proses baru kepada rekan-rekan kerja.

3. Mencari dukungan untuk ide (*Idea Championing*)

Karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan untuk ide yang telah dikembangkan agar dapat mewujudkan ide inovasi baru tersebut.

4. Menerapkan ide (*Idea Implementation*)

Karyawan memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut ke dalam proses kerja yang biasa dilakukan di perusahaan.

2.1.1.4 Dimensi Perilaku Inovatif

Untuk mengoperasionalisasi perilaku inovatif dengan menghubungkan perilaku inovatif dengan fase dalam proses inovasi. Perilaku inovatif berasal dari 13 dimensi yaitu (J. P. J. Jong, 2007):

1. Pemodelan peran Inovatif
2. Stimulasi Intelektual
3. Stimulasi penyebaran pengetahuan
4. Memberi pantangan
5. Konsultasi
6. Mendelegasikan
7. Dukungan untuk inovasi
8. Organisasi
9. Umpan balik
10. Pengakuan

11. Penghargaan

12. Penyediaan sumber daya

13. Pemantauan tugas

Inkeles et al dalam Purba (2009:156) mengemukakan secara detail tentang ciri-ciri manusia yang berperilaku inovatif berdasarkan penelitiannya yang mengemukakan ada 11 aspek yang menjadi tanda manusia yang berperilaku inovatif modern, yaitu:

1. Bersikap terbuka terhadap inovasi,
2. Mempunyai persepsi positif terhadap potensi inovasi,
3. Menghargai kreatifitas inovasi seseorang,
4. Selalu siap menghadapi perubahan sosial,
5. Berpandangan yang luas,
6. Memiliki dorongan ingin tahu yang kuat,
7. Berorientasi pada masa sekarang dan masa yang akan datang dari pada masa yang lampau,
8. Berorientasi dan percaya pada perencanaan,
9. Lebih percaya pada hasil perhitungan manusia dan pemikiran manusia dari pada takdir atau pembawaan,
10. Menghargai keterampilan manusia seutuhnya,
11. Menyadari sepenuhnya dampak keputusan yang dibuatnya.

2.1.1.5 Alat Ukur Perilaku Inovatif

Alat ukur yang digunakan dalam mengukur perilaku inovatif adalah kuesioner yang diadaptasi oleh penulis. Kuesioner yang digunakan adalah *innovative behavior questionnaire short version* yang pernah digunakan dalam penelitian sebelumnya oleh Oukes (2010). Lalu yang mengadaptasi kuesioner lengkap yang dirumuskan oleh Jong pada tahun 2007 sebagai sumber inspirasi. Skala multiitem untuk mengukur perilaku inovatif kerja karyawan menggunakan 17 item yang akan menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 5 (mulai dari “Sangat Setuju” sampai dengan “Sangat Tidak Setuju”) Penelitian ini menggunakan *innovative behavior questionnaire short version* sebagai alat penelitian, maka dimensi perilaku inovatif karyawan yang digunakan adalah mendelegasikan, dukungan untuk inovasi, penyediaan sumber daya, pengakuan, konsultasi.

2.1.2 Kompetensi

Kompetensi karyawan dalam suatu perusahaan dianggap menguntungkan karena karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Kompetensi juga memudahkan perusahaan dalam menentukan standar kemampuan kerja seseorang atas bidang tertentu yang digunakan saat rekrutmen calon karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi biasanya lebih unggul dari yang lain karena memiliki efektivitas kinerja yang lebih tinggi.

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017:271).

Kompetensi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Maka dari itu, Suparno & Sudarwati 2014, peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018).

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksi tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Triastuti, 2018:158).

Menurut Agustian et al., (2018) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang

memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2.1.2.2 Indikator Kompetensi

Ruky dalam Fadillah et al. (2017), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, yakni:

1. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

2. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

3. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

4. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

5. Motif (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.1.2.3 Dimensi Kompetensi

Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2015:53) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu:

1. Motif

Adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya: orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya, dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan "*feedback*" untuk memperbaiki dirinya.

2. Sifat

Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku dan bagaimana seseorang merespon dengan cara tertentu.

3. Konsep diri

Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu hal.

4. Pengetahuan

Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering

gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakuka dalam pekerjaan.

5. Keterampilan

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.1.2.4 Klasifikasi Kompetensi

Mikovich dan Newman dalam Bukit et al. (2017:23) kompetensi dapat diklasifikasikan dalam 3 (tiga) kelompok, yaitu:

1. Personal Karakteristik

Karakteristik pribadi ini termasuk integritas pribadi, kematangan berpendapat, fleksibilitas dan menghormati orang lain. Pekerja diharapkan mempunyai karakteristik ini, yang kemudian dikembangkan dann diitunjukkan dalam menghadapi situasi yang makin komplek dan ambifus

2. *Visionary*

Merupakan kompetensi yang paling tinggi tingkatannya, yang dapat diekspresikan sebagai perspektif global yang dimilikinya, mempunyai gagasan dalam menggerakan organisasi dengan arah yang baru dan pandai menyampaikan pendapat tentang implikasi kecenderungan organisasi, baik dalam menghadapi persaingan dalam peristiwa-peristiwa dunia, maupun dalam komunitas lokal.

3. *Organization Specific*

Di antara dua kelompok di atas, terdapat kompetensi yang dilihat secara khusus ke organisasi tertentu dan fungsi tertentu, dimana kompetensi tersebut diterapkan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan suatu unsur yang tidak bisa dipisahkan dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat orientasi dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Edison, 2016:176). Lalu, mengemukakan kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231). kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi (Kasmir, 2016:183).

Berdasarkan teori-teori yang diungkapkan oleh para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang

dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah (Nur Safitri & Kasmari, 2022):

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan Waktu

Dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

4. Efektivitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kemandirian

Tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.1.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:69) dimensi penilaian kinerja karyawan meliputi beberapa hal sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- b. Kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan
- c. Konsistensi karyawan yaitu kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan
- d. Kerja sama yaitu kemampuan dan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
- e. Sikap karyawan yaitu kemampuan dalam mentaati peraturan dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3.4 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Sagala (2013:315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja karyawan.
4. Sebagai latihan dan pengembangan karyawan.

5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk di seluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.1.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sopiah & Sangadji (2018:353) kinerja tidak terjadi dengan kata lain terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. *Personel factors* (faktor individu) berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lainnya
2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan) berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer atau ketua kelompok kerja.
3. *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja) berkaitan dengan kualitas
4. *System factors* (faktor sistem) berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang digunakan oleh organisasi.
5. *Contextuall situational factors* (sistem situasi) berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.1.3.6 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian prestasi kerja adalah suatu cara untuk melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang objektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berskala (Sopiah & Sangadji, 2018:353).

Penilaian prestasi kerja pada umumnya memiliki dua fungsi berikut:

1. Fungsi *summstive* atau *evaluative*

Fungsi ini biasa berhubungan dengan rencana pengambilan keputusan yang bersifat administratif. Sebagai contoh hasil dari penelitian ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan gaji karyawan yang dinilai, memberikan penghargaan atau hukuman, promosi dan mutasi karyawan.

2. Fungsi *fomartive*

Fungsi ini berkaitan dengan rencana untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan memfasilitasi keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Hal ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi kompetensi yang nantinya dibutuhkan karyawan.

2.1.4 Kajian Empiris

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Surjo Hadi, Arif Rachman Putra, Rahayu Mardikaningsih (2020) Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel (X) Perilaku Inovatif • Variabel (Y) Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel (X) Keterlibatan Kerja 	Perilaku Inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Lulu Alviani dan Audita Nuvriasari (2022) Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan <i>Teamwork</i> Terhadap	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel (X) Perilaku Inovatif • Variabel (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel (X) Motivasi Kerja dan <i>Teamwork</i> 	Perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
	Kinerja Yayasan Cendikia Mulia	Karyawan Lautan	Kinerja Karyawan		
3.	Sigit Sutrisno dan Violinda Pengaruh <i>Organisation Citizenship Behavior</i> , Perilaku Kreatifitas Individual, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan	Riyanto, Qristin (2023) Inovatif, dan Terhadap	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel (X) Perilaku Inovatif • Variabel (Y) Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel (X) <i>Organisation Citizenship Behavior</i>, Kreatifitas Individual, dan Loyalitas 	Perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Eigis Pramularso Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja CV Inaura Jakarta	Yani (2018) Karyawan Anugerah	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel (X) Kompetensi • Variabel (Y) Kinerja Karyawan 	Tidak Ada	Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Ni Dwiyanti, Krisna Gede Putu Susila Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kadek Ayu Komang Heryanda dan Agus Jana (2019) dan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel (X) Kompetensi • Variabel (Y) Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel (X) Motivasi Kerja 	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6.	Muhammad Syahputra, Tanjung Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan	Dedi Hasrudy (2020) dan Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel (X) Kompetensi • Variabel (Y) Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel (X) Pelatihan dan Pengembangan Karir 	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	Putu Irmayanti, Widiastini Nengah	Agnes Made Ary dan I	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel (X) Kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel (X) Budaya Kerja 	Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Suarmanayasa (2020) Pengaruh Kompetensi dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan	• Variabel (Y) Kinerja Karyawan		karyawan
8.	Ni Komang Mia Widiastini, Putu Yudy Wijaya, I Gede Aryana Mahayasa (2023) Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	• Variabel (X) Kompetensi • Variabel (Y) Kinerja Karyawan	• Variabel (X) Budaya Organisasi	Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Bandung)	• Variabel (X) Kompetensi • Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Tidak ada	Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	I Nyoman Agus Dharmawan dan I Gede Putu Kawiana (2023) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Kayawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. BPR Gisawa	• Variabel (X) Kompetensi • Variabel (Y) Kinerja Karyawan	• Variabel Intervening Motivasi	Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam perusahaan. Terutama bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang menawarkan pelayanan kepada konsumen. Hal ini disebabkan sumber daya manusia yang

menggerakkan perusahaan di setiap bagian yang ada didalam perusahaan. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik.

Kinerja dapat dikatakan baik, ketika memenuhi beberapa unsur pertama, terkait dengan kemampuan karyawan dalam memahami tugas-tugas yang harus dilakukan serta bagaimana cara menyelesaikan tugasnya, kedua kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan, memiliki inisiatif dalam bekerja, tekun, memiliki dedikasi yang tinggi serta mampu mengatasi di setiap kesulitan dan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja karyawan sendiri di pengaruhi faktor internal karyawan yang meliputi perilaku inovatif dan kompetensi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi meliputi pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan, pemberian insentif atau gaji, kepemimpinan, dan kebijakan organisasi.

Perilaku inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahan dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif (J. De Jong & Hartog, 2010:24). Terdapat empat indikator perilaku inovatif kerja, yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, *idea implementation*. Dengan persaingan yang semakin meningkat membuat perusahaan dituntut untuk terus meninjau dan meningkatkan karyawan yang inovatif untuk berkontribusi menyumbangkan ide - ide kreatif mereka untuk dapat mengubah sesuatu hal yang dianggap monoton serta menghambat perkembangan

perusahaan lebih cepat. Selanjutnya dengan meningkatkan perilaku inovatif para karyawan terhadap perusahaan, akan dapat mengembangkan kualitas perusahaan sekaligus meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga, dengan meningkatnya perilaku inovatif karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi et al. (2020), Alviani & Nuvriasai (2022), Riyanto et al. (2023) yang mengungkap bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017:271). Seperti yang dikemukakan oleh Ruky dalam (Fadillah et al., 2017) menyebutkan bahwa indikator kompetensi karyawan terdiri dari karakter pribadi (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), motif (*motives*).

Kompetensi menjadi dasar bagaimana seseorang karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan perusahaan. Karyawan yang berkompeten akan mampu menyesuaikan diri dan pekerjaannya dengan baik. Dalam hal ini apabila karyawan telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang berkompeten biasanya setingkat lebih tinggi dari pada karyawan lainnya karena mampu mengerjakan segala hal dengan baik. Karyawan yang memiliki kompetensi yang bagus akan mampu membantu individu tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh H. Adriyanto (2018),

Dharmawan & Kawiana (2023), dan Widiastini et al. (2023) yang menunjukkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perilaku inovatif dan kompetensi keduanya saling berhubungan. Perilaku inovatif dalam sebuah perusahaan akan meningkatkan kompetensi setiap karyawan. Perilaku inovatif menjadi penentu kunci untuk pengembangan kompetensi yang sukses. Individu yang terlibat dalam perilaku inovatif cenderung lebih terbuka terhadap pembelajaran baru, teknologi, dan strategi bisnis yang relevan. Hal ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan kompetensi, mengingat inovasi sering kali membutuhkan perolehan keterampilan dan pengetahuan baru. Pentingnya hubungan ini dapat ditemukan dalam upaya untuk meningkatkan daya saing organisasi di pasar yang dinamis. Dapat disimpulkan bahwa organisasi yang memotivasi perilaku inovatif melalui pengembangan kompetensi dapat meraih keunggulan kompetitif yang lebih besar di tingkat lokal maupun global. Karyawan yang berperilaku inovatif akan mampu lebih berkompeten dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Pendapat-pendapat tersebut menjelaskan terdapat pengaruh perilaku inovatif dan kompetensi terhadap kinerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yakni kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian (Robbins & Judge, 2016:260).

Perusahaan menjadikan kinerja sebagai tolak ukur tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik merupakan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar perusahaan. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya karena jika perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik tentu akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja dijadikan sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja yang efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Wibowo, 2017:2).

Semua perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karena dengan kinerja karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi terbaik terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni perilaku inovatif dan kompetensi. Perilaku inovatif berkaitan dengan bagaimana karyawan berkontribusi menyumbangkan ide - ide kreatif mereka untuk dapat mengubah sesuatu hal yang dianggap monoton serta menghambat perkembangan perusahaan lebih cepat. Dalam kondisi sebenarnya pada setiap perusahaan memerlukan inovasi agar perusahaan tetap berkembang di setiap tren, khususnya pada perusahaan salon yang harus mengikuti tren rambut yang sedang ramai. Dengan meningkatkan perilaku inovatif karyawan terhadap perusahaan, akan dapat mengembangkan kualitas perusahaan sekaligus meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan. Begitupun dengan kompetensi, karyawan yang berkompeten akan mampu menyesuaikan diri dan hasil pekerjaannya baik.

Apabila kemampuan karyawan rendah atau tidak sesuai dengan keahlian, kinerja pun tidak akan tercapai. Pada kenyataannya apabila kompetensi karyawan rendah akan membuat pekerjaan menjadi terhambat dikarenakan timbulnya kesalahan dalam bekerja.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat pengaruh perilaku inovatif dan kompetensi terhadap kinerja *hairstylist* salon-salon yang berada di Kota Tasikmalaya.”**