BAB II

Landasan Teori

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan acuan dan pertimbangan yang memberikan dasar pengetahuan mengenai variabel-variabel terkait dengan *psychological capital* dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Pada penelitian yang dilakukan Dian Esha (2020) dan Masduki Asbari (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dimana semakin baik budaya yang di terapkan pada organisasi maka diikuti dengan semakin tingginya perilaku kerja inovatif pada anggota organisasi. selaras pada penelitian yang dilakukan oleh Satria Efandi (2023) menyatakan budaya organisasi dan *psychological capital* masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya semakin baik budaya yang ada di organisasi dan didukung dengan tingginya modal psikologi karyawan maka akan tingginya juga tingkat perilaku inovatif bagi karyawan. Namun berbeda penelitian yang dilakukan oleh Fahrurrobi Nurdin (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya budaya organisasi tidak secara keseluruhan dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif namun perlunya tambahan faktor lain untuk mempengaruhi tingkat perilaku kerja inovatif pada Guru di SMA Swasta. Selanjutnya, penelitian mengenai *psychological capital* Zata Dini Putri Kusuma (2022) menyatakan bahwa *psychological capital* yang

dimiliki oleh setiap individu akan memiliki pengaruh terhadap meningkatnya perilaku kerja inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh Nurtjahja Moegni (2012) menyatakan *psychological capital* tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada perilaku kerja inovatif, hal ini dikarenakan pada penelitian tersebut peneliti menemukan bahwa respoden sebagian besar merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga kurangnya rasa kepedulian dan juga perilaku yang inovatif pada diri. Berikut ini merupakan penelitian-penelitian terdahulu yang diambil sebagai acuan pada penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dian Esha (2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif di PT Smart Meter	Regresi Linear Berganda	Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya semakin positif atau baik budaya organisasi yang diterapkan maka diikuti juga dengan semakin tingginya perilaku kerja inovatif
2	Fahrurrobi Nurdin (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se Kecamatan Pamijahan Bogor	Regresi linear berganda	Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya variabel budaya organisasi tidak dapat

				digeneralisasi untuk populasi, maka perlu ditambahkan variabel selain dari budaya organisasi yang akan memberikan pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif
3	Masduki Asbari (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0	Regresi linear berganda	Budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya bahwa semakin positif budaya organisasi, maka akan semakin baik pula perilaku kerja inovatif karyawan.
4	Satria Efandi (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi dan *Psychological Capital* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Industri Kreatif	Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi dan *psychological capita*l masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya semakin baik budaya yang ada di organisasi dan didukung dengan tingginya modal psikologi karyawan maka akan tingginya juga tingkat perilaku inovatif bagi karyawan.

5	Zata Dini Putri Kusuma Nugroho (2022)	Pengaruh *Psychological Capital* dan *Self-Leadership* Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada Industri Pariwisata	Regresi Linear Berganda	*Psychological Capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan. Artinya apabila *Psychological Capital* pada karyawan meningkat maka perilaku kerja inovatif pada karyawan juga meningkat.
6	Nurtjahja Moegni, (2012)	Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Innovatife Work Behaviors*: Efek Moderasi *Percieved Procedural Fairness*	Regresi Linear Berganda	*Psychological Capital* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, hal ini dikarenakan pada penelitian ini menemukan bahwa sebagian besar responden memiliki status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang belum begitu menghargai adanya perilaku inovatif.

Persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah adanya kesamaan pada alat analisis regresi linier berganda. Selain itu, kesamaan terkait variabel dependent (terikat) yakni perilaku kerja inovatif. Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dan terdahulu terdapat perbedaan pada tambahan variabel independent (bebas), dan juga pada lokasi penelitian yang dilakukan pada penelitian terdahulu dominan

dilakukan di perusahaan, sedangakan pada penelitian dilakukan di instansi pendidikan yaitu pada SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo.

B. Tinjauan Pustaka

1. Perilaku Kerja Inovatif

   a. Definisi Perilaku Kerja Inovatif

      Perilaku inovatif sangat berhubungan dengan inovasi. Perilaku inovatif dengan inovasi sendiri berupa perubahan sosial, bedanya terletak di tekankan pada ciri perubahannya. Inovasi penekanannya terletak di hal yang dilihat sebagai suatu yang baru dari individu maupun masyarakat. Sedangkan, perilaku inovatif penekanannya terletak di sikap yang kreatif terhadap suatu yang berubah dari sesuatu yang bersifat tradisional menjadi ke sesuatu yang bersifat modern. Menurut Roger (2009) menyampaikan bahwa inovasi akan mempunyai batasan sebagai gagasan atau ide, praktek, dan berupa benda atau objek yang dianggap baru oleh seseorang. Sedangkan Robbins (2006) menyatakan bahwa inovasi merupakan suatu pembaharuan, sesuatu penemuan yang baru, berupa ide, cara, alat, hasil produk atau yang lainnya. Seseorang yang memiliki perilaku inovatif akan terlihat dan berdampak pada kehidupan sehari-harinya yang akan memiliki pikiran kritis, akan selalu mengusahakan agar sesuatu muncul yang baru dari lingkungan sekitarnya.

      Menurut Kleysen dan Street (2001) perilaku inovatif berarti sebagai keseluruhan tindakan dari individu yang mengarah pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari suatu yang baru dan

menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Perilaku inovatif berfokus pada proses yang lebih kompleks karena perilaku inovatif membahas sampai ke penerapan ide-ide yang dihasilkan (Carneli, dkk, 2006). Lebih lanjut lagi George dan Zhou (2001), berpendapat karakter individu yang memiliki perilaku inovatif yaitu:

1) Berusaha untuk memahami teknologi yang baru, teknik, proses dan gagasan baru.
2) Berusaha menghasilkan gagasan-gagasan kreatif.
3) Berusaha memperjuangkan dan memajukan ide-ide ke orang lain.
4) Menyediakan sumber daya dan meneliti apa yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru.
5) Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk dapat mewujudkan ide tersebut.

b. Aspek-Aspek Perilaku Kerja Inovatif

Menurut De Jong dan Hartog (2008), terdapat empat indikator perilaku kerja inovatif yaitu:

1) *Idea Exploration* (Pengekplorasian Ide)

Perilaku untuk mempelajari akan adanya peluang baru dengan mengidentifikasi peristiwa yang telah terjadi, mengidentifikasi teka-teki yang perlu untuk dipecahkan, dan mengindentifikasi pemicu terjadinya masalah yang membutuhkan penyelesaian.

2) *Idea Generation* (Pemunculan Ide)

Perilaku dalam pemunculan ide dan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk menemukan proses baru.

3) *Ide Championing* (Mewujudkan Ide)

Upaya untuk mewujudkan sebuah ide-ide kreatif dan merealisasikan dalam bentuk pekerjaan. Dalam hal ini individu diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide dengan inovasi baru yang telah dihasilkan.

4) *Ide Implementation* (Pengaplikasian Ide)

Perilaku untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan, serta tindakan untuk mengembangkan, menguji coba, dan mengkomersialisasikan ide-ide inovatif.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah serangkaian tindakan yang menghasilkan ide atau gagasan baru yang muncul dari individu yang terarah dan tertuju dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Sehingga seseorang yang memiliki perilaku inovatif akan berusaha untuk berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan segenap cara yang berbeda dari orang lain sehingga menghasilkan cara yang efektif dan efisien.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif

`Tercapainya sebuah perilaku inovatif dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam individu maupun dari lingkungan organisasi. Li dan Zheng (2014) menyatakan terdapat dua faktor yang dapat memunculkan perilaku inovatif pada diri seseorang, yaitu:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat menimbulkan perilaku inovatif berasal dari sifat yang dimiliki oleh individu untuk ikut serta dalam memunculkan perilaku inovatif. Kemampuan individu dalam berinovasi dapat dilihat dari sifat yang ada dalam individu, seperti *psychologi capital* (modal psikologi) merupakan modal positif bagi individu, seperti sifat optimisme, efikasi diri, resiliensi dan harapan. Sifat positif tersebut mendorong individu untuk berperilaku inovatif.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal yang mampu menimbulkan perilaku inovatif pada individu merupakan faktor yang mengacu pada kondisi lingkungan tempat individu bekerja, kondisi lingkungan, serta budaya yang ada pada organisasi individu bekerja. Budaya yang ada di organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi seseorang, karena budaya organisasi ikut merangsang tumbuhnya kreativitas sehingga menumbuhkan perilaku kerja inovatif dari anggota organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang dapat memunculkan perilaku inovatif, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri individu dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan. Penelitian ini berfokus pada faktor yang disampaikan Li & Zheng (2014) Kedudukan budaya organisasi terletak pada faktor eksternal, sedangkan kedudukan modal psikologis terletak pada faktor internal dari dalam diri individu.

2. *Psychological Capital*

   a. Definisi *Psychological Capital*

Psychological capital atau lebih dikenal dengan sebutan *PsyCap*, merupakan konsep dalam level individu yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan dan kinerja pada individu. Sedangkan dalam level organisasi mendorong organisasi memperoleh keuntungan kompetitif melalui kinerja karyawan (Luthans & Avolio, 2003). *Psychological capital* merupakan keadaan psikologis yang positif yang dicirikan adanya keyakinan diri bahwa individu tersebut dapat mencapai tujuannya melalui kemampuan kognitif yang ada dalam diri individu untuk melakukan sebuah aksi yang tepat, belajar dari orang lain, belajar dari pengalaman yang dimiliki dan menetapkan pada tujuan yang dimiliki (Adiwibawa, 2014).

Luthans et al., (2007) mendefinisikan modal psikologi sebagai berikut:

"PsyCap is an individual's positive psychological state of development and is characterized by: (1) Having confidence (self-efficacy) to take

on and pit in the necessary effort to succeed at challenging task; (2) Making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) Persevering toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed, and (4) When beset by problems and aversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resiliency) to attain success".

Berdasarkan kutipan diatas maka dapat diartikan bahwa modal psikologis sebagai suatu perkembangan keadaan psikologis yang positif pada individu yang ditandai dengan memiliki keyakinan (*self efficacy*) untuk memilih dan upaya yang dibutuhkan agar berhasil dalam tugas yang menantang. Selanjutnya, membuat atribut positif (*optimism*) tentang keberhasilan pada masa kini dan masa yang akan datang. Memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan dan, perlu mengalihkan cara untuk mencapai tujuan (*hope*) dalam mencapai keberhasilan. Kemudian, ketika terjadi sebuah masalah dan kesulitan, diharapkan mampu bertahan dan "memantul kembali" bahkan melampui ketahanan (*resiliency*) untuk mencapai keberhasilan.

Berdasarkan dari beberapa definisi maka dapat disimpulkan bahwa modal psikologis adalah kondisi perkembangan psikologis seseorang yang positf dan memiliki beberapa karakteristik. Selain itu sifat dari modal psikologis adalah terbuka terhadap perubahan dan akan terus berkembang.

b. Aspek-aspek *Psychological Capital*

Luthans et al, (2007) menyatakan bahwa *Psychological Capital* memiliki beberapa karakteristik dalam diri individu yaitu:

1) *Self-efficacy* (Efikasi diri)

Self-efficacy merupakan kepemilikan akan rasa yakin dalam mengambil setiap kesempatan sebagai bentuk usaha untuk mencapai sebuah kesuksesan didalam tugas yang menantang. Seorang individu yang memiliki sifat seperti ini akan membuat individu lebih merasa percaya diri, contohnya ketika guru merasa percaya diri terlibat dalam diskusi mengenai strategi pembelajaran yang efektif sehingga membuat individu berkontribusi dalam lingkungan kerja.

2) *Hope* (Harapan)

Hope yaitu memiliki ketekunan untuk mencapai tujuan, mampu melihat sebuah peluang yang dapat dicapai, dan memunculkan harapan dalam mencapai keberhasilan. Contohnya, individu memandang adanya banyak jalan keluar setiap adanya masalah. Sehingga individu dengan tenang mengatasi permasalahan yang dihadapi.

3) *Resiliency* (Ketahanan)

Resiliency yaitu kemampuan individu dalam mengatasi tantangan hidup dan mempertahankannya. Ketika individu mengalami masalah maka individu dapat mengatasinya, dan memecahkan masalah tersebut untuk melakukan perubahan ke arah

yang lebih baik dan mencapai kesuksesan. Contohnya, ketika individu dihadapkan pada keadaan masa-masa sulit dalam pekerjaannya maka individu tersebut mampu mengatasinya.

4) *Optimism* (Optimisme)

Optimisme yaitu kemampuan menciptakan sebuah atribut yang positif dalam diri individu tentang kesuksesan dalam tugas yang menantangnya. Contohnya, individu beranggapan jika terjadi hal-hal yang tidak pasti dalam pekerjaannya maka individu mengharapkan hal tersebut merupakan yang terbaik untuk dirinya, dan individu akan mengambil hikmah dari setiap masalah dan menjadikannya sebuah pembelajaran untuk perubahan yang lebih baik.

3. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Pengertian budaya dan organisasi secara parsial mempunyai pengertian yang berbeda dan budaya organisasi sendiri mempunyai pengertian yang berbeda pula. Budaya merupakan sebuah konsep penting dalam memahamo sebuah masyarakat dan kelompok manusia untuk jangka waktu yang lama. Budaya sendiri merupakan kompleksitas atau asumsi akan tingkah lau, cerita, metafora, dan bermacam-macam ide lainnya yang menjadi satu kolektif dalam menentukan arti menjadi anggota masyarakat tertentu(Stoner, 1995).

Hofstede dalam Wilson Bangun (2012), mengartikan budaya sebagai pemrogaman kolektif atas pemikiran yang membedakan

anggota-anggota suatu kategori orang dari kategori lainnya. Maka budaya dapat diartikan sebagai pola pikir dan perilaku efektif dan efisien yang dilakukan secara berulang terus menerus untuk mencapai tujuan. Karena efektif dan efisien juga diulang secara terus menerus sehingga membentuk karakter (watak). Pola pikir yang diulang terus menerus karena diyakini sebagai bentuk kebenaran maka akan menjadikannya sebuah nilai (*value*) dan ideologi untuk diperjuangkan, sedangkan pola perilaku yang berulang secara terus menerus maka membentuk norma untuk mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku individu. Adapun konsep organisasi sendiri menurut Kast dan James E. Rosenzweig (2002),bahwa organisasi diartikan sebagai berikut:

1) Suatu subsistem dari lingkungan yang lebih luas
2) Segala pengaturan yang berorientasi pada sasaran orang dan tujuan yang meliputi
3) Suatu subsistem teknik, dimana orang akan memakai pengetahuan, teknik, peralatan, dan fasilitas
4) Suatu subsistem struktur, dimana orang akan bekerja sama dalam aktivitas yang terpadu
5) Suatu subsistem psikososial, dimana adanya hubungan sosial antara individu dengan individu lainnya
6) Subsistem manajerial perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dalam setiap segala usaha yang dilakukan

Organisasi yang dimaksud disini berkaitan dengan segi sosial, karena subjeknya sendiri merupakan manusia yang disatukan oleh nilai-nilai tertentu. Nilai tersebut merupakan esensi akan moralitas kehendak untuk memenuhi tanggung jawab manusia, baik yang dilakukan dalam lingkup organisasi formal maupun organisasi non formal.

Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, dan suatu sistem tentang kebeartian bersama (Robbins, 2010). Sedangkan Mangkunegara (2009) budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem akan keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi lalu dijadikan sebagai pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal.

Dalam pengertian lainnya budaya organisasi adalah sebagai aturan main yang menjadi pegangan atau pedoman dari masyarakat organisasi dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku didalam organisasi. Budaya organisasi dibentuk untuk dijadikan sebagai nilai-nilai, yang menjadi pedoman dalam berprilaku dalam lingkup organisasi.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu yang ada dalam organisasi, dan diterima sebagai nilai (*value*) yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota organisasi baru. Nilai (*value*) tersebut digunakan sebagai

pedoman bagi setiap anggota dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins et al., (2013), mengemukakan lima fungsi utama dari budaya dalam organisasi sebagai berikut:

1) Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda, hal itu berarti bahwa budaya yang ada dalam organisasi menciptakan perbedaan dengan organisasi lainnya.
2) Budaya memberikan akan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi
3) Budaya mempermudah timbulnya sebuah komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan akan diri sendiri.
4) Budaya meningkatkan kemantapan akan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan
5) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

c. Elemen Budaya Organisasi

Menurut Deninson (2009) elemen budaya dalam organiasi, antara lain : nilai-nilai, keyakinan, prinsip dasar, serta praktek-praktek manajemen dan juga perilaku. Terlepas akan adanya seberapa banyak

elemen menurut para ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok, yaitu:

1) Elemen *Behavioural*

Merupakan elemen yang kasat mata atau terlihat dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotannya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, ataupun cara bertindak yang dapat dipahami oleh individu diluar organisasi. Bagi individu diluar organisasi elemen tersebut dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami, dan diinterpretasikan.

2) Elemen *Idealistik*

Elemen idealistik dinyatakan secara formal dalam bentuk penyataan visi dan misi organisasi, tujuan dari elemen ini agar ideologi dari organisasi tetap berlanjut.

d. Indikator budaya organisasi

Menurut Schein (2012)budaya organisasi kedalam beberapa level, yaitu:

1) Artifak (*artifact*), tingkat pertama dalam budaya organisasi yang tampak (*visible*) atau permukaan (*surface*). Level ini merupakan dimensi yang dapat dilihat, didengar, dirasakan ketika seseorang masuk pada suatu organisasi dengan budaya yang kurang dikenal. Seperti produk, sejarah organisasi, arsitektur, mitos, teknologi, dan cara berpakaian.

2) Nilai-nilai (*espoused values*), tingkatan kedua dalam budaya organisasi yang tidak tampak (*invisible*). Yaitu nilai-nilai yang diekspresikan oleh seluruh anggota organisasi. Tingkatan budaya ini dapat diukur dengan perubahan-perubahan yang berada pada organisasi.

3) Asumsi Dasar (*basic underlying assumptions*), tingkatan ini yang paling mendalam yang mendasari pada nilai-nilai yaitu keyakinan (*beliefs*), yang terdiri dari berbagai asumsi dasar. Asumsi dasar mencakup pada hubungan dengan lingkungan, hakikat manusia, hakikat mengenai aktivitas manusia dan hakikat pada hubungan antar manusia.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan *Psychological Capital* dengan Perilaku Kerja Inovatif

Pada faktor individu, secaara psikologis individu yang bersedia untuk menerima resiko akan kegagalan dalam berinovasi. Hal ini berkaitan dengan karakteristik psikologis mereka. Maka dari itu, individu yang memiliki *psychological capital* yang tinggi akan memiliki perilaku yang lebih inovatif (Ratnaningsih et al., 2016)

2. Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Kerja inovatif

Kreativitas dan inovasi merupakan hal yang memiliki kaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi. Secara eksplisit berfokus pada interaksi dinamis antara pengembangan individu dalam keterampilan berfikir kreatif dan budaya organisasi yang mendukung, melalui peningkatan praktek dalam manajemen sumber daya manusia

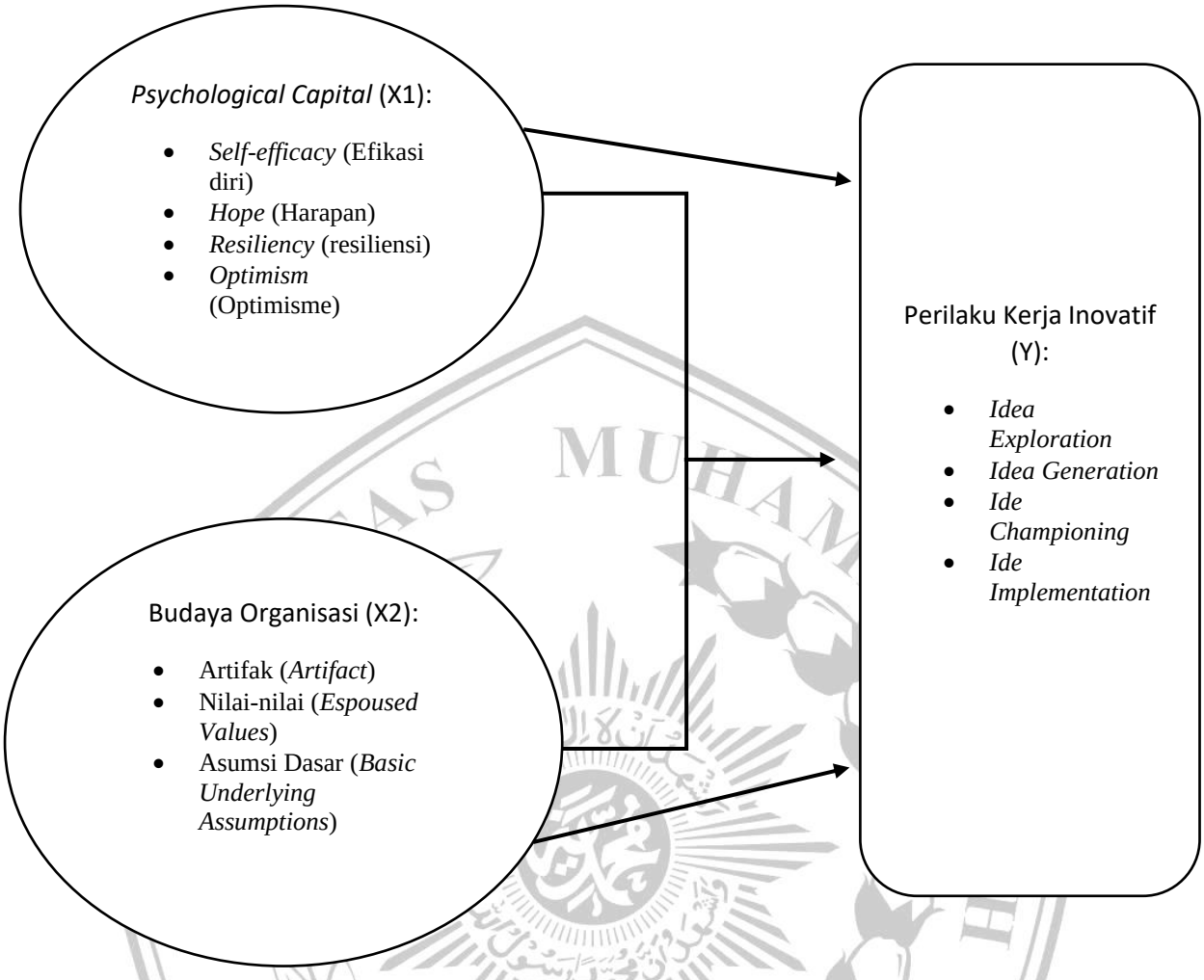
dalam organisasi yang mendasarkan pada nilai objektifitas didalam lingkungan organisasi (Prayudhayanti, 2014) . Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara perilaku kerja inovatif pada guru dengan budaya organisasi yang terjadi pada instansi .

3. Hubungan antara *Psychological Capital* dan Budaya organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Li & Zheng (2014), perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individual dan faktor organisasi. Modal psikologi merupakan salah satu dari faktor individual yang membentuk sebuah inovasi dalam bekerja. Dan faktor organisai salah satu contohnya adalah budaya organisasi, dimana ketika budaya di organisasi tersebut mendukung maka perilaku kerja inovatif pun ikut meningkat.

D. Kerangka Pikir Peneltian

Kerangka berpikir sendiri merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Uma Sekaran, 1992). Berdasarkan penjelasan teori diatas, maka dapat disusun sebuah kerangka pikiran terkait *Psychological Capital* (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Perilaku Kerja Inovatif (Y). Kerangka pikir ini digunakan untuk membahas pengaruh *Psychological Capital* dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif sebagai salah satu tujuan organisasi untuk menciptakan kualitas tenaga pendidik yang unggul dan inovatif.



***Gambar 2. 1 Psychological Capital*, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif**

Gambar diatas menjelaskan kerangka pikir penelitian ini, bahwa *Psychological Capital* (X_1) bersumber pada teori Luthans meliputi pada efikasi diri, harapan, resilienci, dan optimisme dan Budaya Organisasi (X_2) bersumber pada teori Edgar Schein yang menyebutkan bahwa Budaya Organisasi memiliki indikator yaitu artifak, nilai-nilaim dan asumsi dasar yang mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif (Y) bersumber pada teori yang

disampaikan De Jong dan Hartog meliputi pada ide untuk mengeksplorasi, memunculkan ide baru, mewujudkan ide, dan pengaplikasian akan ide tersebut.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang digunakan sebagai rumusan masalah. Hipotesis dalam judul Pengaruh Psychological capital dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif adalah:

Berdasarkan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Happy indah (2023), Zata dini putri kusuma (2022), dan Ardelia ecsita (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *psychological capital* yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, maka dalam penelitian ini dapat dihasilkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Psychological Capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada guru SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Sabilul Firdaus (2021), Masduki Asbari (2020), I Gusti Ayu Sastria (2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, maka dapat dihasilkan sebuah hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2 : Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada guru SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Satria Efandi (2023) yang menunjukkan hasil bahwa *psychological capital* dan budaya

organisasi berpengaruh secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif, maka dapat dihasilkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3 : *Psychological Capital* dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada guru SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG