

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Perilaku Inovatif**

###### **2.1.1.1 Pengertian Perilaku Inovatif**

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan dari suatu yang baru dan menguntungkan kepada organisasi. hal ini meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi serta perubahan dalam prosedur administrative yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide dan gagasan untuk proses kerja secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas mereka (Kleysen & Street dalam Kresnandito & Fajrianti,2012:97).

Menurut De Jong & Den Hartog (2010:24) Perilaku kerja Inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahan dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif.

Menurut Ayu Dwi Nindyati (2009) perilaku inovatif yaitu perilaku untuk memunculkan, meningkatkan dan menerapkan ideide baru dalam tugasnya, kelompok kerjanya atau organisasinya.

Menurut beberapa ahli diatas maka perilaku inovatif merupakan perilaku seseorang atau tindakan individu yang mengacu kepada pengenalan atau penerapan ide-ide baru yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. karyawan yang inovatif memiliki keunggulan dalam bekerja menjadikan karyawan tersebut sebagai nilai tambah di dalam organisasi.

### **2.1.1.2 Ciri-Ciri Berperilaku Inovatif**

Purba, Sutrisno (2009: 156) mengemukakan ciri-ciri manusia yang berperilaku inovatif yang terdiri dari 11 aspek, 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

### **2.1.1.3 Indikator Perilaku Inovatif**

De Jong, & Den Hartog, (2010:24) mengemukakan empat dimensi perilaku inovatif sebagai berikut :

1. Melihat Peluang

Melihat peluang bagi karyawan untuk mengidentifikasi berbagai peluang/kesempatan yang ada. Peluang dapat berawal dari ketidak kongruenan dan diskontinuitas yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian dengan pola yang

diharapkan misalnya timbulnya masalah pada pola kerja yang sudah berlangsung, adanya kebutuhan konsumen yang belum terpenuhi, atau adanya indikasi trends yang sedang berubah.

## 2. Mengeluarkan Ide

Dalam fase ini, karyawan mengeluarkan konsep baru dengan tujuan untuk perbaikan. Hal ini meliputi mengeluarkan ide sesuatu yang baru atau memperbaharui pelayanan, pertemuan dengan klien dan teknologi pendukung. Kunci dalam mengeluarkan ide adalah mengombinasikan dan mereorganisasikan informasi dan konsep yang telah ada sebelumnya untuk memecahkan masalah dan atau meningkatkan kinerja.

## 3. Memperjuangkan

Maksudnya disini untuk mengembangkan dan mengimplementasikan ide, karyawan harus memiliki perilaku yang mengacu pada hasil. Perilaku Inovasi Konvergen meliputi usaha menjadi juara dan bekerja keras. Seorang yang berperilaku juara mengeluarkan seluruh usahanya pada ide kreatif. Usaha menjadi juara meliputi membujuk dan mempengaruhi karyawan dan juga menekan dan bernegosiasi. Untuk mengimplementasikan inovasi sering dibutuhkan koalisi, mendapatkan kekuatan dengan menjual ide kepada rekan yang berpotensi.

## 4. Aplikasi

Dalam fase ini meliputi perilaku karyawan yang ditujukan untuk membangun, menguji, dan memasarkan pelayanan baru. Hal ini berkaitan dengan membuat inovasi dalam bentuk proses kerja yang baru ataupun dalam proses rutin yang biasa dilakukan.

## 2.1.2 *Sel-Esteem* (Harga Diri)

### 2.1.2.1 Pengertian *Self-Esteem* (Harga Diri)

Menurut Robbins & Coulter (2009:137) harga diri didefinisikan sebagai tingkat dimana individu menyukai atau tidak menyukai diri mereka sendiri dan sampai di mana mereka menganggap diri mereka berharga atau tidak sebagai manusia.

Mruk (2013:27) menjelaskan bahwa harga diri (*self-esteem*) merupakan evaluasi yang dibuat individu dan kebiasaan memandang dirinya, terutama sikap menerima, menolak dan besarnya kepercayaan individu terhadap kemampuan, keberartian, kesuksesan dan keberhargaan (tantangan hidup) dengan cara yang layak dari waktu ke waktu.

Sedangkan menurut Ghufron dan Risnawita (2016:52) Harga diri (*self-esteem*) adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain. Self esteem merupakan hasil penilaian yang dilakukannya dan perlakuan orang lain terhadap dirinya dan menunjukkan sejauh mana individu memiliki rasa percaya diri serta mampu berhasil dan berguna.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka di simpulkan bahwa *Self-Esteem* adalah suatu penilaian subyektif yang dibuat dirinya untuk evaluasi dalam sikap positif atau negatif. dengan mengepresikan suatu sikap setuju atau tidak setuju yang berada dari berbagai sumber, baik internal maupun eksternal diri.

### 2.1.2.2 Karakteristik *Self-Esteem* (Harga Diri)

Self esteem seseorang tergantung dari penilaian tentang dirinya sendiri yang akan mempengaruhi perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Penilaian individu ini diungkapkan dalam sikap-sikap yang dapat bersifat tinggi dan rendah. Menurut Boeree (2008:253) bahwa ada dua bentuk kebutuhan terhadap *self esteem* (harga diri) yaitu bentuk yang lemah dan yang kuat. Bentuk yang lemah adalah kebutuhan kita untuk dihargai orang lain, kebutuhan terhadap status, kemuliaan, kehormatan, perhatian, reputasi, apresiasi bahkan dominasi. Sedangkan yang kuat adalah kebutuhan kita untuk percaya diri, kompetensi, kesuksesan, independensi dan kebebasan.

#### 1. Karakteristik *Self-Esteem Tinggi*

Ciri – ciri individu yang mempunyai *self esteem* yang tinggi menurut Branden (2010 : 43), yaitu :

- a) mampu menanggulangi kesengsaraan dan kemalangan hidup, lebih tabah dan ulet, lebih mampu melawan suatu kekalahan, kegagalan, dan keputusasaan
- b) cenderung lebih berambisi
- c) memiliki kemungkinan untuk lebih kreatif untuk memperoleh keberhasilan
- d) memiliki kemungkinan lebih dalam dan besar dalam membina hubungan interpersonal dan tampak lebih gembira dalam menghadapi realitas.

Menurut Frey dan Carlock dalam Ghufroon (2010:43) ciri individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi, antara lain:

- a) mampu menghargai dan menghormati dirinya sendiri

- b) cenderung tidak menjadi perfect
- c) mengenali keterbatasannya dan berharap untuk tumbuh

Berdasarkan ciri individu yang memiliki self esteem tinggi diatas individu tersebut akan lebih menghargai dirinya sendiri dan dapat mengenali keterbatasannya sehingga ingin mengalami perubahan yang lebih baik.

## **2. Karakteristik *Self-Esteem* Rendah**

Menurut Ghufron (2010:43) ciri individu yang memiliki self esteem rendah cenderung menolak dirinya dan cenderung tidak puas. Seseorang yang memiliki *Self-Esteem* (Harga diri) rendah sering muncul perilaku yang dinilai negative. Berawal dari perasaan tidak mampu dan tidak berharga mereka akan memberikan dampak negatif bagi lingkungannya terutama dalam lingkungan kerja.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self-Esteem* (Harga Diri)**

Menurut Monks dalam Timorora sandha dan nailul fauziah (2012:48) menyebutkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi self-esteem seseorang. Keempat faktor tersebut yaitu:

#### **1. Lingkungan Keluarga**

Lingkungan keluarga merupakan tempat sosialisasi pertama bagi anak. Perlakuan adil, pemberian kesempatan untuk aktif dan pendidikan yang demokratis di dapat pada anak yang memiliki harga diri yang tinggi.

#### **2. Lingkungan Sosial**

Lingkungan sosial tempat individu mempengaruhi bagi pembentukan harga diri. Individu mulai menyadari bahwa dirinya berharga sebagai individu dengan lingkungannya. Kehilangan kasih sayang, penghinaan, dan dijauhi teman sebaya

akan menurunkan harga diri. Sebaliknya pengalaman, keberhasilan, persahabatan, dan kemasyuran akan meningkatkan harga diri

### 3. Faktor Psikologis

Penerimaan diri akan mengarahkan individu mampu menentukan arah dirinya pada saat mulai memasuki hidup bermasyarakat sebagai anggota masyarakat yang sudah dewasa.

### 4. Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin mengakibatkan terjadinya pola pikir, cara berpikir, dan bertindak antara laki-laki dan perempuan.

#### **2.1.2.4 Manfaat *Self-Esteem* Yang Tinggi**

Hamid S. Achir Yanni (2007: 10) menyebutkan beberapa manfaat dari harga diri yang tinggi, yaitu:

- a. Membentuk pendirian yang kuat
- b. Membangkitkan kemauan untuk menerima tanggung jawab
- c. Membentuk sikap optimistik
- d. Meningkatkan hubungan dan hidup lebih berarti
- e. Membuat seseorang lebih peka terhadap kebutuhan orang lain dan mengembangkan sikap saling mengasihi
- f. Memotivasi diri dan berambisi
- g. Membuat seseorang bersikap terbuka terhadap peluang dan tantangan baru

#### **2.1.2.5 Indikator *Self-Esteem***

Menurut Mruk (2013:181) ada dua dimensi dalam harga diri yaitu :

1. *Self-Esteem Competence* (kompetensi)

Harga diri tergantung pada dua hal diantaranya adalah harapan individu, keinginan atau aspirasi dan kemampuannya untuk mewujudkan dimana hal tersebut pada akhirnya memerlukan sebuah kompetensi. Dapat diartikan pula kompetensi merupakan usaha dalam diri seseorang untuk mendapatkan prestasi yang baik sesuai dengan tahap perkembangannya.

## 2. *Self-Esteem Worthiness* (Kelayakan)

Kelayakan harga diri mengacu pada sikap positif atau negatif terhadap diri sendiri. Dalam hal ini asertifitas dalam mengungkapkan perasaan bahwa seorang individu “cukup baik” sangat diperlukan untuk membuat diri sendiri merasa layak dan juga memberikan penghormatan atas diri sendiri. Kelayakan harga diri ini bukan berarti merasa kagum terhadap diri sendiri atau mengharapkan orang lain untuk kagum terhadap dirinya serta tidak menganggap dirinya superior dibandingkan orang lain.

### 2.1.3 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

#### 2.1.3.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behavior(OCB)*

Isnari, Deden dan Sriwidodo (2018:129) Menyatakan bahwa *Organizationan Citizenship behavior* merupakan perilaku berdasarkan inisiatif individual yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yang dapat menguntungkan perusahaan.

Sedangkan menurut Titisari Purnamie (2014:5) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-

tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu. Organ dalam Isniar, Deden dan Sriwidodo (2018:129), “*Organizationan Citizenship behavior that is directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization*”. Artinya, *Organizationan Citizenship Behavior* adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan system reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan suatu perilaku individu yang secara sukarela melakukan tugas-tugas diluar yang diwajibkan oleh perusahaan secara inisiatif yang dapat menguntungkan perusahaan.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Organizationan Citizenship behavior (OCB)***

Faktor-faktor internal pembentuk Organizational Citizenship Behavior. Peningkatan Organizational Citizenship Behavior karyawan dapat diidentifikasi oleh berbagai faktor yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan Organizational Citizenship Behavior. Untuk dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior karyawan maka sangat penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Titisari, 2014: 15).

Menurut Titisari Purnamie (2014: 15) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, kepribadian, loyalitas, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya.
2. Faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

#### **2.1.3.3 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Isnar, dkk. (2018: 134) terdapat 8 manfaat mengenai *Organizational Citizenship Behavior* yaitu :

1. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas rekan kerja
2. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivias manajer
3. *Organizational Citizenship Behavior* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
4. *Organizational Citizenship Behavior* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
5. *Organizational Citizenship Behavior* dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
6. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatka kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
7. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

8. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

#### **2.1.3.4 Indikator *Organizational Citizenship behavior* (OCB)**

Menurut Isniar Budiarti, et all. (2018: 130) dimensi OCB memiliki 5 dimensi, yaitu:

1. *Altruism*

Perilaku Karyawan yang memberikan bantuan kepada pihak lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness*

Perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Disini, karyawan mempunyai perilaku in-role yang memenuhi tingkat diatas standar minimum yang disyaratkan oleh perusahaan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugasnya.

3. *Sportmanship*

Perilaku karyawan yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi dengan kata lain karyawan berpartisipasi secara aktif dalam memikirkan kehidupan organisasinya. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

4. *Courtesy*

Perilaku karyawan yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

### 5. Civic Virtue

Perilaku karyawan yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah masalah interpersonal.

#### 2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Ini**

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Candra Riani, Endang Siti Astuti, Hamidah Nayati Utami (2013)	<b>Judul:</b> Pengaruh <i>Ability</i> Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi Pada Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) di Politeknik Negeri Malang)  <b>Metode:</b> Analisis Deskriptif Analisis Inferensial, Analisis Partial Least Square  <b>Sampel:</b> Sampling Jenuh sebanyak 45 responden	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ability berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior selain itu ability juga berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Sedangkan untuk perilaku inovatif juga berpengaruh tidak signifikan terhadap organizational citizenship behavior.	<b>Persamaan:</b> Peneliti memiliki 2 Variabel yang sama mengenai Perilaku Inovatif dan OCB. Dan Mencari Pengaruh antar 2 variabel terkait tersebut.  <b>Perbedaan:</b> peneliti terdahulu menarik variabel lain mengenai <i>Ability dan Iklim organisasi</i> .
2	Jerry Marcellinus Logahan, Aditya Indraja dan Astrid Wahyu Proborini (2014)	<b>Judul:</b> Analisis Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Self – Esteem Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Di Pt. Stannia BinekaJasa.  <b>Metode:</b> Regresi sederhana dan Regresi Berganda  <b>Sampel:</b> Sampel Sebanyak 52 responden.	Hasil Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kedua 2 variabel baik secara parsial maupun simultan terhadap OCB dengan tingkat pengaruh yang cukup besar dengan rata-rata 80%	<b>Persamaan:</b> peneliti dan penulis menggunakan variable yang sama yaitu Self-Esteem dan Perilaku Inovatif terhadap OCB.  <b>Perbedaan:</b> Peneliti menggunakan Sampel yang cukup banyak dan indicator Perilaku Self-Esteem yang berbeda dengan penulis.
3	Susi Widjajani Joko Wiyono Mia Rahma Romadoni 2014 (2016)	<b>Judul:</b> Menguji Model Hubungan Antara Organization-Based Self Esteem Terhadap Organizational Citizenship Behavior; Self Efficacy Sebagai Variabel Pemediasian	Hasil analisis faktor sebuah hubungan Self Esteem menggambarkan hubungan OBSE dengan OCB baik secara langsung dan dimediasi oleh Self-Efficacy di	<b>Persamaan:</b> penulis dan peneliti memiliki tujuan yang sama untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Self-Esteem terhadap OCB.  <b>perbedaan:</b> peneliti mencari pengaruh OCB dan OBSE

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
		<b>Metode:</b> multiple regression analysis <b>Sampel:</b> 222 responden	lingkungan kerja dalam lingkup nilai-nilai perilaku.	yang di mediasi oleh Self-Efficacy.
4	Renny Husniati dan Dewi Cahyani Pangestuti (2018)	<b>Judul :</b> Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai UPN “VETERAN” Jakarta <b>Metode:</b> Deskriptif Kuantitatif <b>Sampel:</b> 74 responden	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dari ketiga indikator yang dipakai dalam penilaian tersebut mempunyai rata-rata skor cukup baik. Dari ketiga nilai indikator terlihat yang paling kecil adalah nilai dari indikator partisipasi yaitu 3,39. Kurangnya nilai OCB dari indikator partisipasi ini dapat menjadi informasi mengenai derajat OCB yang dimiliki oleh karyawan UPN “Veteran” Jakarta	<b>Persamaan:</b> Peneliti dan penulis mencari factor yang mempengaruhi OCB. <b>Perbedaan:</b> Peneliti memfokuskan Hanya pada Variabel OCB dan faktornya saja.
5	Bondan Ndaru Prayudhayanti (2014)	<b>Judul:</b> Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi <b>Metode :</b> Analisis regresi berganda <b>Sampel :</b> Sample Senisus, Sampling sebanyak 82 responden	Hasil Analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi serta budaya organisasi hal ini menunjukkan bahwa peningkatan perilaku inovatif guru” SMK Negeri 1 bawen kabupaten semarang dapat dilakukan melalui peningkatan budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi	<b>Persamaan:</b> peneliti mencari apakah perilaku inovatif berpengaruh terhadap pekerjaan.. <b>perbedaan:</b> peneliti tidak menggunakan aspek Self-Esteem terhadap penelitiannya
6	Ariani, Dorothea Wahyuni (2012)	<b>Judul:</b> <i>Linking the Self-Esteem to Organizational Citizenship Behavior</i> <b>Metode:</b> Regresi Hirarki <b>Sampel :</b> Sampel terdiri dari 500 teller bank sebagai bawahan dan 100 teller kepala bank sebagai langsung	Hasil Penelitian bahwa ada pengaruh signifikan antara harga diri terhadap OCB, yang menjadi pengaruh signifikan adalah Self-Esteem Personality. Bagaimana harga diri seorang karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam memberikan kontribusi.	<b>Persamaan:</b> Peneliti dan Penulis memiliki variable yang sama terkait dengan <i>Self-Esteem</i> terhadap OCB <b>perbedaan:</b> Peneliti tidak mencari pengaruh antar Perilaku Inovatif terhadap OCB

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
		pengawas dari industri perbankan		
7	Ishak, Noormala Amir, Hussein, Norashikin, Yunus, dan Noorlaila (2009)	<b>Judul:</b> <i>Individual Innovativeness and Self-Esteem Roles in Influencing Employee's Organizational Citizenship Behavior</i> <b>Metode:</b> Regresi Hirarki <b>Sampel :</b> Sampel sebanyak 385 responden	Hasil Menunjukkan bahwa inovatif individu dan harga diri membantu terbentuknya OCB dan perlunya penekanan yang lebih besar pada inovatif individu dan interaksi dengan karyawan untuk terjadinya OCB	<b>Persamaan:</b> Peneliti sama-sama mencari pengaruh antara harga diri dan inovatif terhadap OCB. <b>perbedaan:</b> penulis mencari variabel lain dalam penelitiannya terhadap OCB dan perbedaan metode yang digunakan dengan peneliti
8	Asad Shahjehan dan Kaleem Saifullah (2011)	<b>Judul:</b> <i>The effect of self-esteem and organizational identification on organizational citizenship behavior: A case of Pakistani public sector university</i> <b>Metode :</b> analisis Regresi dan korelasi <b>Sampel :</b> Sampel Sebanyak 158 responden.	Hasil mengungkapkan bahwa identifikasi organisasi dan harga diri memberikan hasil yang signifikan terhadap OCB dan dapat disimpulkan bahwa pengembangan identifikasi organisasi dan harga diri dapat digunakan sebagai pengembangan untuk memotivasi karyawan.	<b>Persamaan :</b> peneliti dan penulis sama-sama mencari pengaruh mengenai harga diri terhadap OCB. <b>Perbedaan :</b> penulis tidak membahas mengenai identifikasi organisasi

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Perilaku inovatif merupakan perilaku seseorang atau tindakan yang berguna bagi lingkungannya atau diterima oleh lingkungannya. Perilaku inovatif sangat berguna bagi perusahaan yang mempunyai pesaing dalam usaha baik jasa ataupun barang, karena dengan adanya hasil inovasi baru dari perilaku inovatif dapat mempertahankan suatu perusahaan dalam melakukan inovasi pada prosnya.

Perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang dapat menyesuaikan dengan segala kebutuhan pelanggannya dan kepuasan dari pelanggan merupakan hal penting bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat

melakukan penyesuaian dengan melakukan inovasi yang diterima oleh karyawannya. Tetapi hal tersebut perlu di sadari dengan pentingnya harga diri seorang karyawan yang siap bekerja dengan sepenuh hati.

*Self-Esteem* atau Harga diri adalah suatu penilaian diri yang dimiliki seseorang yang dibuat dirinya untuk evaluasi dalam sikap positif atau negatif. Dimana harga diri seorang karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena dengan adanya harga diri yang positif dapat menumbuhkan hal-hal yang positif dan rasa semangat dalam bekerja. Terutama dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa akomodasi diperlukannya sifat harga diri yang baik terhadap pelanggan yang dapat menjadikan nilai lebih bagi perusahaan tidak hanya pelanggan tetapi rekan kerja akan terbatu dengan adanya harga diri yang positif. Oleh karena itu Harga diri seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam melancarkan proses pekerjaan termasuk dalam meningkatkan organisasi kewarganegaraan OCB.

*Organizationan Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebuah perilaku individu yang secara sukarela membantu rekan kerjanya hal ini dapat membawa perusahaan dalam kondisi yang menguntungkan. Dimana dapat menghemat sumber daya yang dimiliki perusahaan. Dalam mengatasi berbagai situasi dan kondisi yang terjadi saat melakukan pekerjaan hal ini dapat menjadi pendukung untuk menjadikan perusahaan yang baik dalam kinerja karyawannya.

Sehingga dapat dituliskan atau dapat dijelaskan bahwa keterkaitan antara variable perilaku inovatif, *Self-Esteem* dan *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut :

## **2.2.1 Keterkaitan antar Variabel Penelitian**

### **2.2.1.1 Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap *Organizationan Citizenship behavior***

Perubahan paradigma bahwa karyawan bukan hanya sebagai pekerja tetapi juga sebagai asset perusahaan membawa perusahaan untuk lebih teliti dalam merekrut karyawan baru untuk bergabung dengan perusahaannya. Perilaku dan kepribadian karyawan sangat dipertimbangan selain kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Ide dan juga gagasan yang dimiliki oleh karyawan dalam menghadapi segala hal baru dan juga permasalahan untuk kedepannya terutama perusahaan yang bergerak di bidang pelayan. Perlunya sikap saling membantu antar karyawan dalam pekerjaan akan sangat berguna bagi perusahaan demi kelancaran pekerjaan.

Perilaku inovatif (*Innovative Behavior*) adalah salah satu perilaku yang mempengaruhi OCB. Perilaku inovatif didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi (Kleysen & Street dalam Kresnandito & Fajrianti, 2012:97). Menurut Candra Riani, Endang Siti Astuti, Hamidah Nayati Utami (2017:26) mengatakan bahwa hubungan perilaku inovatif merupakan salah satu perilaku yang mempengaruhi OCB hal ini didasari oleh kebutuhan yang semakin berkembang memunculkan faktor yang berkontribusi terhadap OCB yaitu kreativitas dan juga inovasi.

Penelitian tersebut memperkuat asumsi bahwa perilaku inovatif dalam sebuah organisasi akan membantu terciptanya hubungan kerja di dalam perusahaan tidak hanya dalam satu bidang namun juga pada bidang lainnya. Sehingga kontribusi

yang baik antara karyawan dapat terbangun untuk dapat bekerja melebihi apa yang diinginkan oleh perusahaan.

#### **2.2.1.2 Pengaruh *Self Esteem* terhadap *Organizationan Citizenship behavior***

Menurut Geldard (2010) menyebut *Self Esteem* atau harga diri sebagai penelitian terhadap diri sendiri yang dibuat individu dan dipengaruhi oleh harga diri. Harga diri yang tinggi dapat mempengaruhi penerapan OCB karena jika perusahaan dan manajer menghargai karyawan dimensi-dimensi OCB akan mudah diterapkan oleh karyawan.

Dalam Penelitian Ariani, Dorothea Wahyuni (2012:26) menghasilkan bahwa ada pengaruh signifikan antara harga diri terhadap OCB, yang menjadi pengaruh signifikan adalah *Self-Esteem Personality*. Bagaimana harga diri seorang karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam memberikan kontribusi.

Cotrill (2011:158) menjelaskan karyawan yang memiliki *Self-Esteem* yang tinggi maka akan mengarahkan pada perilaku ideal diluar harapan organisasi, karena mereka akan menjadi percaya diri dan bangga menjadi bagian dari organisasi.

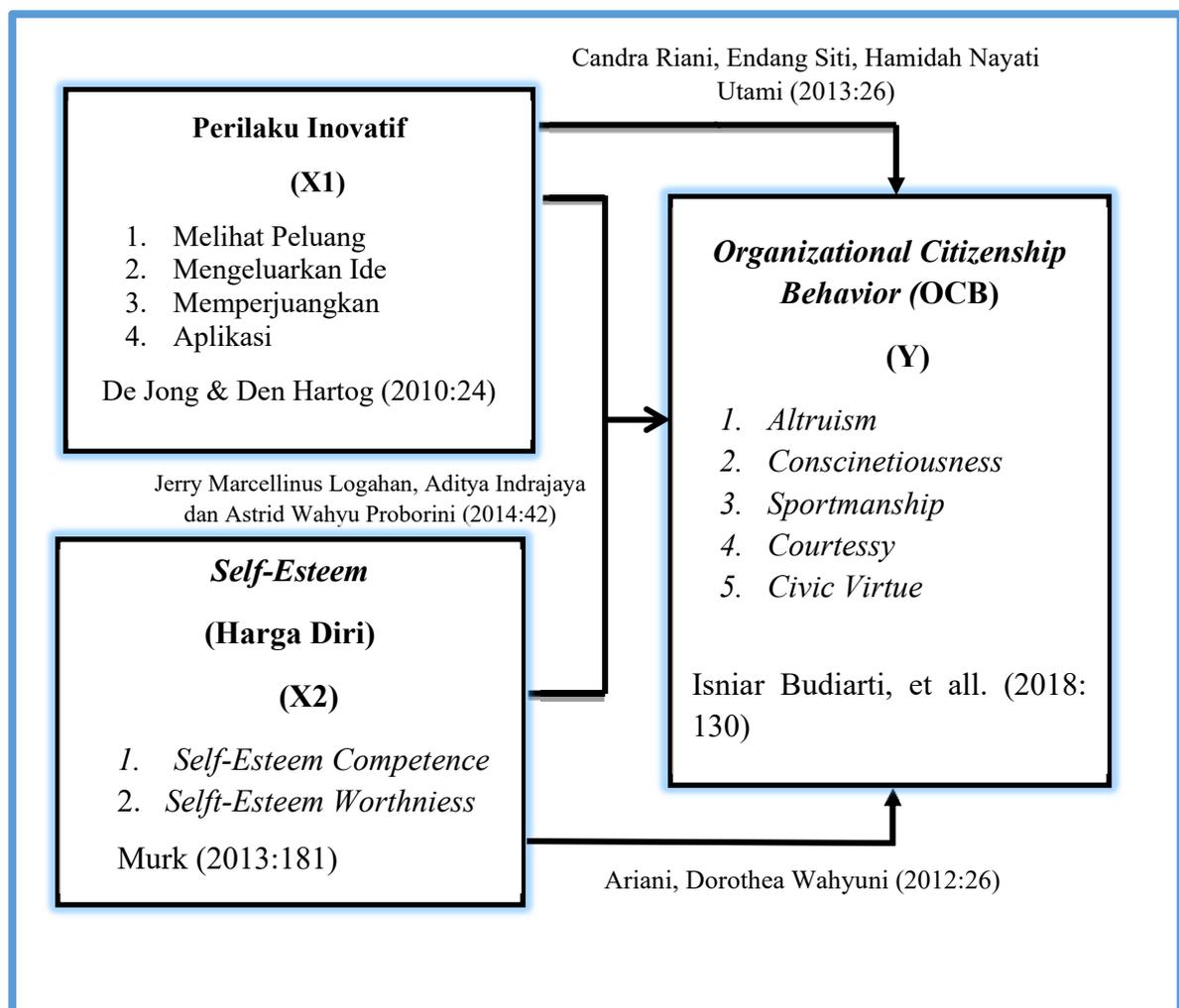
Berdasarkan beberapa paparah di atas dapat memperkuat adanya hubungan harga diri dan OCB yang dapat membuat seorang karyawan berperilaku ideal.

#### **2.2.1.3 Pengaruh Perilaku Inovatif dan *Self Esteem* terhadap *Organizationan Citizenship behavior***

Saat seseorang karyawan merasa memiliki tujuan untuk mengembangkan suatu inovasi yang baru dan memiliki kepercayaan diri dan harga diri yang baik

mengenai dirinya maka pola pikir untuk membantu rekan kerjanya tanpa adanya perintah dari atas hal ini atas dasar keinginan sendiri tanpa adanya paksaan.

Dalam Penelitian Jerry Marcellinus Logahan, Aditya Indrajaya dan Astrid Wahyu Proborini (2014:42) mengemukakan hasil bahwa adanya hubungan antara perilaku inovatif dan Self-Esteem yang memiliki hasil signifikan secara simultan terhadap OCB.



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Dari hasil kerangka teori diatas maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui adakan hubungan antara varibel bebas dan terikat.

Uma Sekaran (2017 : 94) menerangkan bahwa “Hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan sementara, namun dapat diuji, yang memprediksi apa yang ingin ditemukan dalam data empiris”.

Sedangkan Sugiyono (2012 : 64) menyatakan bahwa Pengertian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diuji dan merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya. Berdasarkan pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Terdapat pengaruh antara Perilaku Inovatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Wisma Pendawa.

H2 : Terdapat pengaruh *Self-Esteem* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karayan Wisma Pendawa.

H3 : Terdapat pengaruh antar Perilaku Inovatif dan *Self-Esteem* terhandap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Wisma Pendawa.