

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Mulai dari perusahaan dengan skala kecil hingga skala dunia, sumber daya manusia menjadi salah satu bagaissan yang sangat berpengaruh dalam proses nya. Hingga di suatu pemahaman bahwa melalui sumber daya manusia lah, sebuah organisasi/perusahaan bisa mencapai tujuan yang di rancang oleh organisasi/perusahaan tersebut.

Pembangunan nasional salah satunya tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dalam Mandiri Investment Forum 2021, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nadiem Anwar Makarim mengatakan pembangunan SDM merupakan salah satu dari lima strategi utama pembangunan jangka menengah nasional tahun 2020-2024 untuk mendukung pencapaian visi Indonesia 2045 Indonesia Maju. SDM yang menjadi kebutuhan saat ini adalah SDM yang berdaya saing dan berdaya juang. Perkembangan dari teknologi akan memberikan kebermanfaatan kepada setiap generasi, tetapi hanya generasi yang mampu beradaptasilah yang akan bisa mengendalikan teknologi, Generasi milenial (Y) dan Generasi Net (Z) memiliki peranan penting dalam mengisi peluang ini. Sebab mereka merupakan kelompok masyarakat yang paling mampu beradaptasi di tengah digitalisasi industri.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Jumlah penduduk Indonesia hingga September 2020 tercatat sebanyak 270,20 juta jiwa disebutkan bahwa komposisi penduduk di Indonesia didominasi oleh Generasi Z dan Milenial (Y) dengan masing-masing sebanyak 27,94 persen dan 25,87 persen. Generasi Z adalah mereka yang lahir pada 1997-2012 dan Generasi Milenial (Y) lahir pada tahun 1981-1996. Dengan demikian, Indonesia didominasi oleh usia produktif.

Mereka yang hidup era media sosial, rata-rata ingin segalanya serba instan. Di samping kinerjanya yang kreatif dan penuh gairah, milenial sering ingin serbainstan saat bekerja di suatu perusahaan. Hal inilah yang menjadi salah satu alasan banyak milenial dan generasi Z cenderung pilih-pilih kerja yang sesuai

dengan keinginan mereka. Yang nyaman dan gajinya tinggi tentunya. Namun begitu, langkah tersebut membuat hubungan antara kesempatan kerja dan keinginan sering kali tak cocok. Dalam 5-8 tahun kedepan, angkatan kerja baru Indonesia akan didominasi oleh Generasi Z. Oleh sebab itu, dibutuhkan generasi muda yang produktif dan berperan untuk mendorong transformasi bangsa Indonesia menuju ke generasi emas 2045. Tidak hanya di organisasi profit dituntut sumber daya manusia yang mampu membawa organisasi mencapai keuntungan maksimal dengan semua strateginya, di organisasi social pun sumber daya manusia sangat dituntut kreatifitas nya untuk menjalankan segala program yang sudah di susun, meski tidak profit yang menjadi tujuan utama, visi dari oragnisasi pun harus tercapai dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Generasi Milenial dan Generasi Net ada berbagai karakteristik. Banyak juga milenial dan net yang kurang mampu dan rentan untuk berdaya saing dan berdaya juang di dunia industri padahal peluang mereka begitu besarnya. Dalam situasi ini, menjadi individu yang mempunyai inovasi merupakan pilihan yang terbaik untuk solusi setiap perubahan yang terjadi. Untuk mengembangkan inovasi ini membutuhkan kontribusi dari setiap individu. Oleh karena itu, penting untuk memahami tentang aktivitas individu yang mengarah pada inovasi. Dalam perspektif psikologi organisasi, aktivitas - aktivitas tersebut dinamakan *Perilaku Kerja Inovatif* atau perilaku inovatif

Pusat Pengembangan anak yang dihasilkan dari kemitraan Gereja dengan compassion Indonesia merupakan tempat dimana anak anak dalam kategori prasejahtera dilayani dan dikembangkan dari empat aspek kehidupannya (Spritual, kognitif, sosio-emosi dan fisik). Pusat pengembangan ini Menyusun setiap program dan anggaran dalam periodik tahunan untuk memastikan anak anak yang dilayani mendapatkan pengembangan sesuai dengan kebutuhan. Didalam pusat pengembangan ini tentu tidak hanya berisikan anak anak yang dilayani saja, melainkan ada pekerja-pekerja yang akan menjalankan setiap program dan kegiatan kepada anak anak tersebut. Didalam menjalankan program dengan tujuan untuk mencapai hasil akhir dari pengembangan anak anak, sangat dibutuhkan kreatifitas,

inovasi dan kerjasama yang sangat baik dari setiap orang yang terlibat dalam pusat pengembangan anak, mulai dari pemimpin sampai dengan staff implementer. Dengan kata lain, keberhasilan pusat pengembangan anak akan didukung dengan keterlibatan semua orang yang ada.

Seiring dengan berkembangnya teknologi dan jaman, cara yang ditempuh dalam memenuhi kebutuhan para penerima manfaat wajarnya adalah juga berubah, baik dari strategi maupun implementasi. Akan menjadi sulit ketika hasil yang diinginkan adalah sesuai dengan perkembangan jaman, tetapi cara yang dilakukan masih dengan cara yang “kolot”, dengan demikian dibutuhkan pembaharuan demi pembaharuan dari segala sisi. Kondisi yang terjadi saat ini, program tetap berjalan dengan baik, anak anak penerima manfaat tetap dilayani dengan baik, hanya saja pusat pengembangan anak ini terlihat tidak bergerak ke arah perubahan yang besar, terkesan ‘berjalan di tempat’ saja. Disamping itu, masa pandemic ini semakin menuntut pusat pengembangan anak menjadi semakin kreatif dan berpikir bagaimana pusat pengembangan anak ini bisa terus melakukan program yang bertujuan untuk megembangkan anak ditengah banyak keterbatasan, baik internal maupun external, banyak pembatasan kegiatan, dan pembatasan sarana dan prasarana. Ini menjadi kendala yang berarti bagi pusat pengembangan anak, terkhusus para pekerja yang ada di pusat pengembangan anak. Menjadi dilema juga dalam pertanggungjawaban rencana program, karena mayoritas program yang sudah di susun menjadi tidak terlaksana dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi lapangan pada pusat pengembangan anak Region Jawa 1, pelaksanaan program di Pusat pengembangan anak ini dilihat belum efektif dilihat dari hasil evaluasi program, baik dari sisi kepemimpinan yang ada, pelatihan dan komunikasi didalam organisasi itu sendiri. Pemimpin didalam pusat pengembangan anak terdiri dari Gembala, Komisi dan Koordinator, kondisi saat ini menunjukkan bahawa yang dilakukan para pemimpin kepada bawahan masih didominasi karena tuntutan pencapaian target organisasi dan kemitraan kepada para bawahannya, tidak sedikit para pemimpin bahkan tidak mengerti pekerjaan apa yang sedang dikerjakan bawahannya dan tujuan dari pekerjaan tersebut. Sehingga

kondisi didalam pusat pengembangan anak terjadi ketimpangan antara fungsi pemimpin dan peran bawahan didalam organisasi. Pelatihan kepada para pekerja di pusat pengembangan anak idealnya dimunculkan dari hasil evaluasi terhadap kinerja dan pencapaian program serta kriteria sdm dalam pelaksanaan program itu sendiri yang datang dari sisi internal organisasi itu, sehingga pusat pengembangan anak dapat dengan yakin bahwa setiap pekerjaan baik administrasi dan program yang ditugaskan kepada bawahan dapat terselesaikan dengan baik karena oganisasi telah memperlengkapi dengan pelatihan-pelathan yang dibutuhkan. Kenyataannya, pelatihan seringkali timbul dari inisiasi mitra yaitu compassion Indonesia, ditakutkan pelatihan yang diberikan kepada pekerja yang diinisiasi oleh compassion Indonesia tidak sesuai dengan kebutuhan konteks lokal dari pusat pengembangan anak. Juga untuk masalah komunikasi didalam organisasi, para bawahan pada akhirnya terjebak dalam kondisi mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan tanpa melihat dan mempertimbangkan sisi kreatifitas dan kebebasan pekerja dalam mengekspresikan inovasi didalam menyelesaikan pekerjaan, terlalu banyak waktu terpakai untuk melakukan pertemuan yang berisikan tuntutan dan daftar pekerjaan yang sudah jatuh tempo. Kondisi ini yang membuat pada saat terjadi halangan dalam melakukan program, para pekerja menjadi kebingungan dan tidak mampu melakukan inovasi dan menggali ide-ide baru untuk jalan keluar dari permasalahan yang ada, sehingga jika kondisi ini terus berjalan, para penerima manfaar dai pusat pengembangan anak yang sebetulnya dirugikan.

Iffah Rosyiana (2019:24) Perilaku Kerja Inovatif adalah suatu perilaku kerja yang bertujuan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan menerapkan hal- hal baru yang bermanfaat bagi perusahaan. Hal- hal baru yang dimaksud pada konteks Perilaku Kerja Inovatif dapat meliputi ide, proses, prosedur maupun produk baru. Amabile dalam bukunya He menjelaskan bahwa Perilaku Kerja Inovatif ini dapat tercapai melalui pemanfaatan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki individu guna menghasilkan suatu ide, proses maupun solusi baru.

Perilaku kerja inovatif yang dilakukan secara terstruktur dan sistematis memerlukan komitmen dalam mengembangkan faktor pendukung teknis dan non

teknis, partisipasi dan keterampilan kepemimpinan manajemen, pelatihan dan pengembangan serta komunikasi. faktor-faktor tersebut dapat mendorong perilaku inovatif dalam setiap peran pekerjaan. Faktor teknis melibatkan infrastruktur pendukung untuk meningkatkan kemampuan teknis pekerja untuk inovasi pekerjaan. Sedangkan faktor non teknis berkaitan dengan proses pengembangan soft skill pekerja yang dibentuk berdasarkan proses pembelajaran di lingkungan sosial organisasi. Dalam praktiknya, perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian perilaku yang melibatkan proses berpikir inovatif (dalam diri individu) untuk membuat yakin orang lain (hubungan interpersonal) untuk mengimplementasikan ide di tempat kerja. Oleh karena itu, Perilaku Kerja Inovatif menjadi sebuah komponen perilaku yang penting dimiliki oleh anggota dalam sebuah organisasi.

Tidak semua Pemimpin dalam sebuah perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang cocok untuk budaya dari perusahaan yang bersangkutan, sehingga tidak jarang seorang pemimpin dinilai tidak mampu memimpin. Gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh tepat jika bertemu dengan orang-orang yang tepat untuk di pimpin, kendala yang banyak dialami adalah pemimpin tidak tau apa yang harus dilakukan dalam menghadapi orang-orang yang dipimpinya, bisa jadi karena rentang usia yang terlalu jauh, dan gaya komunikasi yang tidak saling menyesuaikan antara pemimpin dan bawahannya sehingga seorang pemimpin menjadi kurang peduli dan seringkali tidak melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan serta kurangnya evaluasi dari pemimpin kepada bawahan.

Dari sekian banyak gaya kepemimpinan yang ada dalam lingkup manajemen secara umum, kepemimpinan transformasional dinilai sebagai model kepemimpinan yang tepat dan adaptif pada lingkungan yang perubahannya cukup cepat (A. Nur Insan, 2019: 13). Kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menjelaskan proses hubungan antara atasan dan bawahan yang didasari atas nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan asumsi-asumsi mengenai visi dan misi organisasi.

Kemungkinan *Perilaku Kerja Inovatif* dipengaruhi oleh Kepemimpinan transformasional, dibuktikan oleh Survey awal yang dilakukan kepada 80

responden yang berasal dari generasi Y dan Z Pusat Pengembangan anak bandung-jakarta mitra *Compassion* Indonesia, 76% generasi Y dan 80% generasi Z sepakat bahwa kepemimpinan transformasional merupakan hal yang baik yang bisa mempengaruhi Perilaku kerja inovatif. Didukung oleh hasil penelitian dari Aditya, Dewa Nyoman Reza dan Komang ardana (2016, Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif) dipaparkan bahwa responden menghormati pimpinannya dengan baik, responden sudah diberi motivasi oleh pimpinan dalam menyelesaikan tugasnya, responden sudah didorong oleh pimpinan untuk lebih berinovatif dalam bekerja, dan setiap ide dan saran dari responden dihargai dengan baik oleh pimpinannya.

Perilaku kerja inovatif juga mungkin di pengaruhi oleh Pelatihan dan pengembangan, Dessler (2014) mengungkapkan bahwa “pelatihan merupakan proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan yang sekarang tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka”. Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya perlu dipersiapkan dengan tepat melalui tahapan-tahapan sehingga sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan. Perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawannya karena memandang karyawan sebagai modal (*capital*) yang berperan penting bagi kemajuan karyawan sehingga penanganan (*treatment*) secara tepat yang kemudian dilanjutkan dengan pengembangan karir dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Bernardine dalam Hadian (2014) mengungkapkan bahwa “pengembangan karir meliputi dua proses yaitu bagaimana individu merencanakan dan mengimplementasikan tujuan karirnya (*perencanaan karir/career planning*) dan bagaimana organisasi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karir mereka (*manajemen karir/career management*)”. Secara kontekstual suatu kegiatan perencanaan, termasuk perencanaan karier adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan.

Didalam pencapaian tujuan, asset sumber daya manusia itu sangat perlu diperhatikan, tidak dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan roda dari

perusahaan dalam pencapaian tujuan. Perusahaan perlu menetapkan sebuah standart mengenai kualitas dan kemampuan yang dibutuhkan dari sumber daya manusia tersebut. Berbagai cara dilakukan perusahaan dalam mencari sumber daya manusia yang sesuai pada saat proses perekrutan. Untuk lebih memastikan kualitas dan kemampuan yang diharapkan itu semakin berkembang dan berkontribusi, perusahaan perlu melakukan pelatihan terhadap karyawannya. Bahaya nya adalah pada saat perusahaan tau betul kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan standart kualitas yang ditetapkan perusahaan, perusahaan tersebut tidak menaruh perhatian pada karyawan dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan SDM yang tepat, dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan. Karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, dapat memahami perkembangan perusahaan, memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan, mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dengan mudah memahami Informasi yang disampaikan perusahaan, dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan, mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan, mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan, mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan.

Dessler (2014) mengungkapkan bahwa “pelatihan merupakan proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan yang sekarang tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka”. Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya perlu dipersiapkan dengan tepat melalui tahapan-tahapan sehingga sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan. Perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawannya karena memandang karyawan sebagai modal (*capital*) yang berperan penting bagi kemajuan karyawan sehingga penanganan (*treatment*) secara tepat yang kemudian dilanjutkan dengan pengembangan karir dapat memberikan dampak positif bagi

karyawan dan perusahaan. Bernardine dalam Hadian (2014) mengungkapkan bahwa “pengembangan karir meliputi dua proses yaitu bagaimana individu merencanakan dan mengimplementasikan tujuan karirnya (perencanaan karir/*career planning*) dan bagaimana organisasi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karir mereka (manajemen karir/*career management*)”. Secara kontekstual suatu kegiatan perencanaan, termasuk perencanaan karier adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan.

Kemungkinan Perilaku Kerja Inovatif dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan dibuktikan oleh Survey awal yang dilakukan kepada 80 responden yang berasal dari generasi Y dan Z Pusat Pengembangan anak bandung-jakarta mitra *Compassion* Indonesia, dengan hasil yang sama 76% generasi Y dan 80% generasi Z sepakat bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang baik yang bisa mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Didukung oleh hasil penelitian dari Dayona, Gunarawan dan Nur Rinawati (2016, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* Di Pt Andalan Finance Indonesia) Pelatihan berpengaruh secara signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pengembangan karir terhadap *Employee Engagement* dengan pengaruh sebesar 19,6 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan, akan semakin kuat pula *employee engagement* pegawai dan sebaliknya semakin kurang pelatihan maka semakin rapuh pula *employee engagement* pegawai.

Didalam upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi, hal yang tidak kalah penting adalah komunikasi, aktifitas dasar manusia yang dapat saling berhubungan satu sama lain didalam setiap aspek kehidupannya, baik personal maupu professional, formal dan informal. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam sebuah komunikasi. Komunikasi juga disebut-sebut sebagai salah satu kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan kunci dari segala hubungan baik personal maupu professional, formal dan informal. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi, oleh kaena itu, para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahai dan menyempurnakan kemampuan

komunikasi mereka (Kohler, 1981). Dalam buku Komunikasi Organisasi, Dr. Arni Muhamad menyimpulkan komunikasi merupakan pertukaran pesan verbal dan non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku (2017: 4-5). Dalam perjakannya, komunikasi yang dilakukan tidak sesuai dengan kebutuhan, bahkan bisa timbul masalah jika komunikasi tidak terjadi dengan baik di perusahaan tersebut. Bisa jadi karena perbedaan pandangan, usia dan gaya bekerja. Padahal proses komunikasi harus berjalan dengan baik guna mneghindari kekeliruan yang mengakibatkan konflik dan tidak tercapainya tujuan yang Sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Kemungkinan Perilaku Kerja Inovatif dipengaruhi oleh Komunikasi organisasi, dibuktikan oleh Survey awal yang dilakukan kepada 80 responden yang berasal dari generasi Y dan Z Pusat Pengembangan anak bandung-jakarta mitra *Compassion* Indonesia, 95% generasi Z menilai bahwa komunikasi organisasi merupakan hal yang penting dan terjadi sebagai sebuah alat membentuk Perilaku Kerja Inovatif, sedangkan hanya 69% generasi Y mengalami kepuasan terhadap komunikasi organisasi. Diperkuat juga melalui penelitian yang dilakukan oleh Engkus Kuswarno (2017, Efektifitas Komunikasi Organisasi) menerangkan pertama, manajemen perlu diyakinkan kembali bahwa komunikasi merupakan faktor terpenting dari organisasi yang menentukan kedinamisan organisasi dan menentukan keberhasilan organisasi; kedua, perlu dipikirkan melakukan rekayasa komunikasi yang baik, sejak organisasi dibentuk; ketiga, manajemen perlu mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan, dukungan, dan hambatan proses komunikasi dalam menentukan setiap langkah jalannya organisasi; keempat, menempatkan organisasi sebagai sebuah wahana sekumpulan orang dengan menciptakan iklim saling menghargai secara manusiawi. Kegagalan komunikasi adalah kondisi yang harus dihindari dalam setiap proses komunikasi. Kalaupun terjadi, yang terpenting adalah “Tidak ada yang paling buruk kecuali ketidakpedulian, dan tidak ada yang paling baik selain dihargainya perbedaan pendapat”

Berdasarkan paparan hasil studi dan deskripsi diatas, penulis bermaksud untuk meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan serta komunikasi terhadap pembentukan Perilaku Kerja Inovatif studi kasus pada pekerja/karyawan generasi Y dan Z di Pusat Pengembangan anak Region Jawa 1 (Bandung-Jakarta, Semarang, Salatiga, Kabupaten Semarang dan Kudus-Jepara) mitra *Compassion* Indonesia

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Kekuatan kepemimpinan transformasional terhadap pembentukan Perilaku kerja inovatif pada generasi Y dan Z di Pusat Pengembangan anak Region Jawa 1 mitra *Compassion* Indonesia
2. ketidaksesuaian pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu pembentukan Perilaku kerja inovatif pada generasi Y dan Z di Pusat Pengembangan anak Region Jawa 1 mitra *Compassion* Indonesia
3. kualitas komunikasi dalam pembentukan Perilaku kerja inovatif pada generasi Y dan Z di Pusat Pengembangan anak Region Jawa 1 mitra *Compassion* Indonesia

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis merumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional, pelatihan dan pengembangan serta komunikasi dan Perilaku Kerja Inovatif
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional bagi pembentukan Perilaku Kerja Inovatif pada generasi Y dan Z di Pusat Pengembangan anak Region Jawa 1 mitra *Compassion* Indonesia
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan memberikan dampak sangat positive bagi pembentukan Perilaku Kerja Inovatif pada generasi Y dan Z di Pusat Pengembangan anak Region Jawa 1 mitra *Compassion* Indonesia

4. Seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap pembentukan Perilaku Kerja Inovatif pada generasi Y dan Z di Pusat Pengembangan anak Region Jawa 1 mitra *Compassion* Indonesia
5. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan transformasional, Pelatihan pengembangan dan komunikasi organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif secara simultan

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional, pelatihan dan pengembangan serta komunikasi dan Perilaku Kerja Inovatif Untuk mengukur besar pengaruh kepemimpinan transformasional bagi pembentukan Perilaku Kerja Inovatif pada generasi Y dan Z di Pusat Pengembangan anak region jawa 1 mitra *Compassion* Indonesia
2. Untuk mengukur besar pengaruh pelatihan dan pengembangan memberikan dampak sangat positive bagi pembentukan Perilaku Kerja Inovatif pada generasi Y dan Z di Pusat Pengembangan anak Region jawa 1 mitra *Compassion* Indonesia
3. Untuk mengukur besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap pembentukan Perilaku Kerja Inovatif pada generasi Y dan Z di Pusat Pengembangan anak Region jawa 1 mitra *Compassion* Indonesia
4. Untuk mengukur besar pengaruh Kepemimpinan transformasional, Pelatihan pengembangan dan komunikasi organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif secara simultan

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Penelitian Pada Pengembangan Ilmu (Teoretis)

1. Sebagai salah satu alat evaluasi terhadap kurikulum yang berlaku.
2. Sebagai masukan, guna pengembangan kurikulum yang sesuai atau sepadan dengan kebutuhan.

1.4.2 Kegunaan Penelitian Pada Organisasi (Praktis)

1. Untuk melihat sejauh mana efektifitas perilaku organisasi itu dilakukan dalam pekerjaan organisasi
2. Memberi peluang pada Perusahaan dalam pengembangan menejemen, baik menajemen organisasi maupun manajemen sumber daya manusia

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Pusat Pengembangan anak Region Jawa 1 (Bandung-Jakarta, Semarang, Salatiga, Kabupaten Semarang dan Kudus-Jepara) mitra *Compassion* Indonesia

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan di bulan November 2021 – januari 2022

1.6 Sistematika Penulisan

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian, adapaun sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dijelaskan mengenai hasil kajian teori yang terkait dengan masalah yang akan diteliti. Bab ini meliputi uraian tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III: METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang pendekatan, metode dan Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data sehingga dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai deskripsi objek penelitian, hasil analisis dan pengolahan data beserta pembahasannya, yang disajikan secara kronologis dan sistematis sesuai dengan lingkup penelitian serta konsisten dengan tujuan penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran atau rekomendasi yang dapat diberikan kepada wirausaha dan pihak lain yang membutuhkan.