# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

## 2.1 Kajian Pustaka

### 2.1.1 Kepribadian

#### 2.1.1.1 Definisi Kepribadian

Kepribadian memiliki banyak definisi karena perbedaan sudut pandang para ahli yang didasarkan dari hasil penelitian, cara pengukuran, maupun teori yang dikemukakan. Beberapa studi kepribadian yang memfokuskan pada pengaruh faktor genetika, tanpa mengkaji pengaruh faktor lingkungan social, dan ada pula studi yang memfokuskan kepada pengaruh-pengaruh lingkungan materi dan sosial terhadap kepribadian individu dan kelompok. Hal tersebut dibuktikan dengan beberapa pendapat para ahli.

Robbins dan Judge (2016) "Kepribadian (*personality*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari *hereditas* atau pembawaan sejak lahir dan factor lingkungan atau pengalaman".

Muhammad (2007: 185) bahwa, "Kepribadian adalah manajemen yang konstan (dengan tingkat-tingkat yang beragam) terhadap potensi-potensi yang terdapat pada individu, dan potensi-potensi tersebut membantu menentukan respon individu dalam berbagai situasi".

Kreitner dan Kinicki (2014) "Kepribadian merupakan kombinasi karakteristik fisik dan mental yang setabil yang dapat memberikan identitas bagi seorang individu".

Dari pengertian beberapa definisi diatas jelas bahwa kepribadian merupakan watak atau karakteristik unik dan bersifat dinamis yang dipengaruhi oleh beberapa faktor genetik atau lingkungan untuk penyesuaian terhadap lingkungan. Artinya bahwa

kepribadian adalah suatu watak atau karakteristik unik yang menjadi identitas untuk individu yang menghasilkan potensi-potensi untuk menentukan respon atau reaksi dan interaksi dalam berbagai situasi.

**2.1.1.2 Sifat Kepribadian Lainnya Yang Relvan Dengan Perilaku Organisasi**

Robbins dan Judge (2016: 90-91) menyatakan bahwa sifat-sifat kepribadian lainnya yang relvan yang dapat menjelaskan sifat-sifat kepribadian seseorang. Berikut sifat-sifat yang merupakan predictor kuat atas perilaku dalam organisasi:

1. Evaluasi Inti Diri

Orang yang memiliki evaluasi inti diri (*core self evaluation*) atau CSE positif menyukai dirinya dan memandang dirinya efektif, mampu, dan dalam kendali atas lingkungannya. Mereka dengan memiliki evaluasi inti diri negative cenderung tidak menyukai dirinya, mempertanyakan kemampuannya, dan memandang dirinya tidak berdaya atas lingkungannya.

Orang-orang yang evaluasi inti diri positif berkinerja lebih baik dibandingkanyang lainnya karena mereka menetapkan sasaran yang lebih ambisius, lebih berkomitmen dengan sasarannya, dan bertahan lebih lama dalam mencoba mencapainya.

Orang yang memiliki evaluasi inti diri dengan sekor tinggi memberikan layanan pelanggan yang lebih baik, rekan kerja yang lebih popular, dan memiliki karier yang dimulai dengan langkah yang lebih baik dan menanjal lebih cepat sepanjang waktu. Mereka berkinerja sangat baik jika mereka merasa pekerjaannya memberikan arti dan membantu orang lain.

2. Pengawasan Diri

Seseorang karyawan selalu dalam masalah saat bekerja. Meskipun ia kompeten, pekerja keras, dan produktif, ia dinilai tidak lebih baik dari rata-rata tinjauan kinerja, bahwa ia tidak compete secara politis. Ia tidak tidak mampu menyesuaikan perilakunya agar cocok dengan situasi yang berubah. Seperti yang dikatakannya, "saya jujur pada diri saya. Saya tidak mengubah diri untuk menyenangkan orang lain". Karyawan yang memiliki pengawasan yang rendah.

Peawasan diri (*self-monitoring*) menjelaskan kemampuan seseorang individu untuk menyesuaikan perilakunya dengan factor-faktor situasi eksternal. Pengawasan diri yang tinggi menunjukan adaptabilitas yang cukup dalam menyesuaikan perilakunya dengan petunjuk-[etunjuk eksternal dan dapat berlaku berbeda dengan situasi yang beragam, kadang-kadang menampilkan kontradiksi yang berbeda antara tampilan umum dan pribadi. Pengawasan diri rendah seperti seseorang karyawan diatas tidak dapat menyamarkan dirinya dengan cara yang demikian. Mereka cenderung menampilkan disposisi dan sikap mereka yang sebenarnya dalam setiap situasi. Oleh karena itu, ada konsistensi perilaku yang tinggi antara siapa mereka dan apa yang mereka kerjakan. Bukti menunjukkan bahwa pengawasan diri tinggi sangat memperhatikan perilaku orang lain dan lebih mampu untuk menyesuaikan diri disbandingkan pengawas diri rendah. Mereka juga memperoleh peringkat kinerja yang lebih baik, lebih mungkin tampil sebagai pemimpin, dan menunjukan komitmen yang kurang pada organisasinya. Selain itu manajer pengawas diri tinggi cenderung lebih

*mobaile* dalam kariernya, memiliki banyak promosi (baik internal maupun lintas organisasi) dan lebih mungkin menduduki promosi sentral dalam organisasi.

3. Kepribadian Proaktif

Kepribadian proaktif adalah seseorang yang secara aktif mengambil inisiatif untuk memperbaiki kondisi saat ini atau menciptakan yang baru. Mereka dengan kepribadian peroaktif mengidentifikasi peluang, menunjukan inisiatif, mengambil tindakan, dan bertahan sampai perubahan yang berarti terjadi dibandingkan yang lain yang bereaksi pasif terhadap situasi. Tidak menunjukan, individu-individu yang proaktif memiliki banyak perilaku yang diinginkan oleh organisasi.mereka juga memiliki level kinerja dan kesuksesan karier yang lebih baik.

Sebuah studi terbaru 231 pengangguran, Flemis mendapati bahwa kepribadian proaktif berhubungan negative dengan persistensi dalam pencarian kerja. Individu-individu proaktif lebih cepat mendapatkan pekerjaan. Bagaimanapun, bisa jadi praktivitas mencakup mengetahui kapan harus mundur dan mempertimbangkan ulang alternative-alternatif dalam menghadapi kegagalan.

**2.1.1.3 Indikator Kepribadian**

Robbins dan Judge (2016: 84) menyatakan bahwa "Kepribadian dapat dapat diukur dengan dimensi model lima besar dari kepribadian yang lazim disebut "*the big five*", merupakan dasar dari semua dimensi lainnya dan mencakup hampir semua variasi signifikan dalam kepribadian manusia. Lebih jauh lagi, sekor tes dari karakteristik-karakteristik ini sangat baik dalam memprediksi bagaimana orang

berperilaku dalam berbagai situasi kehidupan nyata". Berikut factor-faktor lima besar tersebut:

1. Ekstraversi (*ekstrapersion*)

Dimensi ekstraversi ini menampilkan tinggkat kenyamanan kita didalam hubungan. Ekstrover cenderung ekspresif, percaya diri, dan mampu bersosialisasi. Intover cenderung pemalu, penakut, dan tenang.

2. Keramahan (*agreeableness*)

Dimensi keramahan merujuk pada kecenderungan seseorang individu untuk memahami orang lain. Orang yang ramah kooferatif, hangat, dan mempercayai. Orang yang bersekor rendah ingin, tidak ramah dan antagonis.

3. Kehati-hatian (*conscientiousness*)

Dimensi kehati-hatian adalah sebuah ukuran reabilitas.orang yang sangat hati-hati bertanggung jawab, teratur dapat diandalkan, dan persisten. Mereka yang bersekor rendah dari dimensi ini mudah dialihkan, tidak diatur, dan tidak dapat diandalkan.

4. Stabilitas Emosional (*emotion stability*)

Dimensi stabilitas emosional sering dilabeli dengan kebalikanya, uring-uringan menunjukan kemampuan seseorang untuk menghadapi stress. Orang dengan stabilitas emosional positif tinggi cenderung tenang, percaya diri, dan aman. Mereka dengan sekor negative tinggi cenderung gugup, cemas depresi, dan tidak aman.

5. Keterbukaan pada Pengalaman (*openness to experience*)

Dimensi keterbukaan pada pengalaman mencakup kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi. Orang yang sangat terbuka kreatif, ingin tahu, dan secara artistic sensitive.

Sebaliknya, mereka yang berada di ujung lainnya dari kategori ini konvensional dan merasa nyaman dalam keadaan yang dikenal.

Mc. Care dan Costa (2002) menyatakan bahwa *The Big Five Personality* diartikan sebagai dimensi kepribadian yang mewakili perbedaan individu berdasarkan umur, jenis kelamin dan ras.

Mc. Crae dan Costa (2002) menambahkan bahwa kelima dimensi kepribadian tersebut memiliki hubungan langsung dengan factor keturunan biologis.

Model trait Kepribadian *The Big Five Personality* menurut Mc. Crae (2002) menyatakan bahwa indikator kepribadian yaitu:

1. Terbuka terhadap Hal-hal baru (*Openness to Experience*)

Dimensi Kepribadian *Opennes to Experience* ini mengelompokan individu berdasarkan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru. Karakteristik positif pada Individu yang memiliki dimensi ini cenderung lebih kreatif, Imajinatif, Intelektual, penasaran dan berpikiran luas.

Sifat kebalikan dari "*Openness to Experience*" ini adalah individu yang cenderung konvensional dan nyaman terhadap hal-hal yang telah ada serta akan menimbulkan kegelisahan jika diberikan tugas-tugas baru.

2. Sifat Berhati-hati (*Conscientiousness)*

Individu yang memiliki Dimensi Kepribadian *Conscientiousness* ini cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan ataupun penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, mereka juga memiliki disiplin diri yang tinggi dan dapat

dipercaya. Karakteristik Positif pada dimensi adalah dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapain.

Sifat kebalikan dari *Conscientiousness* adalah individu yang cendurung kurang bertanggung jawab, terburu-buru, tidak teratur dan kurang dapat diandalkan dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. Ekstraversi (*Extraversion*)

Dimensi Kepribadian *Extraversion* ini berkaitan dengan tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Karakteristik Positif Individu *Extraversion* adalah senang bergaul, mudah bersosialisasi, hidup berkelompok dan tegas. Sebaliknya, Individu yang *Introversion* (Kebalikan dari *Extraversion*) adalah mereka yang pemalu, suka menyendiri, penakut dan pendiam.

4. Mudah Akur atau Mudah Bersepakat (*Agreeableness*)

Individu yang berdimensi *Agreableness* ini cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konfilk. Karakteristik Positif-nya adalah kooperatif (dapat bekerjasama), penuh kepercayaan, bersifat baik, hangat dan berhati lembut serta suka membantu. Karakteristik kebalikan dari sifat "*Agreeableness*" adalah mereka yang tidak mudah bersepakat dengan individu lain karena suka menentang, bersifat dingin dan tidak ramah.

5. Neurotisme (*Neuroticism*)

*Neuroticism* adalah dimensi kepribadian yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stress. Karakteristik Positif dari Neuroticism disebut dengan *Emotional Stability* (Stabilitas Emosional), Individu dengan Emosional yang

stabil cenderang tenang saat menghadapi masalah, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh. Sedangkan karakteristik kepribadian *Neuroticism* (karakteristik Negatif) adalah mudah gugup, depresi, tidak percaya diri dan mudah berubah pikiran.

Oleh karena itu, Dimensi Kepribadian *Neuroticism* atau Neurotisme yang pada dasarnya merupakan sisi negatif ini sering disebut juga dengan dimensi *Emotional Stability* (Stabilitas Emosional) sebagai sisi positifnya, ada juga yang menyebut Dimensi ini sebagai *Natural Reactions* (Reaksi Alami).

Konsep traits Kepribadian Krietner dan Kinicki (2014) menyatakan bahwa indikator kepribadian yaitu:

1. Ekstraversi (*ekstrapersion*), senang bergaul, banyak berbicara, mudah bersosialisasi dan tegas, mudah akur atau menyenangkan.
2. Keramahan (*agreeableness*), mudah percaya, bersifat baik, Kooperatif, dan berhati lembut.
3. Kehati-hatian (*neuroticismee*), dapat diandalkan, tekun dan berorientasi prestasi.
4. Stabilitas Emosional (*emotion stability*), tenang, aman, dan tidak mudah khawatir.
5. Keterbukaan pada Pengalaman (*openness to experience*), imajinatif, intelektual, kreatif, berpikiran luas, dan memiliki rasa ingin tahu.

Berdasarkan uraian diatas penulis mengambil indikator yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2016: 84), hal tersebut beralasan karena indikator yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge lebih cocok untuk dijadikan indikator pada

karyawan PT. Dago Wisata Internasional, karena indikator yang dikemukakan oleh Robbins dan dari stabilitas emosi menjelaskan secara negatif dan positif, sedangkan yang dikemukakan oleh Krietner dan Kinicki penjelasan stabilitas emosinya hanya menjelaskan positif saja.

### 2.1.2 Kreativitas

#### 2.1.2.1 Definisi Kreativitas

Ktreativitas timbul dari berbagai aspek, baik melalui perusahaan maupun dalam hal sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Kreativitas didefinisikan tergantung dari orang memandangnya. Hal ini karena dua alasan, pertama karena kreativitas "konstruk hipotesis" dan yang kedua definisi kreativitas tergantung pada dasar teori yang menjadi acuan pembuat definisi. (Deden & Nova, 2017).

Pablo Picasso (dalam Wawan Dhewanto, dkk: 2014: 33) mengatakan bahwa "Setiap orang dilahirkan memiliki kreativitas tapi yang menjadi masalah adalah bagaimana mengelola kreativitas tersebut". Artinya setiap orang yang dilahirkan di dunia ini memiliki potensi kreativ yang sama, tetapi yang berbeda adalah hasrat dan motivasi serta lingkungan yang dihadapi untuk mengembangkan kreativitas.

Florida dan Goodnight (2007: 38) mengungkapkan bahwa "ktreativitas adalah kualitas yang menunjukan perilaku seseorang di dalam kehidupan".

Sitohang (2006: 298) menyatakan bahwa "ktreativitas merupakan kumpulan ide-ide, baik pengetahuan maupun pengalaman yang berada di dalam pikiran manusia (proses mental pada bagian otak sebelah kanan), yang kemudian diramu menjadi inovasi yang bermanfaat secara berkesinambungan, sehingga kreativitas sebagai penciptaan ide-ide baru, gagasan baru yang membutuhkan individu kreatif yang mampu menghasilkan pemikiran kreatif dan orisinil untuk melakukan pembaharuan

dalam suatu kegiatan pada situasi yang berlaku seperti halnya optimasi biaya dan waktu untuk meraih efisiensi".

Utami Munandar (2009: 298) menyatakan "Kreativitas adalah kecenderungan untuk mengakui diri, mewujudkan potensi dorongan untuk berkembang dan menjadi matang, kecenderungan untuk mengekspresikan dan mengaktifkan semua kemampuan organisme".

Ernani Hadiyati (2011) "Kreativitas adalah berpikir sesuatu yang baru. Kreativitas sebagai kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam memecahkan persoalan dalam menghadapi peluang".

Dari beberapa pernyataan diatas jelas bahwa kreativitas adalah kualitas yang menunjukan seseorang individu yang mampu menghasilkan atau mengembangkan ide-ide baru dan orisinil yang menghasilkan pembaharuan dan penyelesaian untuk menghadapi peluang dan untuk memecahkan masalah dalam suatu kegiatan atau intansi.

### 2.1.2.2 Tahapan Kreativitas

Menurut perosesnya, proses kreatif berlangsung melalui beberapa tahapan. Winardi (2003) menyatakan bahwa tahapan kreativitas adalah sebagai berikut:

1. Orientasi, yang merupakan langkah pertama yang terdiri dari kegiatan merumuskan masalah yang akan dipecahkan serta tindakan memilih atau menetapkan pendekatan yang akan ditempuh dalam upaya memecahkan problem.

2. Preparasi, dimana dikumpulkan fakta dan informasi.
3. Analisis, dimana bahan atau informasi yang terkumpul dipelajari serta dianalisis.
4. Sintesis, dimana berbagai macam informasi serta ide dikombinasikan secara keseluruhan. Namun demikian langkah-langkah tersebut tidak dilaksanakan secara berurutan tetapi adakalanya langkah tertentu diabaikan. Proses kreatif juga meliputi akumulasi pengetahuan yang meliputi membaca, berkomunikasi, penyerapan informasi, termasuk memperluas wawasan.
5. Proses Inkubasi, dimana seseorang tidak selalu harus terus menerus memikirkan problem yang dihadapi, tetapi melakukan kegiatan lainnya yang sama sekali tidak ada hubungannya dengan masalah yang dihadapi tersebut. Proses selanjutnya adalah adanya ide dan solusi yang terkadang datang secara langsung atau tiba-tiba, kemudian diikuti pula dengan finalisasi atau penyempurnaan ide yang lebih matang.

**2.1.2.3 Indikator Kreativitas**

Florida dan Goodnight (2007: 39) menyatakan bahwa dimensi prilaku yang kreatif adalah sebagai berikut:

1. Rasa ingin tahu besar

Rasa ingin tahu adalah sebagian dari naluri alami manusia yang menginginkan mengetahui dari suatu hal. Jadi rasa ingin tahu besar adalah rasa ingin mengetahui sesuatu yang sangat kuat atau besar.

2. Mencari peluang baru

Peluang berhubungan dengan gagasan atau konsep kesempatan atau kemungkinan dari suatu hal. Jadi mencari peluang baru adalam mencari kesempatan atau kemungkinan yang baru dari suatu hal.

3. Inisiatif dan Imajinatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Imajinatif adalah daya pikir untuk membayangkan dalam angan-angan atau menciptakan gambar (lukisan, karangan, dan sebagainya), kejadian berdasarkan kenyataan atau pengalaman seseorang secara umum.

4. Berorientasi masa depan dan Berpikir secara visual

Berorientasi masa depan adalah gambaran yang mengenai masa depan yang terbentuk dari sekumpulan sikap dan asumsi diri pengalaman masa lalu yang berinteraksi dengan informasi dari lingkungan untuk membentuk harapan mengenai masa depan, membentuk tujuan, dan aspirasi serta memberikan makna pribadi pada kejadian di masa depan.

Berpikir secara visual adalah Proses berfikir dengan cara mengimanjinasikan keadaan konkret (alam nyata) untuk dijadikan acuan, menyelesaikan masalah, serta mendapat pemikiran-pemikiran yang baru.

5. Melihat kemungkinan dari masalah yang tampak mustahil

Melihat kemungkinan dari masalah yang tampak mustahil adalah mereka yang berani mengambil resiko tinggi karena mengambil suatu hal yang hasilnya belum pasti.

6. Tidak takut mengambil resiko dan Siap untuk membuat kesalahan

Tidak takut mengambil resiko adalah mereka orang-orang yang tidak takut dengan hal-hal yang hasilnya belum pasti atau bahkan hasilnya masih mustahil.

Begitupun sikap untuk membuat kesalahan adalah salah satu modal untuk bisa atau untuk berani dalam mengambil suatu resiko yang tinggi.

7. Beradaptasi dengan lingkungan kerja dan perubahan kondisi diluar lingkungan kerja

Orang yang beradaptasi dengan lingkungan kerjanya adalah orang yang bisa menyesuaikan dirinya pada keadaan. Orang yang bisa beradaptasi pada lingkungannya mereka yang bukan hanya bisa menyesuaikan dengan lingkungannya akan tetapi mereka yang bisa pula menyesuaikan dengan perubahan kondisi di luar lingkungannya pula.

8. Menyaring ide-ide

Menyaring ide-ide adalah menyaring ide baru dengan tujuan menemukan ide baik dan membuang ide buruk secepat mungkin.

9. Mensistensis berbagai elemen

Mensistensis adalah suatu integrasi (sebuah sistem yang mengalami pembauran hingga menjadi suatu kesatuan yang utuh) dari dua atau lebih elemen yang ada yang menghasilkan suatu hasil baru.

### 2.1.3 Inovasi

#### 2.1.3.1 Definisi Inovasi

Everett M. Rogers (dalam Andi, 2011: 47) menyatakan bahwa “Inovasi adalah suatu ide, gagasan, praktek atau objek/benda yang disadari dan diterima sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau kelompok untuk diadopsi”.

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2010: 21) menyatakan bahwa “Inovasi adalah proses mengubah ide-ide kreatif menjadi produk atau metode kerja yang berguna. Oleh karena itu, organisasi yang inovatif dicirikan dengan kemampuan menyalurkan kreativitasnya menjadi hasil yang berguna. Ketika manajer berbicara tentang perubahan organisasi agar lebih kreatif, hal ini biasanya berarti manajer ingin mendorong dan memelihara inovasi”.

Ancok, 2012: 32 menyatakan bahwa “Inovasi adalah pengenalan dan penerapan dengan sengaja gagasan, proses, produk, dan prosedur yang baru pada unit yang menerapkannya, yang dirancang untuk memberikan keuntungan bagi individu, kelompok, organisasi dan masyarakat luas”.

Penulis menyimpulkan bahwa Inovasi karyawan adalah suatu gagasan, ide yang memang ide atau gagasan tersebut di terima oleh semua orang yang memang gagasan dan ide tersebut memang benar-benar suatu hal yang baru, dan gagasan atau ide tersebut akan memberikan keuntungan bagi individu, kelompok, organisasi dan masyarakat luas.

#### 2.1.3.2 Perilaku Inovatif

De Jong dan Den Hartog (2003: 25) menyatakan bahwa “Perilaku inovatif dapat didefinisikan sebagai semua tindakan individu yang diarahkan pada generasi, pengenalan dan penerapan baru yang bermanfaat pada setiap tingkat organisasi”. De Jong dan Den Hartog (2003: 26-27) merinci lebih mendalam perilaku inovatif dalam melakukan proses inovasi menjadi 4 tahap 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.

**2.1.3.3 Indikator Inovasi**

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2010: 21) menyatakan bahwa ada tiga rangkaian variabel yang merangsang inovasi:

1. Struktur
2. Budaya
3. Praktik sumber daya manusia organisasi itu sendiri

Berikut penjelasan dari indikator yang merangsang inovasi menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2010), yaitu sebagai berikut:

Penelitian terhadap dampak variabel struktur pada inovasi:

1. Ketersediaan sumber daya yang kaya memeberikan pondasi utama bagi inovasi
2. Komunikasi yang sering antar unit-unit membantu menghancurkan penghambat-penghambat inovasi
3. Organisasi yang inovatif berupaya meminimalisasi ketekanan waktu yang minimal atau ekstrem terhadap kegiatan kreatif
4. Kinerja kreatif seorang karyawan diperkaya ketika suatu struktur organisasi secara eksplisit mendukung kreativitas.

Penelitian terhadap dampak variabel budaya pada inovasi:

1. Menerima ambiguitas
2. Menoleransi resiko
3. Menoleransi konflik
4. Berfokus pada hasil bukan cara
5. Berfokus pada sistem terbuka

Penelitian terhadap dampak variabel sumber daya pada inovasi:

1. Organisasi yang inovatif secara aktif memajukan pelatihan dan pengembangan anggota mereka agar pengetahuan mereka berkembang
2. Memberikan keamanan kerja yang tinggi kepada karyawan untuk mengurangikecemasan akan dipecat akibat melakukan kesalahan, dan mendorong individu menjadi pejuang ide.

### 2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Berikutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat di sajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinalitasan penelitian ini:

**Tabel 2.1**
**Hasil Penelitian Terdahulu**

| No | Penulis / Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan / Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Mona Satria Mustika, 2017 | **Judul :** Pengaruh Kepribadian Proaktif pada Kreativitas Karyawan dengan Kepemimpinan Treansformasional | Kepribadian proaktif berpengaruh positif pada kreativitas karyawan. Semakin besar kepribadian proaktif yang dimiliki oleh karyawan maka semakin besar peluang untuk | **Persamaan :** Terdapat persamaan variabel kreativitas. **Perbedaan :** Terdapat perbedaan dari variabel kepribadian Proaktif, |

| No | Penulis / Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan / Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| | | dan Autonomi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi | menghasilkan kreativitas kerja. Kreativitas kerja mensyaratkan hadirnya ide-ide baru yang berguna dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Syarat ini relevan dengan kepribadian proaktif karena karyawan proaktif memiliki keinginan kuat untuk mengusulkan perubahan, menghasilkan ide-ide baru, menantang status quo, dan memiliki visi yang orientasi masa depan. | variabel Pemoderasi dan objek penelitianya berbeda. |
| 2. | Deden A Wahab Sya'bani dan Janivita J Sudirman, 2012 | **Judul :** Kreativitas dan Inovasi Penentu Konpensasi Pelaku Usaha Kecil | Berdasarkan hasil survei, perusahaan kecil di Jawa Barat umumnya bergerak pada subsektor industri makanan minuman, pakaian dan barang dari kulit serta kerajinan kayu, rotan, bambu dan perabot rumah tangga dan banyak diantaranya merupakan perusahan potensial yang andal pengusahanya serta memiliki keunggulan akan produknya. | **Persamaan :** Terdapat persamaan variabel yang dibahas yaitu variabel Kreativitas dan Inovasi. **Perbedaan :** Terdapat perbedaan yaitu Konpensasi Pelaku usaha Kecil dan objek penelitian kepada pelaku usaha, |
| 3. | Andi Ridwan Makkulawa, 2013 | **Judul :** Proses Percepatan Disfungsi Inovasi Produk Susu Sterilisasi Nonthermal | Secara umum alat pasteurisasi susu listrik merupakan suatu inovasi karena inovasi tersebut telah dipasarkan dan masyarakat sudah memakai alat tersebut khususnya koperasi pengumpul susu dan kelompok peternak susu. Proses difusi inovasi alat pasteurisasi listrik telah disampaikan dengan media massa baik cetak maupun elektronik serta melalui media internet. | **Persamaan :** Terdapat variabel yang sama yaitu variabel Inovasi. **Perbedaan :** Terdapat perbedaan pembahasan yaitu membahas produk susu Sterilisasi Nonthermal. |
| 4. | Mita Andini Putrid an Dyah Budiastuti | **Judul :** Analisis pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif | Kreativitas ini dapat ditingkatkan dengan meningkatkan indikator kemampuan berpikir | **Persamaan :** Terdapat persamaan variavel yang dibahas yaitu Kreativitas. |

| No | Penulis / Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan / Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| | | terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Trias Sena Bhakti) | kreatif. Perilaku Inovatif ini dapat ditingkatkan dengan meningkatkan indikator mengeluarkan ide dan indikator memperjuangkan. | **Perbedaan :** Terdapat perbedaan dari kinerja karyawan dan perilaku inovatif dan objek penelitiannya yaitu pada 31 karyawan PT. Trias Sena Bhakti. |
| 5. | Renny Aprilliyani, 2006 | **Judul :** Pengaruh Kreativitas Karyawan terhadap Pengembangan Inovasi Baru bagi Perusahaan | Kreativitas para individu yang ada dalam perusahaan yang didukung oleh pengembangan pengetahuan, kemampuan intelektual, gaya berfikir, motivasi, kepribadian dan lingkungan menjadikan gagasan kreatif mereka menjadi inovasi yang muncul dari ide-ide baru, percakapan-percakapan baru, keinginan-keinginan baru dan penelitian -penelitian baru. Karena kreativitas menjadi alat muncul nya inovasi yang mendukung kesukses an perusaha an maka penting bagi perusahaan untuk mendukung para pekerja nya untuk mencipta kan ide-ide yang kreatif kemudian mengembangkan nya, sehingga kreativitas mereka itu menjadi kekuatan perusahaan dalam memenangkan persaingan | **Persamaan :** Persamaan yang ada yaitu dari beberapa variabel yang diteliti, variabel yang sama tersebut yaitu variabel inovasi dan kreativitas karyawan. **Perbedaan :** Adapun perbedaan yang ada yaitu dari sampel dan metode, karena dari julnal ini tidak ada sampel dan metode penelitian |
| 6. | Nova Riska Kumalasari dan Deden A Wahab Sya'roni, 2017 | **Judul:** Pengaruh Kepribadian dan Kreativitas terhadap Inovasi Berkelanjutan (Survey pada Karyawan Travel Day Trans dan X-Trans di Kota Bandung). | Secara keseluruhan dari hasil penelitian menyata kan bahwa kepribadian karyawan pada kedua perusahaan travel tersebut berada pada penafsiran 80.13%. Meskipun dalam arti yang baik ini masih ada sisi yang perlu ditingkat kan kembali. Secara keseluruhan dari hasil penelitian menyata kan bahwa kreativitas | **Persamaan :** Persamaan yang ada yaitu dari beberapa variabel yang diteliti, variabel yang sama tersebut yaitu variabel kepribadian dan kreativitas karyawan. **Perbedaan :** Adapun perbedaan yang ada yaitu dari variabel inovasi berkelanjutan dan |

| No | Penulis / Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan / Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| | | | karyawan pada kedua perusahaan travel tersebut berada pada kategori "baik" dengan sekala penafsiran 80.47 %. Meski pun arti yang baik ini masih ada sisi yang perlu di tinjau dan di tingkatkan kembali. Secara keseluruhan dari hasil penelitian menyata kan bahwa inovasi berkelanjutan pada kedua perusahaan travel tersebut berada pada kategori 79.60% Meskipun dalam arti yang baik ini masih ada sisi yang perlu ditingkatkan kembali. Secara parsial Kepribadian menentukan perubahan Inovasi berkelanjutan sebesar (0.48) 2 = 0.2340 atau secara langsung menentu kan perubahan kompetensi inovasi berkelanjutan sebesar 23.40% dan kreativitas menentu kan perubahan inovasi berkelanjut an sebesar (0.447)2 = 0.1998 atau Secara langsung menentu kan perubahan kompetensi inovasi berkelanjutan sebesar 19.98%. Secara simultan kepribadian dan kreativitas berpengaruh sebesar 0.951 = 95.10% terhadap inovasi berkelanjutan. Dari kedua variabel tersebut kreativitas mengkontribusi lebih besar disbanding kan variable kepribadian terhadap Inovasi berkelanjutan dimana apabila kepribadian dan kreativitas dapat diaktualisasi kan dengan lebih baik akan meningkat | objek yang di teliti, objek yang diteliti oleh jurnal ini yaitu pada Karyawan Travel Day Trans dan X-Trans di Kota Bandung. |

| No | Penulis / Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan / Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| | | | kan inovasi berkelanjutan bagi perusahaan. | |
| 7. | Lale Gumusluoglu and Arzu Ilsev, 2009 | **Judul :** *Transformational leadership, creativity, and organizational innovation* | This research is the first to investigate transformational leadership and its effects on creativity and organizational innovation in Turkey. Equally important, it is conducted in entrepreneurial companies in the software development indus-try. This sector is particularly important for Turkey, because of its low standing in the world development average (DPT, 2001). All stakeholders, especially managers, should encourage the development and competitiveness of this industry. | **Persamaan :** Dari persamaan yang ada yaitu dari bahasan variabel kreativitas dan variabel inovasi **Perbedaan :** Perbedaan yang ada yaitu adanya bahasan variabel kepemimpinan |
| 8. | Amar Dev Amar and Januj A. Juneja, 2008 | **Judul :** *A descriptive model of innovation and creativity in organizations: a synthesis of research and practice* | The research shows that the success of any organization is dependent on its resources, such as the knowledge, and how the organization utilizes its resources to turn them into innovation. The preceding statement is particularly applicable to knowledge organizations because they depend more on innovation than on any other resource, such as a capital asset, that they possess or can acquire. Thus, for them, managing knowledge workers is recognized both as a challenge and an important factor of success because the main product of these firms, innovation, is a product of the mind of these workers. | **Persamaan :** Persamaan yang ada pada jurnal ini adalah variabel inovasi dan kreativitas **Perbedaan :** Dari perbedaan yang ada tidak ada objek yang di teliti, karena junal ini lebih membahas teori |

| No | Penulis / Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan / Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| | | | This new paradigm of management has made knowledge workers the most important input to these organizations. | |
| 9. | Masood Nawaz Kalyar, 2008 | **Judul :** *Creativity, Self-Leadership And Individual Innovation* | The results of the present study provided evidences supporting the positive effects of individual level predictors; creativity and selfleadership on individual innovation. This study found that individual innovation is a product of individual's creativity and self-leadership. Results showed that creativity is an important predictor of individual innovation. When individuals in work place generate new and useful ideas, products, procedures or services, it helps the organization to achieve a sustainable competitive advantage ensuring long-run successful performance. | **Persamaan :** Dari persamaan yang ada yaitu dari pembahasan variabel kreativitas dan variabel inovasi **Perbedaan :** Dari perbedaan yang ada yaitu dari variabel kepemimpinan diri dan responden yaitu sebanyak 169 responden |
| 10. | Michael, L.A., Hsu, Sheng-Tsung Hou and Hsueh-Liang Fan, 2011 | **Judul :** *Creative Self-Efficacy and Innovative Behavior in a Service Setting: Optimism as a Moderator.* | By integrating the positive psychology perspective with creativity theory, this study has contributed to the literature on organizational creativity in several ways. | **Persamaan :** Dari persamaan yang ada yaitu dari bahasan variabel jenis kreativitas dan variabel inovasi **Perbedaan :** Dari perbedaan yang ada yaitu dari objek penelitiannya yaitu pada 340 karyawan spa |

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Inovasi adalah suatu ide baru yang menjadi sebuah sistem atau sebuah metode yang berguna bagi lingkungannya atau diterima oleh lingkungannya. Inovasi sangat penting bagi perusahaan yang mempunyai pesaing usaha, karena tidak akan bertahan sebuah usaha atau sebuah perusahaan kecuali perusahaan tersebut melakukan inovasi dalam proses usahanya.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang bisa menyesuaikan dengan permintaan pasar yang ada, oleh karena itu jelas bahwa sebuah perusahaan dituntut untuk melakukan penyesuaian dengan melakukan inovasi-inovasi yang diterima oleh konsumennya. Hal tersebut tentunya perlu adanya kreativitas yang menghasilkan ide-ide kreatif.

Kreativitas adalah sebuah ide-ide baru yang bisa membawa kepada perubahan baru dalam suatu kondisi. Dimana sebuah kreativitas sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan karena dengan sifat-sifat yang berani membuat hal-hal yang baru dan rasa ingin tahu yang besar membuat nilai tambah bagi persaingan usaha. Karena dengan persaingan yang ada sangat membutuhkan sifat-sifat yang berani dalam mengambil resiko, oleh karena itu kreativitas sangat membutuhkan kepribadian individu yang berani dalam mengambil resiko yang tinggi dalam menentukan sesuatu keputusan yang mustahil.

Kepribadian adalah keseluruhan dari kombinasi yang menggambarkan karakteristik dan watak yang menyebabkan manusia secara alamiah manusia bersifat unik dan berbeda antara satu dengan yang lainnya. Dimana perbedaan kepribadian

antara masing-masing individu yang ditampilkannya ketika berinteraksi dalam lingkungan, dalam mengatasi berbagai situasi dan kondisi yang kurang mendukung bagi individu tersebut.

Sehingga dapat dituliskan atau dapat dijelaskan bahwa keterkaitan antara variabel kepribadian, kreativitas dan inovasi karyawan adalah sebagai berikut:

### 2.2.1 Keterkaitan antara Variabel Penelitian

#### 2.2.1.1 Keterkaitan Kepribadian terhadap Kreativitas Karyawan

Kematangan Pribadi dan integrasi dengan lingkungan yang meliputi sarana, keterampilan, orisinalitas, sebagai ungkapan dan identitas yang khas akan membentuk kreativitas tersendiri bagi seseorang. Kreativitas ini dihasilkan dari kemampuan berpikir tentang sesuatu yang ditujukan untuk memberi solusi atas suatu masalah, baik dengan solusi baru maupun perkembangan dari solusi yang sudah ada.

Kepribadian dapat dinilai secara langsung mempengaruhi bagaimana kreativitas terbentuk. Hal ini dinyatakan pula dalam penelitian Renny (2006: 33) bahwa "Kreativitas membutuhkan kepribadian yang berani mengambil resiko. Kepribadian yang mudah menjadi cemas karena kritik akan sulit menjadi kreatif. Berdiri di atas idenya sendiri berbahaya tetapi resiko tersebut dapat diminimalkan dengan sumber kreatifitasnya yaitu: pengetahuan, kemampuan, intelektual, gaya berfikir, motivasi dan lingkungan".

Shalley dan Gilson (2004) mengatakan bahwa "Kreativitas mengandung tantangan berupa risiko dan ketidakpastian sehingga individu harus melalui proses *trial and error* dalam hal usulan terhadap ide produk atau proses baru yang bermanfaat.

Untuk mencapai kinerja kreatif, dibutuhkan usaha ekstra dari individu karena kreativitas tidak datang begitu saja. Kepribadian proaktif dipertimbangkan sebagai variabel yang penting dalam kaitannya dengan kreativitas (Kim et al, 2009 dan Kim et al, 2010). Alasannya karena ide kreatif digerakkan oleh aktivitas penemuan masalah (Basadur, 2004 dalam Herrmann dan Felfe, 2013).

Berdasarkan penelitian tersebut dapat diasumsikan bahwa kreativitas terbentuk karena adanya kepribadian serta sumber pengetahuan yang dimiliki utnuk mendukungnya. Kepribadian yang baik biasanya akan lebih mudah untuk berkembang dan akan mudah untuk diterima oleh kalangan masyarakat karena kemampuannya untuk mencari solusi dari setiap masalah yang dihadapi.

**2.2.1.2 Keterkaitan Kepribadian terhadap Inovasi Karyawan**

Perubahan paradigma bahwa karyawan bukan hanya sebagai pekerja tetapi juga sebagai asset perusahaan membawa perusahaan untuk lebih teliti ketika merekrut karyawan untuk bergabung dengan perusahaannya. Kepribadian karyawan menjadi bahan pertimbangan selain kemampuan dan wawasan yang dimiliki oleh pekerja. Kemantapan mereka dalam menghadapi hal baru dan menyelesaikan masalah tentu akan berpengaruh pada setiap langkah perjalanan perusahaan terutama pada perusahaan yang bergerak dalam bidang kesenian. Perusahaan harus mampu bersaing dan terus berinovasi dengan tujuan yaitu mencapai kepuasan konsumen.

Sharan (2011: 190) mengungkapkan bahwa “Diantara faktor-faktor internal, kepribadian anggota organisasi ditemukan dapat memberikan dampak positif bagi

kemampuan perusahaan dalam menciptakan inovasi terbuka yang dapat direplikasi pada perusahaan yang sama maupun pada bisnis lain".

Kepribadian pada dasarnya akan mempengaruhi bagaiamana kreativitas karyawan dalam memecahkan masalah yang terjadi. Kepribadian merupakan kemasan psikologis yang dimiliki karyawan, yang membedakan dirinya dengan yang lainnya dalam hal ketertarikan terhadap aspek tertentu di dalam natur karyawan dan proses menyelesaikannya. Kepribadian dapat ditentukan oleh faktor keturunan dan lingkungannya. Lingkungan bisnis yang memungkinkan kolaborasi karyawan dalam pengambilan keputusan, yang mendorong berbagi informasi dan proaktivitas dan efisiensi penggunaan sarana tekhnologi akan memungkinkan inkubasi pengetahuan, transmisi pengetahuan, dan kemudian kecenderungan untuk inovasi.

Penelitian tersebut memperkuat asumsi bahwa kepribadian karyawan dalam sebuah organisasi akan membantu terciptanya inovasi di dalam perusahaan tidak hanya pada satu bidang namun juga pada bidang lainnya, sehingga dapat tercipta inovasi yang kuat yang memang sesuai atau diterima dengan kondisi yang sedang berlangsung.

#### 2.2.1.3 Keterkaitan Kreativitas terhadap Inovasi Karyawan

Pengelolaan kreativitas yang benar merupakan tantangan yang paling potensial yang dihadapi bisnis masa kini. Dengan perubahan yang begitu cepat proses kreatif sangat penting untuk dapat mengikuti kecenderungan baru, pemikiran baru, serta alat-alat baru. Kreativitas dapat menghasilkan produk-produk baru yang bertambah baik, penyederhanaan prosedur dan pengurangan-pengurangan barang-barang sisa sehingga sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat digunakan secara optimal.

Tanpa mendayagunakan kreativitas, organisasi akan segera tertinggal oleh pesaingnya. Manajemen yang berpandangan jauh kedepan akan berusaha memaksimalkan kreativitas dengan memahami dan mengenali apa kreativitas itu. Memupuknya dan membesarkanya. Sebab kreativitas merupakan investasi berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan untuk bertahan dan sukses maka perusahaan harus mampu menjadikan kreativitas menjadi inovasi melalui kegiatan-kegiatan penelitian dan pengembangan, sebab inovasi tidak terjadi dengan sendirinya tetapi harus didukung dan dikelola agar berkembang sehingga dibutuhkan orang-orang yang kreatif sebab tanpa kontribusi kreatif, penemuan baru mungkin tidak pernah digunakan.

Kilby (dalam Sitohang, 2008: 292) mengungkapkan bahwa "Kreativitas merupakan langkah pertama, dan inovasi sebagai langkah kedua untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan bernilai dalam organisasi berkelanjutan".

John (2005: 100) bahwa "Kreativitas merupakan ciri kepribadian yang melibatkan kemampuan untuk meloloskan diri dari pemikiran kaku dan menghasilkan ide yang baru dan berguna. Kreativitas menghasilkan inovasi, dan inovasi merupakan sumber kehidupan dari sejumlah perusahaan. Pernyataan tersebut memberi asumsi bahwa kreativitas berpengaruh dalam sebuah penciptaan inovasi. Kreativitas dapat diposisikan sebagai faktor determinan inovasi karena tanpa kreativitas tidak akan ada inovasi, atau dengan kata lain inovasi merupakan konstruk yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari kreativitas.

*Creative theorists have argued that individual's creativity is an important antecedent and precondition for innovation (Heye, 2006 and Schilling, 2008).*

*Creative employees are those who tend to identify opportunities for new products. They may find new uses for existing methods or equipments, or generate novel but operable work-related ideas. These people not only are more likely to come up with creative solutions to problems and champion ideas to others, but also develop adequate plans for the implementation of new ideas. As Shalley and Gilson (2004) suggest "creative employees produce novel and useful ideas about organizational products, practices, or procedures. Besides, these people might create a spillover effect by serving as role models to the rest of the organization". Shalley et al. (2004) state that "creative employees' new ideas are transferable to other employees in the organization for their own use and development. Consequently, such creativity at the individual level, through idea generation and implementa-tion, is likely to lead to the development of innovative products at the organizational level. Creativity of employees positively influences organizational innovation".*

Hal tersebut mengasumsikan bahwa dasar sebuah perusahaan untuk melakukan inovasi yaitu memiliki kreativitas yang harus semakin terus meningkat. Orang-orang kreatif dalam sebuah organisasi akan mampu membawa organisasi menjadi pesaing yang unggul. Dengan kata lain, inovasi merupakan konstruk penilaian terhadap kreativitas sebuah entitas, karena tanpa kreativitas tidak akan ada inovasi.

### 2.2.1.4 Keterkaitan Kepribadian terhadap Inovasi melalui Kreativitas Karyawan

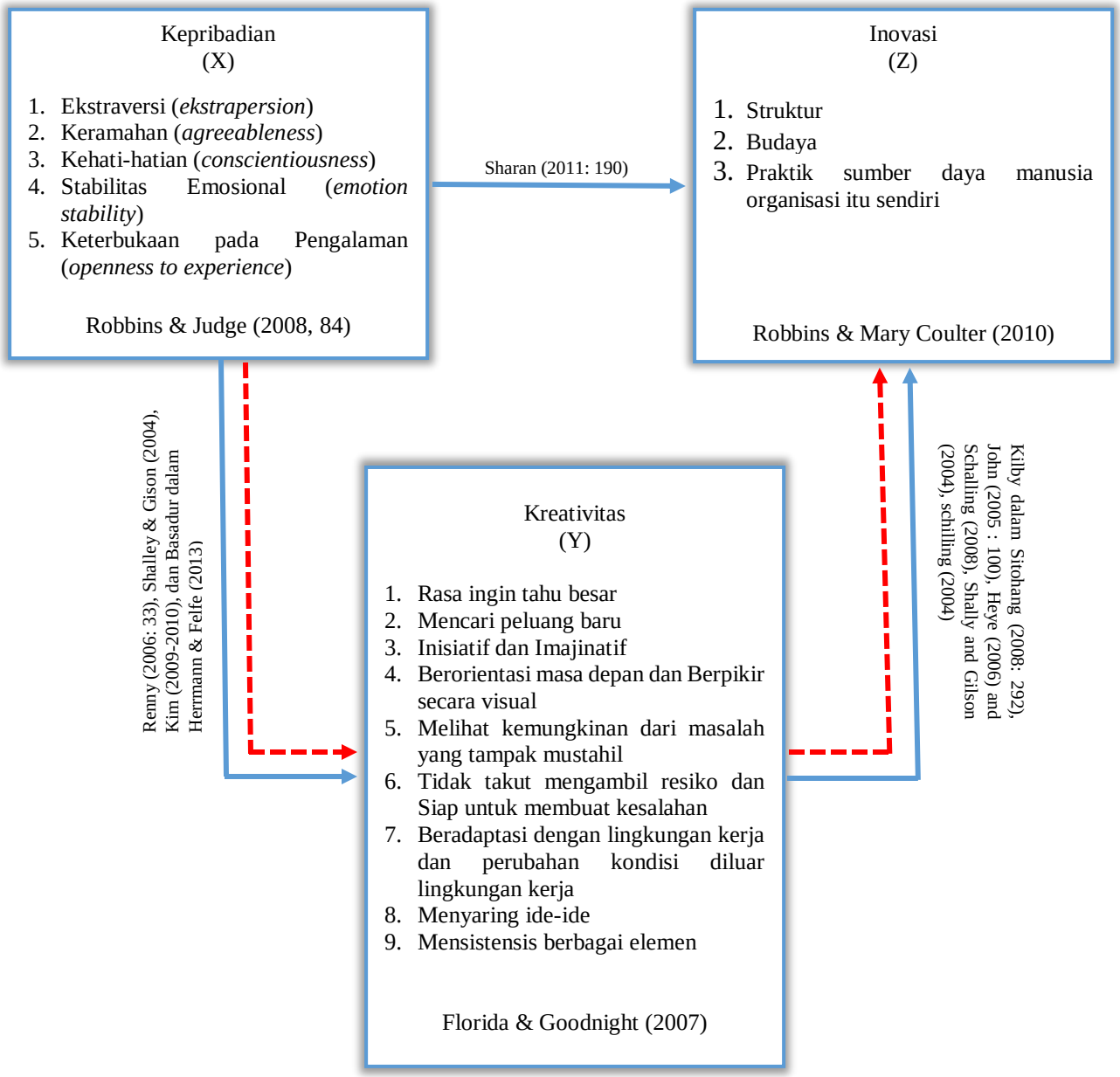
Kepribadian dapat dinilai secara langsung mempengaruhi bagaimana kreativitas terbentuk. Hal ini dinyatakan pula dalam penelitian Renny (2006: 33) bahwa "Kreativitas membutuhkan kepribadian yang berani mengambil resiko. Kepribadian yang mudah menjadi cemas karena kritik akan sulit menjadi kreatif. Berdiri di atas idenya sendiri berbahaya tetapi resiko tersebut dapat diminimalkan dengan sumber kreatifitasnya yaitu: pengetahuan, kemampuan, intelektual, gaya berfikir, motivasi dan lingkungan".

Sharan (2011: 190) mengungkapkan bahwa "Diantara faktor-faktor internal, kepribadian anggota organisasi ditemukan dapat memberikan dampak positif bagi kemampuan perusahaan dalam menciptakan inovasi terbuka yang dapat direplikasi pada perusahaan yang sama maupun pada bisnis lain".

Kilby (dalam Sitohang, 2008: 292) mengungkapkan bahwa "Kreativitas merupakan langkah pertama, dan inovasi sebagai langkah kedua untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan bernilai dalam organisasi berkelanjutan".

Berdasarkan penelitian tersebut dapat diasumsikan bahwa kepribadian berdampak positif terhadap inovasi melalui kreativitas seseorang karyawan, karena inovasi bisa muncul menjadi sebuah metode kerja atau suatu sistem yang diterima dan berguna bagi lingkungannya karena adanya kreativitas yang tinggi atau karena ada suatu ide-ide baru.

Adapun paradigma kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:




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

## 2.3 Hipotesis

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

Suharsimi (2010: 110) menerangkan bahwa “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahaan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Sugiyono (2009: 93) menyatakan bahwa Pengertian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun 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:

A. Hipotesis Utama

Terdapat pengaruh Kepribadian terhadap Inovasi melalui Kreativitas Karyawan

B. Sub Hipotesis

H1: Karyawan memiliki Kepribadian Kurang Baik

H2: Karyawan memiliki Kreativitas Masih Rendah

H3: Karyawan memiliki Inovasi Masih Rendah

H4: Terdapat pengaruh antara Kepribadian terhadap Kreativitas Karyawan

H5: Terdapat pengaruh antara Kepribadian terhadap Inovasi Karyawan

H6: Terdapat pengaruh antara Kreativitas terhadap Inovasi Karyawan