

PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK KERJA TERHADAP PERILAKU INOVATIF PADA GENERASI Z

Kelvin Pujiandrie¹; Nurul Fauzia²; Adrian Wijanarko³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Paramadina,
Jakarta^{1,2,3}

Email : kelvin.pujiandrie@students.paramadina.ac.id¹;
nurul.fauzia@students.paramadina.ac.id²; adrian.wijanarko@paramadina.ac.id³

ABSTRAK

Generasi Z adalah kelompok generasi yang inovatif dan kreatif serta memiliki semangat kerja yang tinggi dan berusaha memberikan kontribusi positif di tempat mereka bekerja. Perusahaan perlu memastikan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, terutama dalam kohesivitas kelompok kerja guna mendorong generasi Z untuk menciptakan ide-ide baru melalui perilaku inovatif mereka. Kohesivitas pada kelompok kerja akan semakin membuat suatu kelompok padu dan solid dalam mencapai tujuan bersama dengan perilaku inovatif yang akan memberikan inovasi dan kreativitas di perusahaan terutama pada generasi Z. Penelitian ini meneliti pengaruh dari kohesivitas kelompok kerja terhadap perilaku inovatif pada generasi Z, kepada 100 responden. Hasil ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku inovatif pada generasi Z.

Kata kunci : Kohesivitas Kelompok Kerja; perilaku inovatif; generasi z

ABSTRACT

Generation Z is a generation group that is innovative and creative and has high work enthusiasm and tries to make a positive contribution where they work. Companies need to ensure a comfortable and supportive work atmosphere, especially in the cohesiveness of work groups to encourage generation Z to create new ideas through their innovative behavior. Cohesiveness in work groups will increasingly create a cohesive and solid group in achieving common goals with innovative behavior that will provide innovation and creativity in the company, especially in generation Z. This research examines the influence of work group cohesiveness on innovative behavior in generation Z, among 100 respondents . These results indicate that work group cohesiveness has a significant positive influence on innovative behavior in generation Z.

Keywords : Working Group Cohesiveness; innovative behavior; generation z

PENDAHULUAN

Generasi z merupakan kelompok generasi yang lahir sekitar tahun 1996 hingga 2012, mereka adalah generasi yang erat terhadap teknologi *digital native* dan disebut sebagai *iGeneration* atau generasi internet. Generasi z memiliki karakteristik unik, dengan nilai-nilai dan inovasi yang berbeda dalam dunia kerja. Berdasarkan karakteristik utamanya generasi z adalah generasi yang sangat ambisius dan percaya diri, (Pataki-Bittó, F., & Kapusy, 2021). Pada masa saat ini, terdapat empat generasi berbeda

yang aktif dalam organisasi yaitu, Baby Boomers, generasi x, y dan z. Jumlah tenaga kerja dari generasi Baby Boomers dalam organisasi sudah mulai digantikan oleh generasi z. Ketika datang ke harapan di tempat kerja, generasi z berbeda dari generasi sebelumnya karena mereka memiliki aspirasi tinggi, fokus yang lebih kuat pada pertumbuhan karir, dan kemampuan untuk menunjukkan kemahiran teknis dan pemahaman bahasa, (Wijoyo et al., 2020).

Masuknya generasi z ke dalam pasar dunia kerja berarti calon kandidat dengan karakteristik tertentu, terlepas dari apakah mengacu pada keterampilan dan kebutuhan mereka, harapan dari pemberi kerja, atau perilaku di tempat kerja, (Nicoleta & Radu., 2021). Terlebih lagi cara generasi z belajar dan berperilaku sebagai karyawan dipengaruhi oleh beberapa peristiwa yang sangat spesifik terjadi pada generasi ini, yaitu minimnya pengalaman saat memasuki dunia kerja, (Schroth, 2019). Generasi z yang merupakan tenaga kerja baru akan bekerjasama dengan generasi yang sudah lebih lama di dunia kerja termasuk generasi x dan y. Menurut, (Deiuliis, E. D., & Saylor, 2021) setiap generasi memiliki sudut pandang dan harapan yang unik, terutama budaya tempat kerja dan pola pembelajaran dimana semua faktor ini berkontribusi terhadap kesenjangan generasi yang merupakan tantangan abadi bagi perusahaan yang bertanggung jawab untuk menarik, mengawasi, memotivasi, mempertahankan dan menjembatani kesenjangan di setiap generasi. Di tempat kerja ada batasan antara generasi z dengan generasi sebelumnya seperti generasi x ataupun y. Generasi z cenderung lebih menyukai terhadap cara kerja yang fleksibilitas dan terbiasa dengan penggunaan alat komunikasi online sedangkan generasi x lebih terbiasa dengan cara kerja tradisional dan komunikasi langsung. Berbeda dengan generasi x, generasi y memiliki cara kerja yang sama dengan generasi z mereka lebih terbuka terhadap kerja kolaboratif dan pemanfaatan teknologi, namun terdapat batasan antara generasi y dan z dalam dunia kerja dimana generasi y lebih mengutamakan keseimbangan pada kehidupan pribadi dan fokus terhadap pekerjaan yang sedang mereka jalani sedangkan generasi z lebih mandiri dan suka mencari peluang baru.

Bagaimana preferensi generasi z untuk tempat kerja yang menyenangkan dan mendorong kolaborasi yang baik dengan atasan dan kolega, generasi z mengharapkan saran dari atasan mereka di lingkungan kerja mereka dan upaya untuk mengembangkan koneksi kerja yang kuat, (Fajriyanti et al., 2023). Hal ini mengindikasikan generasi z

mengharapkan adanya keterikatan dan hubungan yang erat antar rekan kerja dalam kelompok kerja. Menurut, (Houldin et al., 2018) bahwa hubungan yang erat dalam kelompok menciptakan pengalaman hidup bersama yang akan menghasilkan asumsi, sikap dan keyakinan bersama serta identitas kelompok yang kohesif. Menurut (Forsyth, 2021), Kohesivitas adalah kelompok sebagai tingkat kesatuan, suatu kelompok dari kesatuan kelompok tersebut terdapat ikatan ketertarikan atau kebanggaan kelompok yang dapat digunakan dalam menilai persepsi anggota terhadap kesatuan kelompok mereka. Generasi z generasi termuda yang baru memasuki dunia kerja dengan perspektif unik maka perusahaan perlu merangkul kelompok generasi ini dan menggunakan kekuatan mereka sambil memberikan pekerjaan yang bermakna (Aggarwal et al., 2022). Menurut (Sakitri, 2021), generasi z merupakan generasi yang tumbuh bersama pikiran inovasi, jika dapat dikembangkan dan dikelola dengan baik maka akan menciptakan keunggulan kompetitif yang kuat bagi perusahaan.

Menurut (Elmo et al., 2020), inovasi adalah hasil eksperimen organisasi untuk menghasilkan teknologi baru dan teknik baru melalui sumber daya manusia, yang secara kolektif mewakili kemauan organisasi untuk berinovasi. Generasi z diharapkan mampu menciptakan inovasi dan penemuan gagasan ide baru sebagai pendorong utama dibalik pertumbuhan ekonomi dan kemajuan bisnis suatu perusahaan melalui perilaku inovatif. Perilaku inovatif didefinisikan sebagai kontribusi karyawan individu atau kelompok dalam organisasi untuk memperkenalkan produk, layanan, tugas, atau ide baru yang berhubungan dengan pekerjaan dalam memberikan kontribusi pada keseluruhan inovasi dan menghasilkan hasil yang diinginkan, (Farrukh et al., 2022). Karyawan juga harus dituntut untuk memiliki nilai kreativitas sehingga dapat menciptakan ide keterbaruan, (Sekarkinasih et al., 2023). Faktor eksternal seperti pelatihan karyawan dan kompensasi dari perusahaan juga dapat meningkatkan perilaku inovatif dalam perusahaan (Maulana, R., & Wijanarko, 2023).

Kohesivitas dalam kelompok kerja dapat berperan penting dalam mendukung perilaku inovatif yang mana kohesivitas kelompok kerja mengacu pada keterikatan dan kekompakan antara anggota kelompok, ini dapat mempengaruhi seberapa efektif peran kohesivitas pada kelompok terhadap perilaku inovatif dalam menghasilkan ide-ide baru yang inovatif. Penelitian sebelumnya oleh (Mutonyi et al., 2020) menunjukkan hubungan antara kohesivitas kelompok kerja terhadap perilaku inovatif, namun tidak menemukan

pengaruh langsung kohesivitas kelompok kerja terhadap perilaku inovatif. Oleh karena itu, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap perilaku inovatif pada generasi z di Indonesia. Berdasarkan latar belakang dan tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan pengetahuan serta memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dan organisasi untuk memahami keterkaitan antara kohesivitas kelompok kerja dan perilaku inovatif dalam konteks generasi z di tempat kerja.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kohesivitas Kelompok Kerja

Kohesivitas pada kelompok kerja adalah kekuatan atau kedekatan hubungan antara sekelompok individu yang berada pada lokasi yang sama di tempat kerja, (Gupta et al., 2021). Kohesivitas kelompok didefinisikan sebagai keterikatan dalam hubungan yang erat diantara anggota dalam suatu tim yang memiliki rasa persatuan serta dukungan seluruh anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut (Bravo et al., 2019), salah satu komponen terpenting dari kelompok kerja yang efektif adalah kekompakan melalui sikap kooperatif dan perilaku yang kolaboratif. Kohesivitas pada kelompok kerja akan mendorong rasa ingin mencapai tujuan bersama diantara semua anggota kelompok yang akan membawa perilaku inovatif ditempat kerja. Pada penelitian (Van Der Voet, J., & Steijn, 2021) menunjukkan bahwa inovasi dalam tim (kelompok kerja) bergantung pada kohesi internal mereka dan menunjukkan peran dari kepemimpinan visioner adalah salah satu sarana untuk memperkuat kohesivitas kelompok. Generasi z sebagai kelompok generasi baru yang hadir didunia kerja berusaha meningkatkan harapan dan motivasi mereka dalam memberikan kontribusi di organisasi. Hubungan yang dekat dengan atasan memberikan kepuasan dan motivasi terhadap dukungan pekerjaan yang dilakukan dan memperkuat keharmonisan di organisasi, (Zhang et al., 2023).

Untuk menghadirkan suasana yang kohesi dalam kelompok kerja sehingga menciptakan kolaborasi yang akan membuat kreativitas dan inovasi dari generasi z di tempat kerja. Dibutuhkan komunikasi yang efektif antar anggota penting dalam perencanaan dan mengendalikan sumber daya pada organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan, (Campbell et al., 2020). Selain itu tujuan komunikasi adalah bagian dari strategi organisasi pada proses pengembangan pengetahuan individu, kelompok dan

organisasi, hal ini terjadi melalui pertukaran dan pembelajaran sehingga organisasi dapat berbagi pengetahuannya serta tujuan dan strategi seefisien mungkin pada anggotanya, (Bouma et al., 2023). Melalui semua itu akan membawa kelompok kerja yang efektif guna menghasilkan kreativitas di lingkungan organisasi.

Perilaku Inovatif

Perilaku Inovatif terjadi ketika seseorang menghadapi situasi mendesak atau sulit di tempat kerja. Manajer tidak hanya memberikan kebebasan dan kesempatan kepada karyawannya untuk mengimplementasikan ide-ide untuk memecahkan masalah yang muncul, tetapi hal ini tentu saja mengarah pada peningkatan kinerja organisasi (Hadi et al., 2020). Perilaku inovatif merupakan serangkaian tugas perilaku yang membantu karyawan dalam mengembangkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide-ide baru dan inovatif, (Farrukh et al., 2023). Menjadi kreatif di tempat kerja, mengkomunikasikan ide-ide kreatif, mencari metode kerja baru, merencanakan untuk menghasilkan konsep-konsep baru, berusaha menjadi hemat sumber daya, dan menempatkan nilai tinggi pada kreativitas dalam kerja tim adalah contoh perilaku inovatif (Bani-Melhem et al., 2022).

Perilaku inovatif juga dapat diartikan sebagai perilaku seseorang yang secara sadar memperkenalkan ide, proses kerja, produk, serta alur kerja yang baru dan berguna di tempat kerja dalam konteks pekerjaan modern. Melakukan perubahan besar dalam organisasi memerlukan ide-ide baru, seperti menciptakan rutinitas baru, menyederhanakan proses kerja, menggunakan alat kerja baru, dan meningkatkan kolaborasi internal dan eksternal (Siregar et al., 2019). Adanya perilaku inovatif menunjukkan bahwa individu mempunyai keinginan dan kemampuan untuk mempengaruhi keputusan dan hasil dalam organisasi. Hal itu sangat berkaitan dengan karakteristik generasi z, yang dimana dengan tingkat kreativitas yang tinggi dan kemampuan berpikir yang *out of the box* generasi z dapat menciptakan ide-ide baru. Dengan adanya kontribusi inovatif dari generasi z dapat mengembangkan keunggulan kompetitif dan tetap relevan di era yang terus berkembang ini.

Hipotesis

Kohesivitas pada kelompok kerja adalah kekuatan atau kedekatan hubungan antara sekelompok individu yang berada pada lokasi yang sama di tempat kerja, (Gupta et al., 2021). Kelompok kerja yang memiliki kohesi yang kuat akan menciptakan rasa

kebersamaan lebih tinggi dalam mencapai tujuan melalui perilaku inovatif di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kohesivitas kelompok kerja terhadap perilaku inovatif pada generasi z. Generasi z adalah kelompok generasi yang saat ini tengah memasuki dunia kerja, pada penelitian ini mengasumsikan bahwa kohesivitas kelompok kerja yang mempengaruhi perilaku inovatif pada generasi z dan hal tersebut dapat diukur. Penelitian sebelumnya oleh, (Mutonyi et al., 2020) menghipotesiskan hubungan positif antara kohesivitas kelompok kerja terhadap perilaku inovatif individu. Dengan demikian, penelitian saat ini menghipotesiskan bahwa kohesivitas kelompok kerja sebagai variabel independen mempengaruhi perilaku inovatif sebagai variabel dependen. Maka tujuan penelitian untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada kohesivitas kelompok kerja terhadap perilaku inovatif pada generasi z.

H1 : Terdapat hubungan positif pada kohesivitas kelompok kerja terhadap perilaku inovatif pada Generasi Z

METODE PENELITIAN

Studi ini, yang bersifat kausal, bertujuan untuk mengidentifikasi, memeriksa, dan mengklarifikasi hubungan antara kedua variabel. Penelitian ini akan melihat kohesivitas kelompok kerja sebagai variabel independen dan dampaknya terhadap perilaku inventif sebagai variabel dependen. Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif; Hal ini dikarenakan pengolahan data untuk penelitian berasal dari kuesioner yang telah dikirimkan kepada calon partisipan. Investigasi menggunakan statistik dan pengolahan data numerik dikenal sebagai penelitian kuantitatif (Sastypratiwi, H., & Nyoto, 2020).

Populasi generasi z yang diselidiki terdiri dari orang-orang berusia antara 18 dan 28 tahun yang bekerja atau magang. Mereka yang lahir setelah tahun 1995 dikenal sebagai usia Z. Mereka dianggap sebagai kelompok usia yang kreatif dan produktif dengan etos kerja yang kuat yang akan melakukan segala upaya untuk memastikan mereka memberikan kontribusi positif bagi perusahaan (Bucovetchi et al., 2019). Ada tiga pertanyaan tentang kekompakan kelompok kerja dan enam pertanyaan tentang perilaku inventif dari total sembilan item pada kuesioner.

Pengambilan sumber data pada penelitian didapat secara empirik melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan bantuan google form. Kuesioner disebar

kepada tenaga kerja atau karyawan yang berasal dari generasi z dengan menjawab pertanyaan dari google form yang menggunakan skala likert 5 poin. Ukuran sampel efektif terdiri 100 responden generasi z yang sedang bekerja atau magang dengan kuesioner telah diisi dan digunakan sebagai analisis. Pada penelitian ini akan dilakukan analisis statistik deskriptif melalui hasil uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis; regresi linier sederhana, uji T dengan SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Studi lebih dahulu oleh, (Mutonyi et al., 2020) hubungan antara kohesivitas kelompok kerja dengan perilaku inovatif sudah sempat dilaksanakan. Studi itu meneliti tentang memberdayakan kepemimpinan, kohesivitas kelompok kerja, orientasi pembelajaran individu dan perilaku inovatif individu pada sektor publik di Norwegia. Studi ini kami membicarakan hubungan terdapat pengaruh kohesivitas kelompok kerja terhadap perilaku inovatif pada generasi z, yang mana indikator tersebut dibahas sebagai berikut. Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menguji hubungan antara Kohesi Kelompok Kerja dan Perilaku Inovatif menggunakan SPSS 27.00. Hipotesis, yang disajikan sebelum perhitungan regresi berganda, menghasilkan pernyataan (H1) yang mempengaruhi hubungan yang menguntungkan antara kohesi kelompok kerja dan perilaku inventif pada generasi z.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang menjelaskan gambaran secara umum mengenai karakteristik terhadap objek yang diteliti dari masing-masing variabel. Penelitian dilihat melalui nilai rata-rata (mean), minimum, maximum dan standar deviasi (tingkat sebaran datanya). Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa variabel Y6 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,01 dan standar deviasi nya (tingkat sebaran datanya) sebesar 0,96. Variabel X3 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,26 dan tingkat sebaran data sebesar 1,031. Variabel Y5 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,61 dan tingkat sebaran data sebesar 984. Variabel Y3 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,83 dan tingkat sebaran data sebesar 829. Variabel Y2 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,84 dan standar deviasi sebesar 896. Variabel Y4 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,86 dan standar deviasi sebesar 876. Variabel X2 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,87 dan tingkat sebaran data sebesar 1,912. Variabel Y1 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,90 dan tingkat sebaran data sebesar 927. Variabel X1 memiliki nilai rata-rata sebesar 4,03 dan

standar deviasi sebesar 1.010. Dari seluruh variabel memiliki nilai terendah sebesar 1 dan nilai tertinggi dari seluruh variabel sebesar 5.

Uji Validitas

Korelasi bivariat Pearson kemudian diterapkan pada skor item dan skor keseluruhan untuk setiap item pada Tabel 4 untuk menentukan hasil uji validitas. Sembilan dari dua variabel kuesioner telah diselesaikan oleh seratus peserta penelitian. Gunakan tabel R dengan rumus $df = (N-2)$ untuk menentukan kuesioner mana yang sah dan mana yang tidak valid. Formula ini menghasilkan $102-2 = 100$. Tabel R kemudian dilihat pada tingkat signifikan 5%, menghasilkan tabel R = 0,195. Terbukti dari hasil perhitungan uji validitas menggunakan SPSS bahwa R menghitung > tabel R, artinya 8 item angket dianggap sah, dan 1 item yang dihitung R < tabel R dianggap tidak valid. Satu butir kuesioner dianggap tidak valid karena hasil perhitungannya lebih sedikit dari jumlah R pada tabel, yaitu 0,195. Delapan item kuesioner yang tersisa semuanya dianggap valid karena R dalam perhitungan lebih besar dari R dalam tabel.

Uji Reliabilitas

Dengan judul Pengaruh Kohesivitas Kelompok Kerja terhadap Perilaku Inovatif pada Generasi Z, penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 9 pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan ini dirancang untuk mengukur sejauh mana kohesivitas dalam kelompok kerja mempengaruhi perilaku inovatif di antara generasi z. Untuk memastikan bahwa kuesioner dapat menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan. Penelitian ini melakukan uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Metode ini memungkinkan untuk mengukur sejauh mana setiap pertanyaan dalam kuesioner berkorelasi satu sama lain. menggunakan versi 27 dari perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) Hasil uji reliabilitas Tabel 5 menghasilkan skor 0,808. Fakta bahwa skor ini hampir 1, menunjukkan bahwa ketergantungan kuesioner sangat baik.

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Temuan analisis uji-T menunjukkan korelasi substansial antara perilaku inventif generasi Z dan cowesiveness kelompok kerja. Uji T menghasilkan nilai T yang dihitung sebesar $4,661 >$ tabel T 1,984, yang mendukung penerimaan hipotesis bahwa kohesivitas kelompok kerja mempengaruhi perilaku inovatif. Selanjutnya, nilai signifikan $0,001 >$ 0,050 ditemukan untuk variabel Kohesi Kelompok Kerja (X). Hal ini

menunjukkan bahwa di antara Generasi Z, variabel Kohesi Kelompok Kerja (X) secara signifikan mempengaruhi variabel Perilaku Inovatif (Y).

Dengan adanya komunikasi terbuka dalam kelompok kerja (X1) dapat memfasilitasi pertukaran ide dan informasi yang dapat mendorong perilaku mencari cara dan metode layanan baru (Y1) di tempat kerja atau komunikasi yang terbuka memungkinkan anggota kelompok untuk berbagi dan mengembangkan ide inovatif.

Ketika karyawan diperbolehkan untuk menyelesaikan masalah dengan cara yang berbeda (X2) dapat menciptakan keragaman pendekatan dalam menyelesaikan masalah, yang dapat mempengaruhi perilaku mengusulkan ide kreatif dan mencoba meyakinkan orang lain (Y2) di tempat kerja. Karena dengan pendekatan yang berbeda dapat memunculkan ide-ide inovatif. Ada batas yang tinggi untuk melakukan kesalahan di antara rekan kerja (X3) menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung, yang mendukung perilaku muncul dengan gagasan inovatif dan kreatif (Y3) dari anggota kelompok. Lingkungan yang mendukung memungkinkan eksperimen dan kreasi tanpa takut akan kritik yang berlebihan.

Berikan rencana yang sesuai untuk mengembangkan ide-ide baru di tempat kerja (Y4) menunjukkan kemampuan untuk merencanakan dan mengimplementasikan ide inovatif, yang dapat dipengaruhi oleh adanya komunikasi terbuka dalam kelompok kerja (X1). Mencari pendanaan dan sumber daya yang dibutuhkan di tempat kerja demi menerapkan inovasi (Y5) menunjukkan kemauan untuk mengatasi hambatan dan mengoptimalkan peluang, yang mungkin dipengaruhi oleh karyawan diperbolehkan menyelesaikan masalah dengan cara yang berbeda (X2).

Ketika menganggap diri sebagai seorang pencipta (Y6) menunjukkan sikap positif dan keyakinan diri dalam menghasilkan ide-ide baru, yang dapat diperkuat oleh adanya batas yang tinggi untuk melakukan kesalahan di antara rekan kerja (X3). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kohesivitas dalam kelompok kerja, semakin tinggi pula tingkat perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh anggota generasi z dalam kelompok tersebut. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa adanya hubungan yang erat antara anggota kelompok kerja, saling dukungan, dan kepercayaan satu sama lain dalam kelompok kerja dapat mendorong timbulnya ide-ide inovatif dari generasi z.

Hal ini tentunya memiliki implikasi penting dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di tempat kerja. Manajer atau pemimpin organisasi

dapat memperhatikan pentingnya membangun kohesivitas dalam kelompok kerja pada generasi z untuk meningkatkan tingkat perilaku inovatif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan rasa saling percaya antar anggota kelompok, organisasi dapat mendorong generasi z untuk lebih aktif dalam memberikan kontribusi inovatif yang dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kohesi kelompok kerja memiliki dampak besar dan menguntungkan pada perilaku inventif pada generasi Z, menurut temuan penelitian yang dibahas di bagian sebelumnya. Oleh karena itu, kohesivitas kelompok kerja yang baik dapat memberikan lingkungan yang mendukung bagi generasi z untuk berbagi ide-ide baru, menciptakan solusi kreatif, dan mendorong inovasi. Selain itu, kohesivitas juga dapat mempengaruhi motivasi anggota kelompok untuk berpartisipasi aktif dalam proses inovasi. Ketika anggota kelompok merasa saling terhubung dan didukung oleh rekan-rekan kerja, akan cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi dan mengembangkan ide-ide baru. Kohesivitas kelompok kerja memainkan peran penting dalam mendorong perilaku inovatif pada generasi z, dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, berbagi ide, dan mengembangkan solusi kreatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, A., Sadhna, P., Gupta, S., Mittal, A., & Rastogi, S. (2022). Gen Z entering the workforce: Restructuring HR policies and practices for fostering the task performance and organizational commitment. *Journal of Public Affairs*, 22(3). <https://doi.org/10.1002/pa.2535>
- Bani-Melhem, S., Al-Hawari, M. A., & Quratulain, S. (2022). Leader-member exchange and frontline employees' innovative behaviors: the roles of employee happiness and service climate. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(2), 540–557. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0092>
- Bouma, D., Canbaloglu, G., Treur, J., & Wiewiora, A. (2023). Adaptive network modeling of the influence of leadership and communication on learning within an organization. *Cognitive Systems Research*, 79, 55–70. <https://doi.org/10.1016/j.cogsys.2023.01.003>
- Bravo, R., Catalán, S., & Pina, J. M. (2019). Analysing teamwork in higher education: an empirical study on the antecedents and consequences of team cohesiveness. *Studies in Higher Education*, 44(7), 1153–1165. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1420049>
- Bucovetchi, O., Slusariuc, G.C., & Cincalova, S. (2019). Generation Z –Key Factor For Organizational Innovation. *Quality-Access To Success*.
- Campbell, S., Sharon Campbell-Phillips, & D. P. (2020). Lack Of Communication Between Management And Employees. *SIASAT*, 5(3), 32–39.

- Deiuliis, E. D., & Saylor, E. (2021). Bridging The Gap: Three Strategies To Optimize Professional Relationships With Generation Y And Z. *The Open Journal Of Occupational Therapy*, 9(1), 1–13. <https://doi.org/https://Doi.Org/10.15453/2168-6408.1748>
- Elmo, G.C., Arcese, G., Valeri, M., Poponi, S., Pacchera, F. (2020). Sustainability In Tourism As An Innovation Driver: An Analysis Of Family Business Reality. *Sustainability*, 12, 15.
- Farrukh, M., Ansari, N. Y., Raza, A., Meng, F., & Wang, H. (2022). High-Performance Work Practices Do Much, But H.E.R.O Does More: An Empirical Investigation Of Employees' Innovative Behavior From The Hospitality Industry. *European Journal Of Innovation Management*, 25(3), 791–812,. <https://doi.org/https://Doi.Org/10.1108/EJIM-11-2020-0448>
- Farrukh, M., Meng, F., Raza, A. & Wu, Y. (2023). Innovative Work Behavior: The What, Where, Who, How & When. *Personnel Review*, 52, 74–98.
- Forsyth, D. R. (2021). *Recent Advances In The Study Of Group Cohesion. Group Dynamics: Theory, Research, And Practice*. 25(3), 213–228. <https://doi.org/https://Doi.Org/10.1037/Gdn0000163>
- Gupta, R., Mukherjee, S., & Jayarajah, K. (2021). Role Of Group Cohesiveness In Targeted Mobile Promotions. *Journal Of Business Research*, 127, 216–227. <https://doi.org/https://Doi.Org/10.1016/J.Jbusres.2021.01.030>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Houldin, A., Mcewen, S. E., Howell, M. W., & Polatajko, H. J. (2018). The Cognitive Orientation to Daily Occupational Performance Approach and Transfer: A Scoping Review. *OTJR: Occupational Therapy Journal of Research*, 38(3), 157–172. <https://doi.org/https://Doi.Org/10.1177/1539449217736059>
- Maulana, R., & Wijanarko, A. (2023). THE INFLUENCE OF EMPLOYEE TRAINING, COMPENSATION AND EMPLOYEE CREATIVITY ON INNOVATIVE BEHAVIOR. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 1468–1478. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3545>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Empowering Leadership, Work Group Cohesiveness, Individual Learning Orientation And Individual Innovative Behaviour In The Public Sector: Empirical Evidence From Norway. *International Journal Of Public Leadership*, 16(2), 175–197. <https://doi.org/https://Doi.Org/10.1108/IJPL-07-2019-0045>
- Nicoleta Dorina RACOLȚA-PAINA & Radu Dan IRINI. (2021). Generation Z In The Workplace Through The Lenses Of Human Resource Professionals. *A Qualitative Study*, 22, 183.
- Pataki-Bittó, F., & Kapusy, K. (2021). Work Environment Transformation In The Post COVID-19 Based On Work Values Of The Future Workforce. *Journal Of Corporate Real Estate*, 23(3), 151–169. <https://doi.org/https://Doi.Org/10.1108/JCRE-08-2020-0031>
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi. *Forum Manajemen Prasetiya Mulya*, 35, 7.
- Sastypratiwi, H., & Nyoto, R. D. (2020). Analisis Data Artikel Sistem Pakar Menggunakan Metode Systematic Review. *Jurnal Edukasi Dan Penelitian Informatika (JEPIN)*. <https://doi.org/https://Doi.Org/https://Doi.Org/10.26418/Jp.V6i2.40914>
- Schroth, S. (2019). Are You Ready For Gen Z In The Workplace? *California Management Review*.

- Sekarkinasih, A., Revalina, R., & Wijanarko, A. (2023). PENGARUH ADULT PLAYFULNESS TERHADAP PERILAKU INOVATIF DI JABODETABEK. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 1057–1071. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3505>
- Siregar, Z. M. E., Suryana, Ahman, E., & Senen, S. H. (2019). Factors influencing innovative work behavior: An individual factors perspective. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(9), 324–327. <https://doi.org/https://doi.org/10.1201/b17033-52>
- Van Der Voet, J., & Steijn, B. (2021). Team Innovation Through Collaboration: How Visionary Leadership Spurs Innovation Via Team Cohesion. *Public Management Review*, 23(9), 1275–1294. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1743344>
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). Generasi Z & Revolusi Industri 4.0. *CV. Pena Persada*.
- Yuli Fajriyanti, Asmadhini Handayani Rahmah, S. U. E. H. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja. *Journal Of Trends Economics And Accounting Research*.
- Zhang, J., Huang, R., Chen, Q., & Zhao, G. (2023). The Relationships Between Supervisor-Subordinate Guanxi, Perceived Supervisor Autonomy Support, Autonomous Motivation, And Employee Job Satisfaction: Evidence From International Hotel Chains In China. *International Journal Of Hospitality Management*, 108, 103–354. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103354>

TABEL

Tabel 1. Indikator hasil kuesioner Kohesivitas Kelompok Kerja

Indikator	STS	TS	N	NS	SS
Ada komunikasi terbuka dalam kelompok kerja saya	4	3	16	42	35
Karyawan diperbolehkan menyelesaikan masalah yang sama dengan cara yang berbeda	5	3	21	46	26
Ada batas yang tinggi untuk melakukan kesalahan di antara rekan kerja	8	9	43	30	10

Tabel 2. Indikator hasil kuesioner Perilaku Inovatif

Indikator	STS	TS	N	NS	SS
Ditempat kerja, saya sering mencari cara dan metode layanan baru	2	8	12	55	23
Ditempat kerja, saya terkadang mengusulkan ide kreatif dan mencoba meyakinkan orang lain	1	7	23	47	22
Ditempat kerja, saya terkadang muncul dengan gagasan yang inovatif dan kreatif	1	4	27	49	19
Ditempat kerja, saya memberikan rencana yang sesuai untuk mengembangkan ide-ide baru	1	6	22	49	23
Ditempat kerja, saya berusaha mendapatkan dana dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan inovasi	3	9	30	42	17

Sebagai keseluruhan saya menganggap diri sebagai seorang pencipta	13	14	38	31	4
---	----	----	----	----	---

Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	100	1	5	4.03	1.010
X2	100	1	5	3.87	1.912
X3	100	1	5	3.26	1.031
Y1	100	1	5	3.90	.927
Y2	100	1	5	3.84	.896
Y3	100	1	5	3.83	.829
Y4	100	1	5	3.86	.876
Y5	100	1	5	3.61	.984
Y6	100	1	5	3.01	.096

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X	X1	0.389	0.195	VALID
	X2	0.493	0.195	VALID
	X3	0.035	0.195	TIDAK VALID
Y	Y1	0.808	0.195	VALID
	Y2	0.815	0.195	VALID
	Y3	0.772	0.195	VALID
	Y4	0.797	0.195	VALID
	Y5	0.693	0.195	VALID
	Y6	0.604	0.195	VALID

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
0.808	Sangat Reliabel

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Hipotesis	Path	T-value	Sig	Keterangan
H1	Kohesivitas kelompok Kerja > Perilaku Inovatif	4.661	< 0,01	Terpenuhi