

# **HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN PT. PLN PERSERO DISTRIBUSI JAWA BARAT APJ BOGOR**

**Muhammad El-Manurwan, Dian Ratna Sawitri**

*Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, S. H, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275  
[manurwan99@gmail.com](mailto:manurwan99@gmail.com)[dian.r.sawitri@gmail.com](mailto:dian.r.sawitri@gmail.com)*

## **ABSTRAK**

Inovasi tiada henti diperlukan untuk mengarahkan perusahaan ke arah yang lebih baik terutama dalam bidang pemanfaatan energi dan kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor. Perilaku inovatif adalah perilaku anggota organisasi untuk menciptakan, mengolah, dan mengimplementasikan ide-ide baru, termasuk di dalamnya adalah produk, teknologi, prosedur, dan proses kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keefektifitasan kinerja anggota organisasi dan memberikan keuntungan bagi organisasi. Sampel pada penelitian ini adalah 56 karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *non-probability convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Iklim Organisasi (36 aitem,  $\alpha = .93$ ) dan Skala Perilaku Inovatif (32 aitem,  $\alpha = .926$ ). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dan perilaku inovatif ( $r_{xy} = .58$ ;  $p < .001$ ), artinya semakin positif iklim organisasi pada perusahaan maka semakin tinggi perilaku inovatif yang diperlihatkan karyawan. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 33.6% terhadap perilaku inovatif.

*Kata kunci: iklim organisasi, perilaku inovatif, karyawan*

## **ABSTRACT**

*Endless innovation is needed to steer the company in a better direction especially in the field of energy utilization and service quality. This study aims to examine the relationship between organizational climate and innovative behavior in employees of PT. PLN Persero West Java Distribution APJ Bogor. Innovative behavior is the behavior of organizational members to create, process, and implement new ideas, including products, technologies, procedures, and work processes aimed at improving the effectiveness of organizational members' performance and benefiting the organization. The sample in this research is 56 employees of PT. PLN Persero West Java Distribution APJ Bogor. The sampling technique used in this study is non-probability convenience sampling technique. The measuring instruments used in this study are Organizational Climate Scale (36 aitem,  $\alpha = .93$ ) and Innovative Behavioral Scale (32 aitem,  $\alpha = .926$ ). The method of analysis used in this study is simple regression analysis. The results of this study indicate a positive and significant relationship between organizational climate and innovative behavior ( $r_{xy} = .58$ ;  $p < .001$ ), meaning the more positive organizational climate in the company, the higher the innovative behavior that is shown by the employee. Organizational climate contributes effectively 33.6% to innovative behavior.*

*Keywords: organizational climate, innovative behavior, employee*

## **PENDAHULUAN**

Indonesia adalah sebuah negara yang memiliki potensi besar dalam perekonomiannya. Potensi ekonomi Indonesia saat ini mulai diakui oleh dunia internasional sebagai satu dari beberapa negara yang mampu menjadi kekuatan ekonomi global dimasa mendatang. Beberapa syarat perlu dipenuhi Indonesia untuk bisa mewujudkan hal tersebut diantaranya struktur ekonomi yang tangguh, perekonomian yang memiliki daya saing, sumber daya manusia berkualitas, ketersediaan infrastruktur, dan kemampuan pembiayaan pembangunan. Persaingan tersebut berdampak pula pada persaingan perusahaan-perusahaan dalam negeri dan luar negeri. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi dan sebagai penggerak dalam sebuah perusahaan.

Perusahaan-perusahaan berusaha mengonsepsi suasana tempat kerja yang memadai bagi pekerjanya, hal tersebut bertujuan untuk memberikan kenyamanan bekerja dan memudahkan pekerja untuk menemukan ide juga berinovasi (Muthohirin, 2014). Organisasi dengan suasana kerja inovatif juga akan memudahkan respon terhadap tantangan yang muncul dari lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang inovatif.

Perilaku inovatif merupakan perilaku anggota organisasi untuk menciptakan, mengolah, dan mengimplementasikan ide-ide baru, termasuk di dalamnya adalah produk, teknologi, prosedur, dan proses kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keefektifitasan kinerja anggota organisasi dan memberikan keuntungan bagi organisasi. Inovasi pada hakikatnya adalah sebuah ide yang datang dari individu, dan individu tersebut merupakan pencetus dan pelaksana ide inovatif tersebut (Etikariena & Muluk, 2014). Saat ide tersebut menemui titik temu dengan masalah yang muncul dalam organisasi, disaat tersebut juga perilaku inovatif dimulai (De Jong & De Hartog, 2010).

Janssen (2000) menjelaskan bahwa dalam berinovasi, ada tiga tahap proses, tahap pertama yaitu *idea generation*, yakni tahap dimana individu menggunakan kreativitasnya untuk menciptakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi kemajuan organisasi atau perusahaan. Tahap kedua adalah *idea promotion*, yakni tahap menemukan dan mengumpulkan partner, sponsor, atau pendukung ide yang telah dihasilkan. Tahap ketiga adalah *idea realization*, yakni tahap pengimplementasian atau realisasi ide di lingkungan kerja.

Menurut Ancok (2012), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif yakni faktor manusia, faktor kepemimpinan, dan faktor struktur organisasi. Faktor manusia dalam fungsinya sebagai penunjang inovasi. Faktor kepemimpinan memberikan kontribusi dalam kemajuan inovasi pada manusia-manusia yang dipimpinya dengan mengapresiasi setiap gagasan manusia-manusia yang dipimpinya. Faktor struktur organisasi sebagai penghubung antara manusia dengan organisasi berfungsi dalam menyediakan sarana dan prasarana bagi anggotanya untuk berinovasi.

Menurut Hartini (2012), inovasi yang tinggi akan meningkatkan kemampuan perusahaan menciptakan produk yang berkualitas. Inovasi digunakan sebagai alat untuk meningkatkan performa dan efisiensi seseorang selama pekerja tersebut menganggap bahwa perilaku kerja inovatif yang dijalankannya akan berdampak positif pada kinerjanya (Cingoz & Akdogan, 2011). Perilaku inovatif mengarahkan pekerja untuk berpikir positif terhadap hasil kinerjanya, dengan demikian dapat tercipta juga persaingan di lingkungan kerja yang positif (Damanpour & Gopalakrishnan, 1998).

Sebagian besar studi tentang perilaku inovatif mengarah pada inovasi dalam ranah organisasi atau perusahaan (Amo & Kolvereid, 2005), hal ini dikarenakan besarnya tuntutan organisasi terhadap anggotanya untuk memberikan sumbangsih besar pada kemajuan organisasi atau perusahaan dari berbagai lini dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Penelitian Kresnandito dan Fajrianti (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan (transformasional) sangat mempengaruhi perilaku inovatif seseorang, lebih lanjut Kresnandito dan Fajrianti menjelaskan bahwa kepemimpinan (transformasional) mampu menstimulasi

pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya secara inovatif. Holloway (2012) meneliti mengenai *leadership behavior* dengan iklim organisasi yang menghasilkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara keduanya. Berdasarkan uraian-uraian tersebut peneliti menduga adanya hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif.

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi menyangkut hal yang berkaitan dengan lingkungan internal organisasi, mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi (Wirawan, 2008). Iklim organisasi berperan besar dalam mengenali pengaruh lingkungan kerja dan mengkonstruksi impresi, sikap, dan perilaku pekerja dalam lingkup kerjanya.

PT. PLN Persero sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam bidang kelistrikan berupaya untuk melayani masyarakat di seluruh Indonesia dengan sebaik-baiknya. Namun hal tersebut belum terlaksana secara maksimal dikarenakan beberapa masalah. Pertama, berdasarkan data tingkat keterjangkauan listrik di wilayah Indonesia hingga akhir tahun 2014 baru mencapai 84,35 persen. Kedua, biaya pokok produksi (BPP) listrik Indonesia diindikasikan yang termahal di dunia dengan biaya BPP Rp. 1.300 per KWh, masalah ini disebabkan oleh ketergantungan pembangkit listrik di Indonesia pada bahan bakar minyak (BBM). Masalah-masalah tersebut mendasari PT. PLN Persero untuk selalu berinovasi yang bertujuan untuk mengarahkan perusahaan ke arah yang lebih baik terutama dalam bidang pemanfaatan energi dan kualitas pelayanan.

Kebutuhan akan inovasi di PT. PLN Persero cukup tinggi, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Inovasi-inovasi yang dibuat oleh karyawan PT. PLN Persero juga diikuti sertakan dalam lomba karya inovasi yang diadakan PT. PLN Persero setiap tahunnya. Berlandaskan uraian-uraian di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. PLN Persero

## **METODE**

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor dengan jumlah populasi 174 orang karyawan. Sampel yang digunakan untuk penelitian adalah 56 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan model Skala Likert dengan empat pilihan jawaban. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu Skala perilaku inovatif yang disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan Janssen (2000) yakni *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization* dengan jumlah item valid 32 ( $\alpha = .926$ ). Iklim organisasi yang disusun dari dimensi yang dikemukakan Stringer (2002) struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen dengan item valid 36 ( $\alpha = .93$ ). Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Sederhana yang dianalisis menggunakan analisis SPSS 21.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 21 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor. Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar  $r_{xy} = .58$   $p = .000$  ( $p < .001$ ). Hasil positif pada koefisien korelasi menunjukkan semakin positif penilaian terhadap iklim organisasi maka semakin tinggi perilaku inovatif pada karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor.

Analisis deskriptif subjek penelitian yang dilakukan peneliti pada variabel iklim organisasi menghasilkan 75.4% karyawan menilai positif terhadap iklim organisasi. Sementara 19.3% menilai sangat positif, 3.5% lainnya menilai iklim organisasi PT. PLN Persero Distribusi

Jawa Barat APJ Bogor negatif, dan tidak ada karyawan yang menilai sangat negatif iklim organisasi pada perusahaan tersebut. Dari hasil tersebut peneliti menyimpulkan bahwa hampir keseluruhan karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor menilai iklim organisasi perusahaan mereka positif. Artinya karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor menilai positif aktivitas kerja organisasi meliputi kebijakan, norma, praktek, maupun prosedur yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi baik secara individual maupun kelompok yang dampaknya mempengaruhi kinerja organisasi. Hal tersebut dapat terlaksana dikarenakan PT. PLN Persero mampu menerapkan keenam dimensi iklim organisasi yang dikemukakan Stringer (2002) yakni struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen secara positif dalam ranah lingkungan kerjanya.

Analisis deskriptif subjek penelitian yang dilakukan peneliti pada variabel perilaku inovatif menghasilkan 49.1% berada pada kategori tinggi, 40.4% berada pada kategori sangat tinggi, lalu 7.0% berada pada kategori rendah, dan hanya 1.8% berada pada kategori sangat rendah. Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa secara menyeluruh karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor memiliki tingkat perilaku inovatif yang tinggi. Artinya, perilaku karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor sudah mengarah pada menciptakan, mengolah, dan mengimplementasikan ide-ide baru dengan output berupa produk, teknologi, prosedur, dan proses kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan keefektifitasan kinerja anggota organisasi dan memberikan keuntungan bagi organisasi.

Tingkat perilaku inovatif tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor dikarenakan perusahaan mewadahi karyawannya yang inovatif dalam wadah berupa pengelola inovasi di unit maupun anak perusahaan serta adanya Lomba Karya Inovasi PLN setiap tahunnya. Program tersebut dipermudah pula dengan diberikannya akses secara online dalam naungan Aplikasi Manajemen Inovasi Online (AMIO). AMIO mempermudah pengelola tingkat unit maupun anak perusahaan serta pusat dalam pengumpulan serta penilaian

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya seperti pada penelitian yang dilakukan Aditya dan Ardhana (2016) di PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar menghasilkan hubungan positif antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif. Penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah penelitian Noor dan Dzulkifli (2013) pada *scientist* di tujuh agensi yakni kehutanan, lembaga veteriner, kakao, minyak sawit, litbang institusi pertanian, nuklir, dan perikanan. Penelitian tersebut menunjukkan hubungan yang positif signifikan antara iklim organisasi dan perilaku inovatif.

Iklim organisasi yang positif akan cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk berperilaku inovatif. Menurut Damirch, Rahimi, & Seyyedi (2011), iklim organisasi mempersiapkan inovasi pekerja dengan memberikan dorongan dan perubahan situasi yang fleksibel, hal tersebut membuka jalan pekerja untuk memecahkan masalah dari sudut pandang lain. Hal tersebut ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Hutahaean (2005) pada bagian pemasaran PT. Fajar Surya Wisesa, iklim organisasi berkontribusi dalam memunculkan perilaku inovatif.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar  $(r_{xy}) = .58$   $p = .000$  ( $p < .001$ ). Peneliti dapat menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor. Semakin positif iklim organisasi maka akan semakin tinggi perilaku inovatif. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah perilaku inovatif. Berdasarkan penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai  $R^2 = .34$ . Hal tersebut

berarti sumbangan efektif tingkat iklim organisasi pada perilaku inovatif sebesar 33.6 %, 66.4 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran yang dapat peneliti ajukan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu, Peneliti mengajak serta seluruh elemen PT. PLN Persero untuk berperan dalam mengembangkan aktivitas yang dapat meningkatkan perilaku inovatif di lingkungan perusahaan serta mempertahankan iklim organisasi positif yang telah diaplikasikan pada perusahaan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor dengan cara, 1) memberikan *reward* bagi karyawan yang berinovasi, hal tersebut agar karyawan selalu termotivasi untuk berinovasi, dan 2) memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang peningkatan inovasi pada karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, self-efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 1801-1830.

Amo, B. W., & Kolvereid, L. (2005). Organizational strategy, individual personality, and innovation behavior. *Journal of Enterprising Culture*, 13, 7-20. doi:10.1142/S0218495805000033.

Ancok, D. (2012). Psikologi kepemimpinan & inovasi. Jakarta: Penerbit Erlangga

Cingoz, A., & Akdogan, A. (2011). An empirical examination of performance and image outcome expectation as determinants of innovative behavior in workplace. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 848-853. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.09.099

Damanpour, F., & Gopalakrishnan, S. (1998) Theories of organizational structure and innovation adoption: The role of environmental change. *Journal of Engineering and Technology Management*, 15, 1-24. doi:10.1016/S0923-4748(97)00029-5

Damirch, Q. V., Rahimi, G., & Seyyedi, M. H. (2011). Transformational leadership style and innovative behavior on innovative climate at SMES in iran. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 1, 119-127.

De Jong, J., & De Hartog, D. (2010). Measuring innovativeworkbehavior. *Creativity and Innovation Management*, 19, 23-36. doi: 10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x

Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 18, 77-88. doi: 10.7454/mssh.v18i2.346.

Hartini, S. (2012). Peran inovasi: Pengembangan kualitas produk dan kinerja bisnis. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14, 82-88.

Holloway, J. B. (2012). Leadership behavior and organizational climate: An empirical study in a non-profit organization. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 9-35. Diunduh dari [http://www.regent.edu/acad/global/publications/elj/vol5iss1/ELJ\\_Vol5No1.pdf](http://www.regent.edu/acad/global/publications/elj/vol5iss1/ELJ_Vol5No1.pdf)

Hutahaean, E. S. (2005). Kontribusi pribadi kreatif dan iklim organisasi terhadap perilaku inovatif. *Proceeding Seminar Nasional PESAT*, 159-167. Diunduh dari [http://repository.gunadarma.ac.id/813/1/KONTRIBUSI%20PRIBADI%20KREATIF%20DAN\\_UG.pdf](http://repository.gunadarma.ac.id/813/1/KONTRIBUSI%20PRIBADI%20KREATIF%20DAN_UG.pdf)

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–rewardfairness and innovative workbehavior. *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 73, 287-302. doi:10.1348/096317900167038

Kresnandito, A. P., & Fajrianti. (2012). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1, 96-103.

Muthohirin, N. (2014). *Pentingnya membangun kapabilitas inovasi*. Diunduh dari <http://nasional.sindonews.com/read/915997/162/pentingnya-membangun-kapabilitas-inovasi-1414407707>.

Noor, H. M., & Dzulkifli, B. (2013). Assessing leadership practices, organizational climate and its effect towards innovative work behaviour in R&D. *International Journal of Social Science and Humanity*, 3, 129-133. doi: 10.7763/IJSSH.2013.V3.211

Stinger, R. (2002). *Leadership and organizational climate: The cloud chamber effect*. Diunduh dari [https://books.google.co.id/books?id=m6tZAAAAYAAJ&q=stringer+2002&dq=stringer+2002&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwiJ9ervt8DPAhWHuo8KHZwdA\\_wQ6AEIGjAA](https://books.google.co.id/books?id=m6tZAAAAYAAJ&q=stringer+2002&dq=stringer+2002&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwiJ9ervt8DPAhWHuo8KHZwdA_wQ6AEIGjAA).

Wirawan. (2008). *Penelitian, budayadaniklimorganisasi: Teoriaplikasidanpenelitian*. Jakarta: SalembaEmpat.