

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN PT TELKOM DIVISI REGIONAL IV JAWA TENGAH DAN DIY

Yusi Fitri Novianti, Harlina Nurtjahjanti

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

Yusi_fitri@yahoo.com, harlina_nc@yahoo.com

Abstrak

Perilaku inovatif karyawan adalah tindakan yang dilakukan karyawan untuk memperkenalkan tentang ide – ide yang telah dikembangkan dari hal – hal yang sudah ada sehingga menjadi lebih baru dalam sebuah organisasi untuk memperoleh keuntungan organisasi. Persepsi terhadap kompensasi merupakan penilaian karyawan secara kognisi dan afeksi karyawan secara individual terhadap kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan oleh organisasi sebagai balas jasa atas kerja keras yang telah dilakukan oleh karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 153 karyawan PT Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah 75 subjek. Instrumen penelitian terdiri dari dua skala yaitu Skala Perilaku Inovatif (39 aitem α ; = 0,927) dan Skala Persepsi terhadap Kompensasi (36 aitem α ; = 0,906). Analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY (r_{xy} = 0,589), persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 34,7%.

Kata Kunci : Perilaku Inovatif, Persepsi terhadap Kompensasi, Karyawan

Abstract

Employee's innovative behavior is an action made by the employee to introduce ideas that have been developed from existing ideas so that they become fresher in an organization to gain organizational benefits. The perception of compensation is the employee's cognitive appraisal and individual affections on the financial and non-financial compensation provided by the organization in return for the hard work that has been done by the employee. This study aims to determine the relationship between the support of perception of compensation with innovative behavior on the employees of PT Telkom Regional Division IV Central Java and Yogyakarta. The population in this study were 153 employees of PT Telkom Regional Division IV Central Java and Yogyakarta. The research sampling technique used simple random sampling with 75 subjects. The research instrument consists of two scales: Innovative Behavioral Scale (39 aitem α = 0.927) and Perception of Compensation Scale (36 aitem α = 0.906). Simple regression analysis was used for data analysis. The results show that there is a positive relationship between the support of perceptions of compensation with innovative behavior on the employees of PT Telkom Regional Division IV Central Java and Yogyakarta (r_{xy} = 0.589), perceptions of compensation make an effective contribution of 34.7%.

Keywords : Innovative Behavior, Perceptions of Compensation, Employees

PENDAHULUAN

Dunia bisnis adalah dunia yang penuh persaingan. Seiring dengan perkembangan zaman yang lebih modern, banyak masyarakat dunia pada umumnya yang telah memanfaatkan sarana

teknologi informasi dan telekomunikasi dalam kehidupan diberbagai aspek. Persaingan yang semakin kompetitif di industri telekomunikasi nasional menuntut berbagai perusahaan yang bergerak di industri ini harus meningkatkan segala upaya yang dimiliki perusahaan, agar dapat bertahan dan bersaing dengan lebih optimal. Tuntutan untuk meningkatkan kualitas produk dan jasa pelayanan yang handal, secara faktual akan menguras segala sumberdaya yang dimiliki, sementara itu untuk tetap bertahan, perusahaan harus dapat melakukan inovasi. Kemampuan untuk berinovasi dipandang oleh beberapa pakar sebagai keunggulan yang membedakan perusahaan yang mampu bersaing dan yang tidak mampu. Adanya kebutuhan untuk menjadi perusahaan yang baik dan mampu bersaing, menuntut perusahaan untuk menetapkan inovasi sebagai strategi utama perusahaan (Leifer, O'Connor dan Rice, 2001). Hal tersebut membuat setiap perusahaan dituntut untuk mengelola usahanya sebaik mungkin untuk dapat menciptakan keunggulan dalam persaingan dan dapat tumbuh dan bertahan sehingga berhasil memenangkan persaingan dan memperoleh laba.

Perkembangan dunia bisnis yang semakin cepat saat ini telah mendorong perusahaan untuk tetap kompetitif di dalam persaingan industri bisnisnya, untuk tetap kompetitif maka perusahaan dituntut untuk menciptakan strategi yang diharapkan dapat membantu perusahaan untuk menciptakan inovasi-inovasi baru. PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan di seluruh wilayah Indonesia. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk adalah perusahaan penyedia jasa informasi komunikasi dan penyedia jaringan telekomunikasi secara lengkap (full service and network provider) terbesar di Indonesia.

Menurut Axtell (Helmi, 2011) Inovasi dapat terjadi di tiga level yaitu individu, kelompok, dan organisasi. Inovasi di level individu disebut perilaku inovatif. Kleysen dan Street (Kresnandito dan Fajrianthi, 2012) menyatakan bahwa perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru guna memberi keuntungan di seluruh tingkat organisasi.

Dimensi perilaku inovatif meliputi *opportunity exploration*, *idea generation*, *championing* dan *application*. *Opportunity exploration* adalah upaya individu mencari cara untuk meningkatkan suatu produk, jasa, atau mencoba mencari alternatif proses untuk memproduksi produk atau jasa. *Idea generation* adalah upaya individu untuk mengumpulkan lalu menyatukan informasi yang telah ada (pengetahuan, kapasitas, serta sumber daya) guna membuat kemungkinan baru. *Championing* adalah upaya individu untuk mendapatkan dukungan atas ide atau pemikiran, termasuk membangun koalisi dan mempengaruhi karyawan lain. *Application* adalah proses merealisasikan ide, termasuk di dalamnya pengujian ide dan memodifikasi ide (De Jong & Den Hartog, 2008).

Terdapat faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku inovatif. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut Ancok (2012) adalah penerapan praktik sistem SDM. Praktik SDM yang mendukung inovasi memerlukan sebuah sistem yang memberikan penghargaan terhadap kegiatan inovasi. Sistem SDM khususnya dalam rekrutmen, training, penilaian prestasi kerja, kompensasi, dan karier betul – betul harus sejalan dengan prestasi dalam inovasi. Memperkuat semangat inovasi, sistem penilaian kinerja karyawan harus mendukung inovasi, bila sistem penilaian prestasi kerja tidak memasukkan komponen inovasi dalam penilaian terhadap karyawan, maka semangat berinovatif akan kurang maksimal, hanya

karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang melakukan perilaku inovatif, pada umumnya orang memerlukan motivasi ekstrinsik seperti pengakuan atau bonus penghasilan untuk setiap inovasi yang dia lakukan (Ancok, 2012).

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan dan diteliti pada penelitian ini adalah sistem sumber daya manusia, yang salah satu bentuknya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan aspek terpenting untuk memotivasi karyawannya meningkatkan kinerja. Menurut Sastrohadiwiryono (2005) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi akan membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan (Wether dan Davis, 1996).

Komponen kompensasi menurut Simamora (2004) yaitu kompensasi finansial (kompensasi langsung dan tidak langsung) yang terdiri atas bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran intensif, bayaran tertanggung, program perlindungan atau asuransi, bayaran diluar jam kerja, dan fasilitas. Kompensasi non finansial yang terdiri dari lingkungan kerja yang nyaman, tugas – tugas yang menarik, pujian, dan kerabat kerja yang menyenangkan. Komponen kompensasi tersebut akan dikaitkan dengan aspek persepsi menurut Schiffman (Sukmana, 2003) yaitu aspek kognisi dan aspek afeksi.

Pemilihan PT. Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY sebagai tempat penelitian dikarenakan PT. Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY merupakan salah satu bagian dari PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) dimana PT. Telkom adalah perusahaan telekomunikasi yang besar dan memiliki tuntutan perilaku inovatif yang tinggi karena merupakan perusahaan telekomunikasi pertama dan satu-satunya yang berstatus BUMN. Sebagai perusahaan pertama yang bergerak di bidang telekomunikasi di Indonesia, PT. Telkom mampu bertahan hingga saat ini dikarenakan mampu berinovasi dan mendorong karyawannya menumbuhkan perilaku inovatif melalui sistem kompensasi sehingga dapat bertahan dan unggul dalam persaingan di bidang telekomunikasi yang semakin kompetitif. Hal tersebut membuat perilaku inovatif karyawan di PT. Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY tergolong tinggi. Perilaku Inovatif yang tinggi mengindikasikan adanya persepsi terhadap kompensasi karyawan positif.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY berada di bawah divisi *Enterprise & Business Service, Customer Service, Network, IT, & Solution, Inovation & Strategic Portfolio, Human Capital* dengan minimal masa kerja tiga tahun. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik penentuan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2014). Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 153 karyawan dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 75 karyawan. Skala persepsi terhadap kompensasi (36 aitem; $\alpha = 0,906$) disusun dengan

menggunakan aspek persepsi yang diungkap oleh Schiffman (Sukmana, 2003) yang dikaitkan dengan komponen kompensasi menurut Mathis & Jackson (2006), yaitu kognisi terhadap kompensasi finansial, kognisi terhadap kompensasi non finansial, afeksi terhadap kompensasi finansial, dan afeksi terhadap kompensasi non finansial. Skala perilaku inovatif (39 aitem; $\alpha = 0,927$) disusun dengan menggunakan dimensi yang diungkap oleh De Jong & Den Hartog (2008), yaitu *opportuning exploration*, *idea generation*, *championing*, dan *application*. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 21.0 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY. Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan angka koefisien korelasi $r_{xy} = 0,589$ dengan nilai signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil positif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin positif tingkat persepsi terhadap kompensasi maka semakin tinggi pula perilaku inovatif karyawan.

Hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY digambarkan dalam persamaan garis regresi. Berdasarkan hasil uji persamaan regresi didapatkan nilai konstanta sebesar 54,307 dan nilai pada persepsi terhadap kompensasi sebesar 0,570 untuk memprediksi variasi yang terjadi pada variable perilaku inovatif. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan kenaikan persepsi terhadap kompensasi akan diikuti peningkatan perilaku inovatif sebesar 0,570 poin. Selanjutnya nilai koefisien determinasi menunjukan nilai *r square* sebesar 0,347 yang berarti bahwa persepsi terhadap kompensasi dapat memprediksi variabel perilaku inovatif sebesar 34,7% dan sisanya sebesar 65,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Hasil penelitian ini dikuatkan oleh teori menurut Ancok (2012) yang mengemukakan bahwa faktor perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh sistem sumber daya manusia misalnya, dilakukan dengan cara memberi rekognisi dan kompensasi bagi mereka yang terus berinovasi. Kleysen dan Street (Kresnandito dan Fajrianti, 2012) menyatakan bahwa perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru guna memberi keuntungan di seluruh tingkat organisasi. Memberikan motivasi kepada karyawannya agar memicu munculnya perilaku inovatif merupakan hal yang penting bagi perusahaan, salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi. Hal tersebut dapat dibuktikan pada penelitian yang dilakukan Gunawan (2015) yang mengungkapkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, diketahui bahwa secara umum kondisi persepsi terhadap kompensasi masuk kategori positif sebanyak 66 subjek (88%), dan jumlah persepsi terhadap kompensasi kategori sangat positif sebanyak 9 subjek (12%). Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas atas besaran gaji yang diterima,

terkesan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, dan merasa tenang dengan adanya pemberian tunjangan pribadi.

Perilaku inovatif yang dilakukan oleh subjek sebagian besar masuk kategori tinggi sebanyak 56 subjek (74,72%), dan perilaku inovatif kategori sangat tinggi sebanyak 19 subjek (25,3%). Jadi perilaku inovatif karyawan PT. Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY tergolong tinggi. Hal itu didukung oleh wawancara terhadap Manager HR Service bahwa karyawan di PT. Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY didorong untuk memiliki perilaku inovatif dengan cara memotivasi karyawannya. Kleysen dan Street (Kresnandito dan Fajrianti, 2012) menyatakan bahwa perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru guna memberi keuntungan di seluruh tingkat organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 75 subjek diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi terhadap kompensasi karyawan, maka semakin tinggi perilaku inovatif karyawan. Demikian sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap kompensasi karyawan, maka semakin rendah perilaku inovatif karyawan. Persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 374,7% pada terbentuknya perilaku inovatif pada karyawan PT. Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY.

Saran yang dapat peneliti ajukan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu, Bagi Subjek Penelitian, penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY sebagian besar memiliki perilaku inovatif yang tinggi dan diharapkan dapat mempertahankan kondisi tersebut. Setiap karyawan memiliki hak melakukan perilaku inovatif, upaya yang dapat dilakukan karyawan untuk mempertahankan perilaku inovatif guna meningkatkan kinerja perusahaan antara lain dengan tetap (1) ikut serta mencari solusi baru dalam setiap permasalahan perusahaan serta (2) berpartisipasi dalam pelatihan atau *training* untuk meningkatkan ketrampilan sesuai kemampuan dan kebutuhan organisasi. Sedangkan bagi perusahaan, PT. Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY diharapkan mampu mempertahankan perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh karyawan, dengan cara membuat wadah untuk karyawan menyalurkan ide inovatifnya. Adanya pengaruh persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku inovatif membuat perusahaan diharapkan mampu mempertahankan sistem kompensasi karena karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan perilaku inovatifnya apabila persepsi karyawan terhadap kompensasinya positif. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti persepsi terhadap kompensasi dan perilaku inovatif, diharapkan dapat menjadi salah satu referensi pendukung. Bagi peneliti yang hendak meneliti topik serupa disarankan untuk mencari populasi yang lebih luas, seperti karyawan di dunia pertelevisian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan, misalnya dengan memperhatikan faktor internal, yaitu demografi karyawan (usia, pendidikan, masa kerja, *gender*), perilaku proaktif,

self-leadership, dan *self-efficacy* ataupun faktor eksternal yang meliputi struktur organisasi dan memori organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2012). *Psikologi kepemimpinan dan inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *Working paper*. Amsterdam: EIM Business and Policy Research.
- Gunawan, M. A. (2015). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya. *Jurnal Program Manajemen Bisnis*. 3 (1).
- Helmi, A. F. (2011). Model determinan perilaku inovatif pada mahasiswa yang berwirausaha. *Jurnal Psikologi*, 38 (2).
- Kresnandito, A. P., & Fajrianti. (2012). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1 (2).
- Leifer, R., O'Connor, G. C. & Rice, M. (2001). Implementing radical innovation in mature firms: The Role of Hubs. *Academy of Management Executive*, 15(3).
- Mathis, R., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management manajemen sumber daya manusia edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, B., Siswanto. (2005). *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Schiffman, L., & Kanuk, L.L. (2000). *Perilaku konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Sukmana, O. (2003). *Dasar-dasar psikologi lingkungan*. Malang: Bayu Media.
- Werther, W. B., & Keith, D. (1996). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.