

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN *FINAL ASSAY* DIVISI PRODUKSI PT. HARTONO ISTANA TEKNOLOGI SAYUNG DEMAK

Komang Veni Widiyanti¹, Dian Ratna Sawitri²

^{1,2}*Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

veniwidiyanti@student.undip.ac.id

Abstrak

Globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat telah mengangkat situasi dimana organisasi menghadapi tantangan seperti berbagai tuntutan pelanggan dan meningkatnya persaingan. Ketatnya persaingan dalam pasar global membuat perusahaan-perusahaan harus mempersiapkan diri dalam bersaing. Salah satunya adalah dengan memunculkan perilaku inovatif karyawannya. Perilaku inovatif merupakan perilaku individu dalam organisasi yang meliputi inisiasi (permulaan) ide baru, pengembangan ide, promosi, hingga implementasi ide tersebut, yang bertujuan untuk memberikan manfaat dan keuntungan bagi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif karyawan *final assay* divisi produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. Populasi penelitian adalah karyawan *final assay* divisi produksi berjumlah 116 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 68 karyawan yang diambil dengan teknik *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Iklim Organisasi (39 aitem; $\alpha = 0,94$) dan Skala Perilaku Inovatif (28 aitem; $\alpha = 0,93$). Hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif karyawan ($r_{xy} = 0,27$; $p < 0,05$), yang berarti semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi perilaku inovatif yang ditunjukkan karyawan. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 7% terhadap perilaku inovatif dan 93% ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kata kunci: perilaku inovatif; iklim organisasi; karyawan.

Abstract

Rapid globalization and technological advances bring about organizations to face challenges such as increasing customer complains and rivalry. Fierce competition in the global market induces companies to preparing themselves in order to compete. One way is by uplifting innovative behavior of their employees. Innovative behavior is defined as individual trait of initiating new ideas, developing the ideas, promoting, up to implementing the ideas with aims of providing benefits to the organization. This research was trying to determine the relationship between organizational climate and innovative work behavior of the employees in PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. The population of this research is 116 final assay employees of production division. 68 employees were became samples, determined by using convenience sampling technique. Measurement instruments applied are the Organizational Climate Scale (39-item; $\alpha = 0,94$) and Innovative Work Behavior Scale (28-item; $\alpha = 0,93$). The results of simple regression analysis show a significant positive relationship between organizational climate and innovative work behavior ($r_{xy} = 0,27$; $p = 0,02$). Therefore, the organizational climate contribute about 7% to innovative work behavior while 93% other is determined by variables outside of this study.

Keywords : innovative work behavior; organization climate; employee

PENDAHULUAN

Globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat telah mengangkat situasi dimana organisasi menghadapi tantangan seperti berbagai tuntutan pelanggan dan meningkatnya persaingan. Pertumbuhan dan perkembangan industri di berbagai sektor menjadi topik yang semakin hangat untuk dibahas. Di era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang telah berlangsung sejak Januari 2016, perusahaan elektronik di Indonesia belum memiliki kesiapan dalam bersaing menghadapi era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Rata-rata industri elektronika di Indonesia hanya 2,5%

sepanjang 2012-2015 (Mubarak, 2016). Hal tersebut menjadi sesuatu yang harus dihadapi perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang industri elektronika. Perusahaan harus mampu melakukan peningkatan produktivitas dan kualitas apabila ingin tetap bertahan dan memiliki keunggulan kompetitif dalam bersaing.

Inovasi yang diciptakan oleh sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong penting dalam menjaga kinerja perusahaan untuk unggul dalam persaingan. Inovasi dapat menjadi faktor penentu persaingan industri dan memiliki peran vital dalam menghadapi persaingan. Perusahaan yang memiliki inovasi tinggi baik dalam inovasi proses maupun produk akan mampu meningkatkan kualitas produk. Dengan meningkatnya kualitas produk akan meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan dan akan berdampak pada kinerja perusahaan (Hartini, 2012). Menurut Getz dan Robinson (2003), yang meneliti mengenai penyebab perbaikan ide dalam sebuah perusahaan menemukan bahwa 80% ide-ide baru diprakarsai oleh karyawan perusahaan dan hanya 20% sisanya adalah hasil dari kegiatan inovasi yang direncanakan oleh perusahaan baik melalui strategi atau struktur. Hal ini menjadi dasar bahwa karyawan merupakan aset penting dalam menghasilkan sebuah inovasi. Salah satu cara dalam menciptakan organisasi yang inovatif adalah dengan memunculkan perilaku inovatif karyawan.

Perilaku inovatif digambarkan sebagai sebuah perilaku yang berbeda dengan kreativitas, dimana kreativitas akan berhenti pada generasi ide, sedangkan perilaku inovatif akan berlanjut hingga bagaimana ide tersebut di implementasikan (De Jong & Den Hartog, 2010). Munculnya perilaku inovatif dalam diri karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu faktor internal, faktor pekerjaan, dan faktor konstektual (Hammond, Neff, Farr, Schwall, & Zhao, 2011). Faktor internal antara lain tipe kepribadian, gaya individu dalam memecahkan masalah, dan motivasi. Kemudian faktor pekerjaan yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif antara lain tuntutan dalam pekerjaan dan karakteristik pekerjaan. Sedangkan faktor konstektual yang mempengaruhi munculnya perilaku inovatif terdiri dari kepemimpinan, dukungan, dan iklim psikologis.

Dalam konteks organisasi, kondisi dari iklim organisasi merupakan hal yang penting dalam mendukung kinerja individu yang kreatif (Sundgern, Dimenas, Gustafsson & Selart, 2005). Iklim organisasi diartikan sebagai penilaian individu dalam keseharian di lingkungan organisasi dan setiap individu dalam organisasi mengalami dan memahaminya (Isaksen & Lauer, dalam Octara & Salendu, 2013). Penelitian yang dilaksanakan oleh Solomon, Winslow, dan Tarabishy (2004) menemukan bahwa iklim organisasi menjadi faktor penting dalam mempengaruhi perilaku inovatif individu. Iklim organisasi mampu merefleksikan keyakinan dan makna psikologis dari karyawan kepada lingkungan dan berusaha untuk mewujudkannya. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Axtell, Holman, dan Wall (2006), yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara perilaku inovatif dan iklim organisasi.

Pentingnya inovasi yang harus dikembangkan oleh perusahaan juga berlaku pada PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. PT. Hartono Istana Teknologi atau yang lebih dikenal dengan *Polytron Electronics* merupakan suatu perusahaan besar yang bergerak di bidang elektronik seperti *home appliances*. PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak dalam upayanya meningkatkan kualitas produk, berusaha menciptakan iklim organisasi yang mendukung perilaku inovatif. Berdasarkan prinsip 3i yang dimiliki yaitu *improvements, innovations, dan inventions*, PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak mengadakan Program Pengembangan Tunas setiap tahunnya. Program Pengembangan Tunas merupakan bentuk dukungan perusahaan dalam meningkatkan inovasi karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti ingin merancang suatu penelitian untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif. Pengetahuan mengenai dinamika iklim organisasi dan perilaku inovatif merupakan hal yang penting. Minimnya penelitian yang

mengaitkan iklim organisasi dengan perilaku inovatif di Indonesia, menjadikan hubungan antara kedua variabel tersebut masih perlu untuk diteliti lebih lanjut.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan *final assay* divisi produksi yang bekerja di PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak sejumlah 116 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *convenience* sampling. Sampel yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 68 karyawan. Alat pengumpulan data berupa dua skala psikologi yakni Skala Perilaku Inovatif (28 aitem; $\alpha = 0,93$) yang bertujuan untuk mengetahui atau mengukur tingkat perilaku inovatif karyawan dan Skala Iklim Organisasi (aitem 39; $\alpha = 0,94$) yang bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap iklim organisasi yang ada di perusahaannya.

Skala perilaku inovatif disusun berdasarkan dimensi yang diungkapkan De Jong dan Den Hartog (2008), yaitu meliputi *oppurtunity exploration*, *idea generation*, *championing*, dan *application*. Skala iklim organisasi disusun berdasarkan alat ukur yang dikembangkan oleh Patterson, West, Shackleton, Dawson, Lawthom, Maitlis, Robinson, dan Wallace (2005), yang dikenal dengan nama *Organizational Climate Measure* (OCM). Skala ini disusun berdasarkan dimensi iklim organisasi model sistem terbuka yaitu fleksibilitas (*flexibility*), inovasi (*innovation*), fokus keluar (*outward focus*), dan reflektivitas (*reflexivity*).

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Uji normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	p	Bentuk
Iklim Organisasi	0,63	0,81	Normal
Perilaku Inovatif	0,76	0,61	Normal

Berdasarkan uji normalitas pada variabel iklim organisasi menunjukkan hasil bahwa sebaran data memiliki distribusi normal dengan $p = 0,81$ ($p < 0,05$) dan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,63. Sementara pada variabel perilaku inovatif menunjukkan hasil sebaran data memiliki distribusi normal dengan $p = 0,61$ ($p > 0,05$) dan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,76.

Tabel 2

Uji linieritas

Nilai F	Signifikansi	P
5,25	0,02	$p < 0,05$ (linier)

Hasil uji linearitas antara variabel pengungkapan diri dengan pemaafan menunjukkan $F_{Lin} = 5,25$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,02 ($p > 0,05$). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel linier.

Tabel 3
Uji Hipotesis

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,27 ^a	,07	,06	6,86

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,27$ dengan nilai $p = 0,02$ ($p < 0,05$). Nilai positif pada koefisien korelasi $r_{xy} = 0,27$ menunjukkan adanya arah hubungan yang positif, yakni semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi pula perilaku inovatif karyawan. Hasil yang telah diperoleh ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara variabel iklim organisasi dengan perilaku inovatif dapat diterima.

Damirch, Rahimi, dan Seyyedi (2011), menyatakan bahwa iklim organisasi mempersiapkan inovasi karyawan dengan memberikan dukungan dan perubahan yang bersifat fleksibel. Iklim organisasi merefleksikan keyakinan dan *psychological meanings* dari setiap individu kepada lingkungan kerjanya dan berusaha mewujudkannya (Schneider & Reichers, dalam Octara & Salendu, 2013). Iklim organisasi yang positif dapat mempengaruhi perilaku inovatif dengan cara memberikan motivasi intrinsik pada karyawan dan membuat karyawan merasa mendapatkan dukungan dari perusahaan tempatnya bekerja. Kondisi tersebut membuat karyawan tidak segan untuk menampilkan perilaku inovatifnya (Shalley, 2004).

Iklim organisasi merupakan faktor penting bagi munculnya perilaku inovatif terutama dalam pengambilan resiko dan pendorong pengembangan gagasan. Iklim organisasi yang mendukung dan menantang akan mendorong inovasi dalam diri karyawan. Dukungan yang dimaksud adalah dukungan dalam membuat gagasan baru, keterbukaan terhadap perubahan, dan kemauan untuk uji coba dengan gagasan dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan untuk berinovasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah menerapkan inovatif dalam prosesnya, beradaptasi dengan trend pasar yang akan terus berkembang secara konstan. Iklim organisasi model sistem terbuka memiliki kelenturan atau fleksibilitas sebagai komponen penting dari konstruk tersebut.

Terciptanya iklim organisasi yang positif merupakan salah satu solusi bagi kendala inovasi. Adanya hubungan positif yang terjadi antara perilaku inovatif dan iklim organisasi terkait dengan konstruk perilaku inovatif yang lekat dengan istilah perubahan, dimana pada iklim organisasi dengan model sistem terbuka dianggap penting. Dalam iklim organisasi dengan model sistem terbuka, kelenturan atau fleksibilitas merupakan salah satu komponen penting munculnya perilaku inovatif karyawan. Kondisi ini menyebabkan pentingnya perusahaan untuk terus menjaga iklim organisasi perusahaannya agar tetap dirasakan positif bagi karyawan. Perusahaan harus mampu membuat lingkungan yang mendukung terciptanya perilaku inovatif karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 7% pada perilaku inovatif karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat konsistensi variabel perilaku inovatif sebesar 7% dapat diprediksi oleh iklim organisasi, sisanya 93% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian. Perilaku inovatif juga dipengaruhi oleh keberagaman demografi (Østergaard, Timmerman & Kristinsson, 2011), perilaku proaktif (Baumann, 2011), *self-leadership* (Carmeli, Meitar, & Weisberg, 2006), *self efficacy* (Jafar, 2013), gaya kepemimpinan (Ancok, 2012), struktur organisasi (Ancok, 2012), dan memori organisasi (Etikariena & Muluk, 2014).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa hasil-hasil penelitian sebelumnya. Misalnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Lone, Bjorkli, Ulleberg, dan Hoff (2011) pada karyawan perusahaan sektor jasa di Norwegia, menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi terhadap perilaku inovatif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tastan (2013) pada 400 karyawan dari Usaha Kecil Menengah yang beroperasi di Turki memperoleh hasil dimensi-

dimensi iklim organisasi mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada diri karyawan. Selain iklim organisasi, ditemukan pula adanya kepribadian proaktif pada diri karyawan turut mempengaruhi munculnya perilaku inovatif. Hal senada ditemukan pula oleh Luekitinan (2014) dalam hasil penelitiannya pada manajer di salah satu perusahaan manufaktur Thailand menemukan ada korelasi yang positif antara iklim organisasi dan perilaku inovatif. Munculnya perilaku inovatif dapat didukung pula dengan adanya departemen inovasi yang bertanggung jawab dalam setiap unit yang dimiliki oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif ($r_{xy} = 0,27$; $p = 0,02$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pertama, ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif karyawan *final assay* divisi produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. Semakin positif iklim organisasi semakin tinggi perilaku inovatif karyawan. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah perilaku inovatif karyawan. Kedua, iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 7% terhadap perilaku inovatif, sedangkan 93% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2012). *Psikologi kepemimpinan dan inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Axtell, C., Holman, D., & Wall, T. (2006). Promoting innovation: A change study. *Organizational Occupational Psychology*, 79, 509-516. Doi: 10.1348/096317905X68240
- Baumann, P. K. (2011). The relationship between individual and organizational characteristics and nurse innovation behavior. *Tesis*. India: School of Nursing Indiana University.
- Carmeli, A., Meitar, R., Weisberg, J. (2006). Self leadership skill and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27, 75-90. Doi: 10.1108/01437720610652853
- 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. Diunduh dari https://www.arabianjbmr.com/pdfs/KD_VOL_1_4/9.pdf
- De Jong., & Den Hartog. (2008). Innovative work behavior: measurement and validation. Working paper. Amsterdam: EIM Business and Policy Research.
- De Jong., & Den Hartog. (2010). *Measuring innovative work behaviour*. *European Journal of Innovation Management*, 19, 23-36. Doi: 10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 18, 77 – 88. Doi: 10.7454/mssh.v18i2.xxxx.
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovative or die: Is that a fact?. *Creativity Innovation Manage*, 12, 130-136. Doi: 10.1111/1467-8691.00276
- Hammond, M., Neff, N.L., Farr, J.L., Schwall, A.R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5, 90. Doi: 10.1037/a0018556

- Hartini, S. (2012). Peran inovasi: Pengembangan kualitas produk dan kinerja bisnis. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14, 82-88. Doi:10.9744/jmk.14.1.83-90
- Jafar, M. (2013). Pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan pemberdaya terhadap perilaku inovatif guru SMA Negeri 1 Bulukumba. *Tesis*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada.
- Lone, J.A., Bjorkli, C.A., Bjorklund, R.A., Ulleberg, P., & Hoff. (2011). Organizational climate and innovation in the norwegian service sector. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 9, 241-251. Diunduh dari <http://sjop.no/index.php/sjop/article/view/202>
- Luekitinan, W. (2014). Organization climates and individual innovation. *Advances in Management & Applied Economic*, 4, 123-135. Doi: 1792-7544
- Moghimi, S., & Subramaniam, I.E. (2013). Employees' creative behavior: The role of organizational climate in malaysian SMEs. *International Journal of Business and Management*, 8, 1-12. Doi: <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.vn8n5p1>
- Mubarak H. (2016, 6 Februari). Pertumbuhan industri elektronika kurang gemilang. *Media Indonesia*. Diunduh dari <http://www.mediaindonesia.com/news/read/27550/pertumbuhan-industri-elektronika-kurang-gemilang/2016-02-06>
- Octara, I., & Salendu, S. (2013). Hubungan antara iklim organisasi dan perilaku inovatif di tempat kerja pada karyawan. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*, 6, 1-20. Diunduh dari <http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2016-04/S52908-Indra%20Octara>
- Østergaard, C. R., Timmermans, B., & Kristinson, K. (2011). Does a different view create something new? The effect of employee diversity on innovation. *Research Policy*, 40, 500-509. Doi: 10.1016/j.respol.2010.11.004
- Patterson, M., G., West, M.A., Shackleton, V.J., Dawson, J.F., Lawthom, R., Maitlis, S., & Wallace, A.M. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408. Doi: 10.1002/job.312
- Shalley, C.E., Zhou, J., & Oldham. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here. *Journal of Management*, 6, 933-958. Doi: 10.1016/j.jm.2004.06.007
- Solomon, T.G., Winslow, K.E., & Tarabishy, A. (2004). The role of climate in fostering innovative behavior in entrepreneurial SMEs. *In Business Journal*, 2, 24-33. Doi: 10.1.1.629.5933
- Sundgern, M., Dimenas, E., & Gustafsson. (2005). Drivers of organizational creativity: A path model of creative climate in pharmaceutical R&D. *R & D Manage*, 35, 359-374. Doi: 10.1111/j.1467-9310.2005.00395.x
- Tastan, S.C. (2013). The influences of participative organizational climate and self-leadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality: A survey in the context of smes in izmir. *Journal Leadership Technology and Innovation Management*, 75, 407-419. Doi: 10.1016/j.sbspro.2013.04.045