

Pengaruh Iklim Organisasi, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Pada KSP Anugerah Wonosobo)

Eni Candra Nurhayati, Tiyan Hidayat, Bahtiar Efendi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo

Email : enicandra@unsiq.ac.id ,tiyanhidayat@gmail.com, bahtiarefd@unsiq.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh iklim organisasi, *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan pada KSP Anugerah Wonosobo. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji F, pengujian asumsi klasik, uji normalitas, multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji hipotesis, Uji t dan R square. Hasil penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, *self efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan KSP Anugerah Wonosobo, iklim organisasi memiliki nilai signifikan $0,030 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 2,295 > t_{tabel} = 1,703$ pada tingkat signifikan 0,05. *Self efficacy* memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 3,640 > t_{tabel} = 1,703$ pada tingkat signifikan 0,05. Budaya organisasi memiliki nilai signifikan $0,003 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 3,201 > t_{tabel} = 1,703$ tingkat signifikan 0,05.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, *Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif.

Pendahuluan

Perilaku inovatif merupakan sebagai sebuah tindakan yang dilakukan untuk menciptakan dan mengambil ide-ide, pemikiran, atau cara-cara baru untuk di terapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan (Gaynor, 2002). McGruirk, Lenihan dan Hart (2015) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi diluar dari yang sudah ada. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja (Birdi, Leach, & Magadley, 2016).

Penelitian ini dilakukan pada KSP Anugerah Wonosobo yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang keuangan yang ada di Kabupaten Wonosobo. Perusahaan ini memiliki karyawan di setiap unit dengan tugasnya masing – masing. Prosedur, kebijakan dan peraturan perusahaan merupakan tolak ukur perilaku inovatif karyawan di perusahaan karena dengan ini kita melihat adanya ide yang mengalir dan diimplementasikan di dalam perusahaan. Apabila prosedur, kebijakan dan peraturan perusahaan yang ada di perusahaan jumlahnya sedikit dan sudah lama tidak diperbaharui, ini dapat mengidentifikasi bahwa orang – orang di dalam perusahaan tersebut cenderung stagnan dan tidak mengikuti perkembangan terbaru (*up to date*) (Pattern, 2004).

Kajian Pustaka

Perilaku inovatif karyawan merupakan perilaku individu yang melalui proses pemunculan ide baru untuk menghasilkan, memperkenalkan dan menerapkan ide baru yang bermanfaat bagi pribadi maupun perusahaan.

Iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi.

Self efficacy adalah kepercayaan individu pada kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas tertentu.

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Metodologi Penelitian

Penelitian dilakukan pada 23-30 Juli 2022 pada KSP Anugerah Wonosobo. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam survei ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu karyawan KSP Anugerah Wonosobo sebanyak 32 orang.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisaran Korelasi	r tabel (0,05)	Keterangan
Iklim Organisasi	0,618 – 0,869	0,296	Valid
<i>Self Efficacy</i>	0,611 – 0,829	0,296	Valid
Budaya Organisasi	0,633 – 0,705	0,296	Valid
Perilaku Inovatif Karyawan	0,761 – 0,880	0,296	Valid

Sumber : data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki memiliki status valid dikarenakan seluruh kisaran korelasi lebih besar dari r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpa based on standardizerd	Nilai Batas	Keterangan
Iklim Organisasi	0.799	0.7	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0.800	0.7	Reliabel
Budaya Organisasi	0.766	0.7	Reliabel
Perilaku Inovatif Karyawan	0.825	0.7	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai batas yaitu 0,7. Sehingga keseluruhan variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil uji F (*Goodness Of Fit*)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.793	4	56.948	30.625	.000 ^a
	Residual	50.207	27	1.860		
	Total	278.000	31			

Sumber : data primer diolah, 2022.

Dari tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,625, nilai tersebut lebih besar dari F_{tabel} 2,73. Maka dalam penelitian ini disimpulkan bahwa persamaan regresi dinyatakan baik (*good of fit*).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitass
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000	14.5000000
	1.493334439	2.71075047
Most Extreme Differences	.193	.203
	.120	.091
	-.193	-.203
Test Statistic		1.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : data primer diolah, 2022.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perhitungan normalitas variabel dependen perilaku inovatif karyawan pada KSP Anugerah Wonosobo memiliki probabilitas tingkat signifikan diatas tingkat $\alpha = 0,05$ yaitu 0,200. Hal ini berarti dalam model regresi terdapat variabel residual yang terdistribusi secara baik.

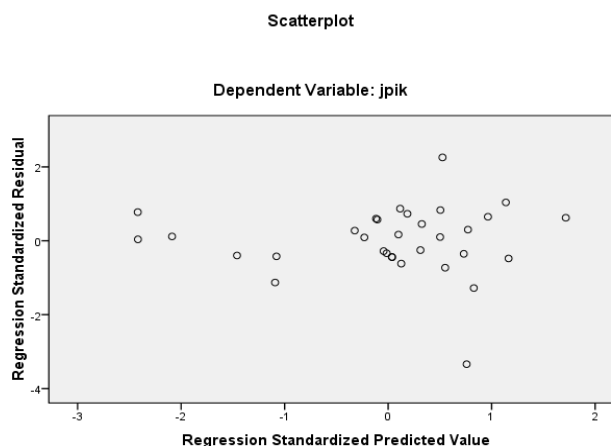
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Iklim Organisasi	0.848	1.179	Tidak ada multikolinieritas
<i>Self Efficacy</i>	0.642	1.559	Tidak ada multikolinieritas
Budaya Organisasi	0.789	1.267	Tidak ada multikolinieritas

Sumber ; data primer diolah, 2022.

Dengan menggunakan tabel diatas, bisa kita lihat dari variabel dependen perilaku inovatif karyawan pada KSP Anugerah Wonosobo bahwa semua variabel independen dengan toleransi tidak lebih dari 0,10. Selain itu, hasil VIF yang sama. Artinya, semua

variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10,00. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dari model regresi.



Gambar 1 Uji Heteroskedasitas

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022.

Dari *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik tersebut terdistribusi secara acak, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y (perilaku inovatif karyawan). Dari sini dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menyebabkan varian yang tidak seragam.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier

Variabel	Unstandarized Coeficients		Standardiized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.881	2.066		-2.846	.008
Iklim Organisasi	.225	.098	.204	2.295	.030
<i>Self Efficacy</i>	.406	.112	.372	3.640	.001
Budaya Organisasi	.162	.051	.295	3.201	.003

Sumber: data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas semua variabel memiliki nilai koefisien positif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel iklim organisasi, *self efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.744	.716	1.59573

Sumber : data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square yang dihasilkan oleh variabel-variabel independen sebesar 0,716 yang artinya 71,6% variabel dependen perilaku inovatif karyawan dijelaskan oleh variabel independen iklim organisasi, *self efficacy* dan budaya organisasi dan sisanya 28,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

1. Iklim organisasi (X1) berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan (Y) pada KSP Anugerah Wonosobo (H1 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa iklim atau suasana yang ada dalam perusahaan semakin nyaman sehingga karyawan dapat meningkatkan inovasi – inovasi yang dimiliki
2. *Self efficacy* (X2) berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan (Y) KSP Anugerah Wonosobo (H2 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kepercayaan diri dalam bekerja para karyawan akan meningkat sehingga perilaku inovatif karyawan yang dihasilkan juga semakin tinggi.
3. Budaya organisasi (X3) berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan (Y) KSP Anugerah Wonosobo (H3 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya atau nilai – nilai kebiasaan yang ada dalam organisasi juga semakin membaik. Sehingga karyawan dapat meningkatkan perilaku inovatifnya berdasarkan nilai – nilai yang sudah menjadi budaya dalam organisasi.

Referensi

- Avolio, Bruce J, et all, *Transformational Leadership in a Management Game Simulation*, Group & Organization Studies, Vol. 13 No. 1, March 1988.
- Azwar, Saifuddin. (1999). *Reliabilitas dan validitas: Seri pengukuran Psikologi*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator – moderator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press
- Bass, Bernard M., and Ronald E. Riggio., 2006. *Transformational Leadership 2nd ed*. New Jersey. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- De Jong, J. P. J. (2007). Individual innovation: the connection between leadership and employees' innovative work behavior.
- Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Leadership in Organization)*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Universitas Katolik Indonesia, 1994, hal. 29

- Ghozali, I., 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, Fifteenth edition. Pentice Hall. New Jersey.
- Sobel, M.E. 1982. *Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects un Structural Eequation Models*. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology*. Washington DC: American Sociological Association.
- Shalley, Christina E., Jing Zhou, and Greg R. Oldham. "The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?." *Journal of management* 30.6 (2004): 933-958.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Bandung: CV. Alfabeta.
- West, M. A. 1997. *Creativity in Organizations*. Leceister UK: British Psychological Society.
- Wang, Peng., * Rode, Joseph C. (2011). *Transformasional Leadership and follower Creativity: The Moderating Effects of identification with Leader and Organizational Climate*. Sagepub. Ohio.