

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN
PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN BANK**



Oleh :

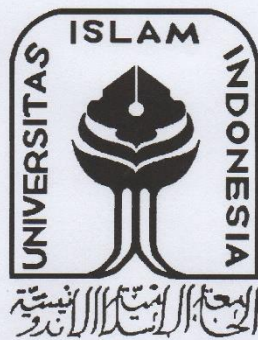
Lalu Abdillah Rizky Setiawan

Thobagus Mohammad Nu'man

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN
PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN BANK**



Oleh :

Lalu Abdillah Rizky Setiawan

Thobagus Mohammad Nu'man



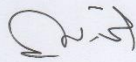
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN
PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN BANK**



Dosen Pembimbing Utama



(Thobagus Mohammad Nu'man, S.Psi., Psi., M A)

THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND INNOVATIVE BEHAVIOR IN BANK EMPLOYEES

Lalu Abdillah Rizky Setiawan

Thobagus Mohammad Nu'man

Abstract

This study aims to determine the relationship of organizational commitment and innovative behavior in bank employees. The hypothesis proposes that there will be a relationship between organizational commitment with innovative behavior. The higher organizational commitment within the employees, then the innovative behavior would be high. The respondents in this research are 212 employees with average age 21 to 56 years old. The data of this research collected by using organizational commitment scale and innovative behavior scale. Analysis of the data in this research done by using product moment technique from spearman. The results of this study show significant relationship between organizational commitment with innovative behavior ($r = 0,637$) with value of significance = 0,000 ($p < 0,05$) so that the proposed hypothesis is **accepted**.

Keyword: organizational commitment, innovative behavior, employees

PENDAHULUAN

Saat ini tuntutan bagi organisasi agar menjadi inovatif dibandingkan organisasi lain menjadi lebih besar agar organisasi tersebut dapat terus bertahan dan berkompetisi memenuhi kebutuhan pasar atau pelanggannya. Organisasi yang inovatif juga akan lebih mudah menanggapi tantangan lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang inovatif (Damanpour & Gopalakrishnan, 1998). Inovasi menjadikan organisasi dapat merespon tantangan dan dapat bertahan sehingga lebih mudah berkembang (Carmelli, Meitar, & Weisberg, 2006). Oleh karena itu, banyak organisasi mulai mempertimbangkan untuk menempatkan inovasi sebagai salah satu visi dan misi yang ingin dicapai atau kompetensi yang harus dipenuhi oleh para karyawannya.

Agar dapat bersaing, sebuah perusahaan dituntut untuk dapat mengerti dan memahami apa yang terjadi di pasar, apa yang menjadi keinginan konsumen, serta berbagai perubahan yang ada di lingkungan bisnisnya (Sari & Ulfa, 2013). Wahono dan Abdullah (2010) berpendapat bahwa inovasi merupakan strategi dalam mencapai keunggulan bersaing sebab tujuan utama dari inovasi adalah untuk memenuhi permintaan pasar sehingga produk inovasi merupakan salah satu yang dapat digunakan sebagai keunggulan bersaing bagi perusahaan.

Salah satu contoh fenomena yang memaparkan tentang kurangnya perilaku inovatif pada karyawan dapat dijumpai pada penelitian yang dilakukan Novitasari (Prabowo, 2015) di PT. Bank Mandiri Tbk Kanwil VI Area II Bandung Braga Jawa Barat, dimana penelitian tersebut menyebutkan bahwa karyawan hanya bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Karyawan tidak memiliki inisiatif atau ide-ide kreatif untuk disumbangkan bagi kemajuan perusahaan, padahal ditengah persaingan yang cukup ketat saat ini dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki ide-ide kreatif untuk memenangkan persaingan antar perusahaan terutama yang bergerak di bidang perbankan.

Telaah teoritis pada penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada berbagai prediktor, baik internal maupun eksternal yang diduga dapat berperan pada inovasi di organisasi. Prediktor yang terkait dengan faktor internal individu diantaranya kemampuan kognitif individu (Parzefall, Seeck, & Leppänen, 2008); dan motivasi individu (Carmeli, dkk, 2006). Sementara itu, beberapa prediktor yang terkait dengan faktor eksternal berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, kompleksitas dan tuntutan pekerjaan (Shalley & Gilson, 2004); serta tipe tugas dan peran atasan (Scott & Bruce, 1994). Namun, Prayudhayanti (2014) melakukan penelitian yang memfokuskan pada konsekuensi perilaku inovatif (*innovative behavior*) positif individu sebagai dampak perilaku yang ditimbulkan oleh komitmen organisasi. Unsur-unsur perilaku inovatif yang dibentuk komitmen organisasi ini sejalan dengan harapan bagi suatu perusahaan, dimana perusahaan tersebut membutuhkan perilaku positif dari individu sebagai karyawan.

Komitmen organisasi, secara tidak langsung menyatakan sebuah tujuan untuk tetap melakukan suatu rangkaian tindakan sehingga organisasi atau perusahaan berupaya untuk mengembangkan komitmen karyawannya untuk

mencapai kestabilan karena diyakini bahwa karyawan yang berkomitmen akan bekerja lebih keras dan melangkah lebih jauh untuk mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1990). Badjuri (Arifah & Romadhon, 2015) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Seorang karyawan yang telah berkomitmen di dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya akan melakukan segala upaya untuk meningkatkan kinerja dan melakukan pengembangan demi tercapainya tujuan organisasi tersebut, salah satunya dengan melakukan berbagai inovasi untuk mengembamngkan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi dirasa mampu menjadi faktor yang dapat memunculkan dan meningkatkan perilaku inovasi pada karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan bank.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan bank.

METODE PENELITIAN

Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah perilaku inovatif dan variabel bebas pada penelitian ini adalah komitmen organisasi. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank NTB. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berusia 21 hingga 56 tahun. Perhitungan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *version 22.0 for Windows* sebagai alat bantu secara statistik. Skala yang digunakan untuk mengungkap variabel perilaku inovatif dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi dan modifikasi dari skala penelitian sebelumnya yaitu skala perilaku inovatif yang dirancang oleh Janssen (2000) berdasarkan aspek menghasilkan ide (*idea generation*), mempromosikan ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realization*). Skala ini terdiri dari 24 pernyataan yang terdiri atas butir *favorable*. Metode pemberian skor yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *Likert*.

Sementara untuk mengukur komitmen organisasi digunakan skala komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1990). Skala komitmen organisasi terdiri dari 24 pernyataan dengan susunan berupa 15 butir *favourable* dan 9 butir *unfavourable*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji coba alat ukur pada kedua skala menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS) version 22.0 for Windows*, diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha* sebesar 0,894 pada skala ukur komitmen organisasi, sedangkan pada skala ukur perilaku inovatif diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha* sebesar 0,959. Kemudian berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi tidak normal untuk variable komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan perolehan hasil $p = 0,000$ ($p > 0,05$). Sementara data berdistribusi normal pada variabel perilaku inovatif dengan $p = 0,200$ ($p > 0,05$).

Selanjutnya berdasarkan uji linearitas didapatkan hasil bahwa pada variabel komitmen organisasi dengan perilaku inovatif menunjukkan koefisien $F = 163,071$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Maka hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif memenuhi asumsi linearitas (membentuk garis lurus). Maka mengacu pada hasil penelitian tersebut, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seseorang maka semakin tinggi perilaku inovatif yang dimiliki. Uji hipotesis pada penelitian juga dapat dilihat dari analisis korelasi antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif, dimana hasil analisis tersebut menunjukkan nilai $r = 0,637$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga hipotesis dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil hipotesis yang dilakukan peneliti sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prayudhayanti (2014) bahwa terdapat hubungan yang positif dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga perilaku inovatif. Pada penelitian tersebut, peningkatan komitmen organisasi menjadi upaya dalam meningkatkan perilaku inovatif individu. Adanya hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan perilaku inovatif yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Vermeulen (2004) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif. Hasil penelitiannya juga mengidentifikasi proses inovasi dapat diatasi dengan peningkatan komitmen organisasi seiring dengan berbagai hambatan internal.

Analisis tambahan dengan uji regresi dilakukan untuk melihat aspek dari komitmen organisasi manakah yang berperan besar dalam memunculkan perilaku inovatif. Berdasarkan hasil analisis tersebut, diketahui bahwa komitmen afektif memiliki korelasi tertinggi dengan perilaku inovatif dibandingkan aspek lainnya, yaitu sebesar 32,6%.

Hasil di atas menjelaskan bahwa individu merasa terikat, memiliki keterlibatan dalam organisasi, dan memilih untuk tetap bertahan pada organisasi sehingga dirinya mampu menerapkan ide atau gagasan baru untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugasnya. Restuningdiah (2009) juga menjelaskan bahwa di dalam diri seorang profesional terdapat suatu idealisme yang tercermin dari komitmen yang diberikan, seperti komitmen pada pekerjaan, komitmen pada

peningkatan mutu, termasuk komitmen pada tempatnya bekerja. Komitmen yang tinggi membuat dirinya bertanggung jawab dan loyal kepada organisasi di mana individu tersebut bekerja.

Dari berbagai penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi dapat menjadi salah satu penyebab individu berperilaku inovatif. Sebagian besar responden penelitian memiliki komitmen organisasi yang kuat sehingga menimbulkan perilaku inovatif pada dirinya. Semakin kuat komitmen organisasi yang dimiliki individu maka akan semakin tinggi perilaku inovatif yang ditimbulkan. Hal ini diperkuat oleh Brigden dan Stringer (Asyari, 2018) yang menyatakan bahwa komitmen merupakan salah satu indikator dari iklim organisasi yang apabila perusahaan dapat menjalankan seluruh indikator tersebut, maka kemungkinan perusahaan akan mengalami kemajuan yang luar biasa karena hal itu dapat memicu dan menjadikan karyawan untuk menjadi lebih produktif dan inovatif. Secara keseluruhan, penelitian ini berjalan lancar. Adapun kelemahan pada penelitian ini yaitu tidak adanya pengawasan responden secara keseluruhan dalam pengisian kuesioner.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan bank. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga perilaku inovatif yang dimiliki. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dapat dikemukakan peneliti bagi pihak-pihak terkait dan penelitian selanjutnya. Responden diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan perilaku inovatif yang telah dimiliki dengan memperkuat komitmen organisasi. Pihak instansi atau perusahaan diharapkan untuk terus membantu meningkatkan dan mempertahankan perilaku inovatif yang telah dimiliki oleh karyawan dengan memperhatikan baik kompetensi maupun komitmen organisasi karyawan. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang variabel atau faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif. Selain itu, penelitian juga dapat dikembangkan ke lingkup yang berbeda dari sebuah instansi atau perusahaan agar menghasilkan responden yang lebih beragam, mengingat penelitian ini hanya berada di lingkup instansi atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyari, M., T. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan bagian pemasaran indobismar surabaya. *Skripsi*. Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Arifah, D.A., & Romadhon, C. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Universitas Islam Sultan Agung*. 2(1), 357-369
- Carmelli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self leadership skill and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
- Damanpour, F., & Gopalakrishnan, S. (1998). Theories of organizational structure and innovation adoption: the role of environment change. *Journal of Engineering Technology Management*, 15, 1-24.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73, 287-299.
- Meyer, J. P., & Allen J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 91(18), 7-8.
- Parzefall, M.R., Seeck, H., & Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: a review. *LTA* 2(8), 165-182.
- Prabowo, S.T.A. (2015). Hubungan perilaku inovatif dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah di Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Prayudhayanti, B.N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Ekobis*. 15(2), 19-32.
- Restuningdiah, N. (2009). Pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik melalui komitmen organisasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 14(3), 201-209.
- Sari, A.N. & Ulfa, C.K. (2013). The analysis of employee innovation behavior based on four quadrants organizational climate. *PREDICARA*. 2(1), 1-7.
- Scott, S.G., & Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the work place. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.

- Shalley, C.E., Jing Z., & Oldham, G.R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here? *Journal of Management*, 30, 933-958.
- Vermeulen, P. (2004), Managing product innovation in financial services firms. *European Management Journal*. 22(1), 43-50.
- Wahono, S., & Abdullah, K. (2010). *The Mantra: Rahasia Sukses Berinovasi Jawa-Jawara Industri dalam Negeri*. Jakarta: Prenada.