

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN  
PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN  
PT. INDOBISMAR SURABAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan  
Progran Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)



Oleh :

**MOCHAMMAD TRISWANDA ASYARI**  
**B77213084**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA**

**2018**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan perilaku Inovatif pada karyawan bagian pemasaran di PT. Indobismar**” sebagai merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 10 Oktober 2017



Mochammad Triswanda Asyari

B77213084

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Skripsi

Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan  
bagian Pemasaran di PT. INDOBISMAR Surabaya

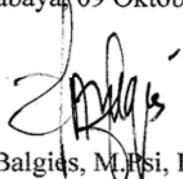
Oleh

Moch. Triswanda A.

B77213084

Telah Disetujui untuk Diajukan pada Sidang Skripsi

Surabaya 09 Oktober 2017

  
Soffy Balgies, M.Psi, Psikolog  
197609222009122001

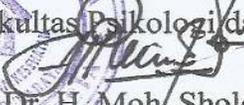
**PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI**

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU  
INOVATIF PADA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN DI PT.  
INDOBISMAR SURABAYA**

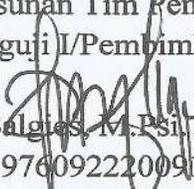
Yang disusun oleh:  
Moch. Triswanda Asyari  
B77213084

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada Tanggal 17 Oktober 2017

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
  
Prof. Dr. H. Moh. Sholeh, M.Pd  
NIP.195912091990021001



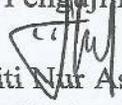
Susunan Tim Penguji  
Penguji I/Pembimbing,

  
Soffy Bulgies, M.Psi, Psikolog  
NIP.197609222009122001

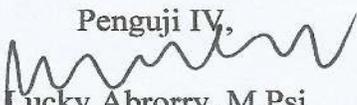
Penguji II,

  
Dra. Siti Azizah Rahayu, M.Si  
NIP.195510071986032001

Penguji III,

  
Dr. dr. Siti Nur Asiyah, M.Ag  
NIP.197209271996032002

Penguji IV,

  
Lucky Abrorry, M.Psi  
NIP. 197910012006041005



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MOCHAMMAD. TRISWANDA ASYARI  
NIM : B77213004  
Fakultas/Jurusan : PSIKOLOGI DAN KESEHATAN / PSIKOLOGI  
E-mail address : triswanda@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan bagian pemasaran PT. Indobismar Surabaya.

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 06-02-2018

Penulis

Mochammad Triswanda Asyari

( nama terang dan tanda tangan )

















usaha menjadi lebih efektif, di mana kebutuhan akan pendekatan cara baru dalam aspek kinerja, pemanfaatan pengetahuan, aspek biaya yang terukur, menjadi suatu kebutuhan untuk mempertahankan pertumbuhan dan pengembangan usaha menjadi lebih efisien dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat.

Para peneliti memiliki keyakinan bahwa inovasi merupakan solusi dalam menghadapi setiap perubahan yang terjadi. Inovasi mengandung pengertian sebagai tindakan korektif terhadap perubahan, yang berpengaruh terhadap percepatan siklus perencanaan dalam menghasilkan suatu produk baru dan pelayanan yang dapat memberikan nilai manfaat serta kepuasan yang lebih tinggi kepada para stakeholder (Kanter, dalam Fonceca, 2002) dan (Imai, 1986). Efektivitas kerja semakin mendapat tempat dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan aspek pola kerja. Penyesuaian perilaku yang berbasis keilmuan sudah menjadi kebutuhan dalam menyikapi dampak tematis perubahan teknologi, di sisi lain membutuhkan penyesuaian psikososial pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan, baik secara individu, kelompok, maupun proses organisasional (West, 1996).

Konsepsi tersebut di atas diyakini pula oleh para praktisi manajemen bahwa, perilaku kerja inovatif yang mengarah pada efektivitas kerja akan mempercepat akselerasi keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Van De Ven, dalam Fonceca, 2002). Perilaku kerja inovatif yang dilakukan secara terstruktur dan

sistematis membutuhkan komitmen, keterlibatan, dan kepemimpinan manajemen dalam mengembangkan faktor penunjang yang bersifat teknis maupun non teknis yang mampu mendorong perilaku inovatif dalam setiap peran pekerjaan (Priyono, 2011). Faktor teknis berhubungan dengan prasarana penunjang hingga pengembangan kompetensi teknis pekerja dalam melakukan inovasi kerja. Sedangkan faktor non teknis berhubungan dengan proses pengembangan soft skill pekerja yang terbentuk berdasarkan proses pembelajaran dengan lingkungan sosial organisasi. Dalam pemahaman praktis, perilaku kerja inovatif merupakan kontinum perilaku yang melibatkan proses berfikir kreatif (intra personal) hingga meyakinkan orang lain (interpersonal) dalam setiap pelaksanaan ide pada situasi pekerjaan (De Jong & Hartog, 2010).

Dari sudut pandang pekerja, efektivitas perilaku kerja inovatif berhubungan dengan pengamatan pekerja dalam mengantisipasi permasalahan pekerjaan dan respon rekan kerja terhadap alternatif solusi yang diajukan (De Jong & Hertog 201). Efektivitas perilaku inovatif akan tercapai jika motif dasar pekerja, seperti, kompetensi-otonomi dan keinginan dalam membangun sinergi sosial, mampu memberikan dorongan bagi para pekerja untuk dapat mengeksplorasi ide ide baru (Deci & Ryan, dalam Franken, 2002). Membangun sinergi sosial sebagai representasi konsep diri eksternal (Scholl, 2002) mengandung makna kerja sama yang saling menguntungkan, dan perasaan saling memiliki. Sedangkan kompetensi merupakan motif sentral karyawan dalam

mempersiapkan kemampuan dirinya untuk dapat melakukan sesuatu secara tepat dan benar. Lebih jauh Deci & Ryan mengatakan bahwa persepsi positif terhadap kompetensi diri akan terbentuk jika didahului dengan adanya perasaan otonomi diri yang terbentuk karena adanya keleluasaan sosial untuk bertindak.

Pemimpin sebagai orang yang paling berpengaruh dalam melakukan pengaturan tugas dan orang (bawahan) memberikan andil besar terhadap perilaku inovatif individu di dalam organisasi De Jong & Hertog (2010). Pemahaman terhadap perilaku kerja seorang pemimpin, bermula pada bagaimana seorang pekerja mempersepsikan, harapan, dan perilaku atasan dalam mengembangkan perilaku kerja inovatif di dalam unit kerjanya. Selain itu, kreativitas yang juga merupakan salah satu komponen perilaku inovatif, dapat berkembang jika pemimpin dalam mengelola tugas bawahan menunjukkan kreativitasnya, terutama dalam mengelola pekerjaan yang bervariasi dengan tuntutan perubahan yang beragam (Ulrich, 1997). Pemberian kesempatan untuk melakukan kesalahan yang terukur dan terkendali, berhubungan erat dengan tingkat kesediaan karyawan untuk mengeksplorasi perilaku kerja secara kreatif (De Jong & Hertog, 2010) Sedangkan efektivitas perilaku pemimpin bergantung pada bagaimana seorang pemimpin secara situasional melakukan pengelolaan dan pengorganisasian tugas, membangun hubungan dengan bawahan, sebagai cara pendekatan dirinya dalam mengintervensi proses kerja dalam unit kerja yang dikelolanya (Yukl, 2010). Data empiris dari Yuan dan

Woodman (2010) memberikan dukungan bahwa kualitas hubungan dengan atasan, maupun pendekatan atasan yang lebih berorientasi pada penyelesaian tugas, menunjukkan hubungan yang positif dengan kinerja inovatif bawahan.

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. Dengan adanya inovasi, organisasi akan dapat merespon tantangan, dapat bertahan dan lebih mudah berkembang. 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.

Era globalisasi yang pesat ini menimbulkan dampak terhadap ketatnya persaingan yang terjadi antar perusahaan. Perusahaan perlu melakukan suatu inovasi-inovasi yang dikembangkan untuk dapat tetap bertahan dalam persaingan di era globalisasi ini. Inovasi sangat penting bagi kinerja perusahaan dan keberlanjutan keunggulan bersaing yang dimiliki. Wahono dan Abdullah (2010) berpendapat bahwa inovasi merupakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing karena tujuan utama dari inovasi yaitu untuk memenuhi permintaan sehingga produk-

produk inovasi adalah salah satu yang bisa digunakan sebagai keunggulan dalam bersaing bagi perusahaan. Dengan demikian, perlu didukung Perilaku inovasi karyawan perlu didukung sebagai faktor penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam lingkungan bisnis yang cukup dinamis (Yuan and Woodman, 2010).

Menurut pengamatan pada studi awal yang dilakukan peneliti, terdapat perusahaan PT. Indobismar yang bergerak di bidang distributor Handphone, Laptop, dan *Accessories*. distributor berupa barang baru maupun bekas. Perusahaan ini memiliki banyak cabang yang tersebar di Jawa Timur, cabang-cabang tersebut berupa tokoh-tokoh Handphone, Laptop, dan *Accessories*. Tokoh Handphone dan *Accessories* berjumlah 25 tokoh dan tokoh laptop berjumlah 3 tokoh, dengan karyawan bagian pemasaran berjumlah 95 orang yang tersebar di beberapa daerah di Jawa Timur dan Jawa Tengah. PT. Indobismar tidak hanya melayani jual beli Komputer, Laptop baru atau bekas, tapi juga accessories, sampai dengan software/hardware, multimedia, service dan repair juga masalah networking solution.

PT Indobismar Surabaya merupakan perusahaan distributor Handphone, Laptop, dan *Accessories* yang cukup terdepan di wilayah Surabaya. Bicara soal kemajuan dan kesejahteraan yang diperoleh oleh PT Indobismar tentunya tidak terlepas dari sistem organisasi yang ada dan peran serta karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk mengetahui

fakta-fakta yang terdapat PT Indobismar Surabaya, peneliti mencoba melakukan observasi dan wawancara di lokasi PT Indobismar.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada salah satu karyawan bagian pemasaran di PT. Indobismar, ketika ditanya seberapa besar dampak Iklim organisasi yang ada dalam perusahaan untuk membentuk dan mempengaruhi perilaku karyawan yang lebih produktif dan inovatif. Kemudian karyawan tersebut mengatakan bahwa “Perilaku kerja karyawan yang produktif dan inovatif pada pekerjaan karyawan tergantung pada sistem organisasi, situasi serta kondisi dalam suatu organisasi perusahaan. Karena bila iklim organisasi sangat baik dan kondusif maka akan berdampak baik pula pada kita sebagai karyawan” (Pada tanggal 04 juli 2017)

Adapun fakta-fakta yang menjadi keunggulan PT Indobismar Surabaya adalah: Pertama, karyawan yang bekerja di bagian pemasaran memiliki peran yang sangat aktif dalam mempromosikan produk sehingga mudah dalam memperoleh pelanggan. Promosi dari PT Indobismar Surabaya memang menjadi hal yang diutamakan, baik promosi dalam hal media cetak maupun media elektronik. Hal ini menyebabkan banyaknya pengetahuan dari masyarakat terhadap jasa distributor dan penjualan Handphone, Laptop, dan *Accessories* dari PT Indobismar Surabaya yang akan berdampak terhadap meningkatnya hasil penjualan dan menguntungkan bagi perusahaan.

Perilaku inovatif sangat dibutuhkan dimana karyawan dapat memunculkan suatu inovasi yang baru untuk dapat lebih mempromosikan jasa penjualan Handphone, Laptop, dan *Accessories* dari PT Indobismar Surabaya. Perilaku inovatif dalam penelitian ini merujuk pada definisi yang dikemukakan oleh Scott dan Bruce (1994) yaitu intensi individu untuk menampilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide baru di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi kerjanya.

Fakta yang kedua adalah: PT Indobismar Surabaya lebih memfokuskan bekerja sama dengan toko-toko elektronik maupun perusahaan lain yang bergerak dibidang penjualan Handphone, Laptop, dan *Accessories*. Hal ini sangat diperhatikan karena tidak sedikit masyarakat umum di *Surabaya* yang juga membutuhkan barang-barang elektronik seperti Handphone, Laptop, dan *Accessories*. Perilaku inovatif dari karyawan bagian pemasaran juga diperlukan guna mengevaluasi masalah kurangnya membidik konsumen perorangan.

Adapun faktor yang menjadi ancaman PT Indobismar Surabaya adalah munculnya pesaing yang akan memberikan fasilitas yang sama dan akan memberikan harga yang lebih rendah dari yang diberikan oleh perusahaan. Di *Surabaya*, pesaing yang bergerak di jasa distributor Handphone, Laptop, dan *Accessories* dapat dikatakan cukup banyak. Untuk itulah suatu inovasi sangat diperlukan dalam hal ini.

Inovasi tidak datang dari luar perusahaan namun berasal dari karyawan di dalam perusahaan itu sendiri. Perilaku inovatif karyawan

yang muncul terus menerus akan mampu membuat PT Indobismar Surabaya ini akan jauh lebih unggul dari pesaingnya. Disini peran perusahaan pun sangat penting dalam membangun suatu organisasi yang kondusif, tidak hanya mengandalkan kinerja karyawan yang inovatif tetapi perusahaan harus membuat terobosan-terobosan yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan supaya lebih produktif dan inovatif lagi. Getz dan Robinson (2014) menemukan bahwa hampir 80% ide inovatif muncul dari individu. Sementara hanya sekitar 20% inovasi muncul dari inisiatif organisasi.

PT Indobismar Surabaya membutuhkan suatu kerjasama dan sistem yang berasal dari organisasi perusahaan itu sendiri untuk dapat mengatasi masalah yang ada. Selain sikap atau perilaku dari karyawan untuk memunculkan suatu inovasi, iklim organisasi dalam perusahaan juga harus berperan penting dalam membangun dan mendukung kinerja karyawan, supaya memicu karyawan agar dapat lebih termotivasi dalam bekerja sehingga memunculkan perilaku-perilaku yang inovatif.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin menguji faktor-faktor yang dapat mendukung maupun mengurangi perilaku kerja inovatif dari karyawan PT Indobismar Surabaya. Karena itu, penelitian ini akan menyoroti perilaku inovatif sebagai variabel inovasi pada level individu di organisasi. Karena alasan itu pula, telaah mengenai berbagai faktor yang berpengaruh penting dalam rangka memahami hal-hal apa saja yang

mendukung dan meningkatkan perilaku inovatif di organisasi menjadi sangat penting.

West (2000) memaparkan beberapa ciri dari perilaku inovatif yaitu tendensi untuk menciptakan ide-ide baru, toleran terhadap ambiguitas, adanya keinginan untuk menjadi efektif, berorientasi pada inovasi serta pencapaian. Perilaku inovatif seseorang dapat berasal dari lingkungan dalam dan lingkungan luar sebuah organisasi. Lingkungan dalam dari sebuah organisasi dapat dianalisa dengan iklim organisasi. Iklim yang dirasakan positif oleh karyawan akan memunculkan perilaku-perilaku yang inovatif yang muncul dari pemikiran-pemikiran baru yang tidak terkekang dan mendapatkan dukungan dari perusahaan.

Brigden dan Stringer (2002) menyatakan enam indikator dari iklim organisasi yaitu struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen. Jika perusahaan menjalankan seluruh indikator dari iklim organisasi kemungkinan perusahaan akan mengalami kemajuan yang sangat luar biasa dikarenakan dapat memicu dan menjadikan karyawan untuk menjadi lebih produktif dan inovatif. Dan sebaliknya jika beberapa dari indikator tersebut tidak dijalankan dengan baik tidak menutup kemungkinan karyawan akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan kemampuan dan perilaku yang diharapkan oleh perusahaan. Karena iklim organisasi merupakan kunci utama dalam mengembangkan perilaku karyawan. Untuk itu peneliti ingin menguji pengaruh iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan PT Indobismar

Surabaya terhadap perilaku inovatif karyawan yang akan sangat dibutuhkan untuk dapat mengevaluasi masalah yang terjadi dalam perusahaan.

Fokus penelitian ini adalah pada inovasi yang secara spesifik ditampilkan oleh karyawan bagian pemasaran di dalam suatu organisasi, yaitu perilaku inovatif individu, khususnya di lingkungan kerjanya. Sebagian besar studi tentang inovasi mengarah pada inovasi di level organisasi (Amo & Kolvereid, 2005). Padahal, inovasi adalah ide dan individu merupakan pencetus dan pelaksana ide inovatif. Ide datang dari individu sebagai pihak yang membawa, mengembangkan, bereaksi dan dapat memodifikasinya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka didapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh iklim organisasi pada perilaku kerja inovatif karyawan PT. Indobismar Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Indobismar Surabaya. maka peneliti dapat menarik kesimpulan bawah lingkungan atau iklim organisasi yang kondusif akan memengaruhi inovatif kerja karyawan, begitu sebaliknya jika lingkungan atau iklim organisasi yang tidak kondusif akan memengaruhi inovatif kerja karyawan. Untuk itu maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan iklim organisasi (*Organizational Climate*) dengan Perilaku Inovatif (*Innovative Behavior*) pada karyawan.





dibandingkan memori organisasi dan tipe kerja, level pendidikan secara konsisten berpengaruh secara signifikan ketika ketiga variabel tersebut diolah bersama (lihat table 6).

Penelitian lainnya oleh Kiki (2015). Dari penelitian tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi pada salah satu perusahaan di Palembang, dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi di perusahaan tersebut.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewa dan Komang (2016). Dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan. Semakin baik iklim organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku kerja inovatif yang akan muncul. Kedua, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan. Semakin kuat kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang akan muncul. Ketiga, self efficacy berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan. Semakin tinggi self efficacy yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku kerja inovatif yang timbul dari karyawan tersebut.

Penelitian lainnya oleh Nodya, Fendy (2015). Dari penelitian tersebut Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil, antara lain:

Ha1 penelitian ini ditolak, berarti tidak terdapat hubungan antara Iklim Organisasi (Human Relation Model) terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Ha2 penelitian ini ditolak, berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan pula antara variabel Iklim Organisasi (Internal Process Model) dengan Perilaku Kerja Inovatif. Ha3 penelitian ini diterima, berarti terdapat hubungan antara Iklim Organisasi (Open System Model) dengan Perilaku Kerja Inovatif. Koefisien korelasi diantaranya sebesar 0,385 sehingga hubungan kedua variabel tersebut cenderung kearah positif. Ha4 penelitian ini diterima, berarti terdapat hubungan antara Iklim Organisasi (Rational Goal Model) dengan Perilaku Kerja Inovatif. Koefisien korelasi keduanya bernilai sedang yaitu sebesar 0,428. Jadi, dapat dinyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan tingkat Iklim Organisasi (Open System Model dan Rational Goal Model), maka akan diikuti pula dengan meningkatnya Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan Kompas Gramedia Printing Surabaya.

Lain halnya Penelitian yang dilakukan oleh Galih (2016). Dari penelitian tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan di salah satu perusahaan dengan  $r = 0.518$ , dan  $p = 0.000$  dan iklim organisasi yang dialami karyawan di perusahaan tersebut memiliki nilai  $r = 0.518$  yang berarti pengaruhnya sedang terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lainnya oleh Mousa A. Al-Saudi (2012). Menunjukkan bahwa dimensi iklim organisasi memberikan hubungan yang kuat dengan

dimensi perilaku inovatif. Dimensi iklim organisasi menjelaskan sekitar 79,8% varians dalam variabel dependen total (problem solving), 78,3% varians dalam dimensi kemampuan untuk berubah, 63,7% varians dalam dimensi (spirit of risk) , 67,2% varians dalam dimensi kapasitas komunikasi, dan 62,4% varians dalam dimensi dorongan kreativitas. Hal ini dapat disebabkan oleh pentingnya masa depan institusi yang jelas dan tujuan yang ingin dicapai, melalui pembangunan struktur organisasi, desentralisasi, dan partisipasi pengambilan keputusan karyawan yang fleksibel.

sedangkan Penelitian lainnya oleh Yeoh KK & Rosli M (2013). Studi ini mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi pro-inovasi, pertukaran pemimpin-anggota dan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini merupakan upaya pertama untuk langsung berteori dan menguji faktor penentu utama yang terkait dengan perilaku pekerja pengetahuan perilaku inovatif dalam layanan bisnis intensif pengetahuan di Malaysia. Model yang diuji di sini menyediakan kerangka teoritis untuk memahami mengapa karyawan terlibat dalam perilaku inovatif dalam kaitannya dengan iklim organisasi pro-inovasi dan pertukaran pemimpin-anggota.

Penelitian lainnya oleh Rabia I, Tahir S, M. Anis H, dan Afsheen F (2010). Penelitian tersebut saat ini konsisten dengan Aiken et al. (1980) yang diklaim hubungan antara ukuran organisasi dan inovasi menjadi tidak signifikan. Alasan untuk peran organisasional yang tidak signifikan ini

mungkin karena organisasi yang lebih besar memiliki struktur yang lebih formal dan lingkungan birokrasi yang membatasi inovasi. Organisasi yang lebih besar menghadapi kompleksitas pengambilan keputusan terpusat, kepatuhan terhadap peraturan dan peraturan dan melalui saluran yang tepat yaitu mengikuti hirarki dan budaya yang menghalangi karyawan IWB. Sebaliknya, organisasi yang lebih kecil karena struktur hierarkinya yang sederhana berada pada posisi yang lebih baik untuk menerapkan gagasan inovatif dari para karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Betul Balkar (2015). Temuan ini sangat menarik, karena tekanan mungkin dianggap menyebabkan sebagian besar hasil yang tidak diinginkan di tempat kerja. Namun, efek tekanan yang mendorong guru untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dengan cara yang lebih disiplin mungkin menjadi alasan untuk ini. Struktur normatif dan kontrol suatu organisasi juga dapat dianggap terkait dengan dimensi tekanan. Sejalan dengan temuan penelitian Amo dan et al. (2006) menemukan bahwa dimensi normatif memiliki pengaruh yang kuat, positif dan signifikan terhadap IB karyawan. Namun, Türker dan İnel (2012) menentukan bahwa inovasi individu dirasakan menurun dengan lokus kontrol eksternal yang lebih tinggi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Muge LY, dan Esra DO (2014). Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh moderat iklim organisasi terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan





tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif adalah orang yang sikap kesehariannya adalah selalu berfikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang sifatnya menuju pembaharuan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju dan diupayakan agar perubahan itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu. Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya agar melakukan upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dengan biasanya tetapi lebih efektif dan efisien.

Zhou (2001: 513-524) menyatakan tentang karakter dari individu yang memiliki perilaku inovatif adalah: 1) Mencari tahu teknologi baru, proses, teknik dan ide-ide baru, 2) Menghasilkan ide-ide kreatif, 3) Memajukan dan memperjuangkan ide-ide ke orang lain, 4) Meneliti dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru, 5) Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru tersebut, dan 6) Kreatif.

Tidd dan Bessant (2009) menyatakan bahwa terdapat empat jenis inovasi, yaitu inovasi produk; perubahan yang berkaitan dengan benda-benda (produk/pelayanan) yang ditawarkan oleh sebuah perusahaan, inovasi proses; perubahan yang berkaitan dengan cara yang diciptakan atau dikirimkan. inovasi posisi; perubahan dalam

konteks dimana produk/layanan diperkenalkan, dan inovasi paradigma; perubahan dalam hal model mental yang dilakukan sebuah organisasi.

Perilaku inovatif sangat berkaitan dengan inovasi. Inovasi dan perilaku inovatif merupakan perubahan sosial. Perbedaannya hanya pada penekanan ciri dari perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sedangkan, perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif adalah orang yang sikap kesehariannya adalah selalu berfikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang sifatnya menuju pembaharuan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju dan diupayakan agar perubahan itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu. Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya agar melakukan upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dengan biasanya tetapi lebih efektif dan efisien.

Menurut (Inkeles, *et.al.*) dalam (Purba, 2009) mengartikan proses modernisasi dikaitkankan dengan perilaku inovatif sebagai proses perubahan kehidupan masyarakat, ditekankan bahwa perubahan kehidupan akibat perilaku inovatif modernisasi ini diikuti oleh











perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (setting) dimana perilaku muncul : lingkungan (environment), lingkungan pergaulan (milieu), budaya (culture), suasana (atmosphere), situasi (situation), pola lapangan (field setting), pola perilaku (behavior setting), dan kondisi (conditions).

Iklim organisasi merupakan konsensus dari persepsi para anggota mengenai organisasi dan/atau, subsistemnya terkait dengan anggotanya dan lingkungan luarnya (Jewell dan Siegal ,1998). Patterson dkk (2005) menggunakan *Competing Value Model (CVM)* untuk mengukur iklim organisasi. Alat ukur yang dikenal dengan nama *Organizational Climate Measure (OCM)* ini terdiri dari empat kuadran, yaitu :

- a. *Human relations model*, (fokus internal dan fleksibilitas dalam kaitannya dengan lingkungan). Kuadran ini menekankan pada kesejahteraan, pertumbuhan dan komitmen komunitas pekerja dalam organisasi.
- b. *Internal process model*, (fokus internal dan kontrol yang ketat dalam organisasi). Kuadran ini berfokus pada formalisasi dan kontrol internal terhadap sistem dalam kaitannya dengan sumber-sumber dan penggunaannya secara efisien. Menitikberatkan pada stabilitas, dimana lingkungan yang bersifat tidak pasti akan diabaikan atau diminimalisir.





- 2.) Iklim merupakan persepsi dan bagian anggota organisasi, yang dapat menghasilkan mufakat antara individu-individu.
- 3.) Terdiri dari pengaruh global anggota organisasi melalui interaksi dengan yang lain dan kebijakan organisasi, struktur dan proses.
- 4.) Persepsi iklim menggambarkan peristiwa lingkungan dan kondisi daripada evaluasi mereka.
- 5.) Iklim dapat secara potensial mempengaruhi tingkah laku individu.

Iklim organisasi secara objektif eksis, terjadi di setiap organisasi, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi, tetapi hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi. Ini berarti peneliti yang menginginkan informasi mengenai iklim suatu organisasi perlu menjaringnya menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi dari anggota organisasi. Dimensi dan indikator iklim organisasi harus dikembangkan guna mengukur iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat atau karakteristik variabel iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi. Altman (2000) mengemukakan bahwa studi yang dilakukan oleh pakar iklim organisasi menunjukkan paling tidak 460 jenis lingkungan kerja dengan iklim organisasinya sendiri-sendiri.









- f. Dukungan, yaitu pemberian semangat kerja dalam organisasi, dimana para anggota organisasi saling mempercayai dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- g. Standar yaitu kualitas pelaksanaan dan mutu produksi yang diutamakan organisasi dapat menetapkan tujuan untuk menantang anggota organisasi agar berprestasi.
- h. Konflik yaitu faktor mengenai permasalahan perbedaan pendapat antara atasan dan bawahan mengenai permasalahan dalam organisasi.
- i. identitas organisasi, yaitu faktor yang menekankan pada persepsi anggota terhadap derajat pentingnya loyalitas kelompok dalam diri anggota organisasi, apakah individu dapat merasakan suatu kebanggaan menjadi anggota organisasi tersebut atau tidak sehingga dapat memperbaiki penampilan kerja individu.

Sedangkan Robert Stringer dalam (Wirawan, 2008) mengemukakan bahwa terdapat 5 faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi yaitu :

- a. Lingkungan eksternal.
- b. Strategi organisasi.
- c. Pengaturan organisasi.
- d. Kekuatan sejarah.
- e. Kepemimpinan.





perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi. Ada persinggungan area antara inovasi, kreativitas, dan perubahan, namun secara operasional mendefinisikan ketiganya ada perbedaan yang nyata (West, 2000). Secara umum, para ahli melihat perbedaan antara perilaku inovatif dan kreativitas dari dua sudut pandang yang berbeda, yakni tingkat kebaruan ide dan tingkat interaksi sosial sebagai konsekuensi aplikasi ide di dalam pekerjaan.

Dari segi proses, kreativitas dipandang sebagai sebuah proses kognitif yang bersifat intra personal, sedangkan inovasi lebih menekankan pada antar individu dalam kelompok kerja. Kreativitas merupakan salah satu aspek gagasan dari inovasi, sedangkan inovasi mencakup keduanya, yakni ide dan implementasi nyata dari ide yang diajukan (West, 2000). Meskipun inovasi tidak mengisyaratkan kebaruan absolut, namun bisa dipandang sebagai sebuah inovasi jika perubahan yang terjadi dianggap sebagai suatu hal yang baru oleh individu, kelompok atau organisasi. Bentuk Inovasi bisa bervariasi, mulai dari inovasi yang bersifat minor hingga inovasi yang sifatnya sangat penting. Inovasi bisa ditemukan mulai dari hanya dalam bentuk perubahan prosedur administratif-pelayanan hingga inovasi yang terjadi karena adanya perubahan teknologi.

Perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif (De Jong & Hertog, 2010). Tahapan tersebut meliputi tahapan kegiatan sebagai berikut: Pertama, tahu

dan memahami lingkup pekerjaan dan potensi permasalahan yang dihadapi dan yang mungkin akan terjadi. Ke dua, memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kualitas kerja dan secara kreatif mengupayakan tindakan solusi. Ke tiga, membangun kerjasama dan komitmen bersama untuk merealisasikan usulan perbaikan inovatif dalam proses kerja kelompok. Ke empat, mengaplikasikan usulan perbaikan dalam pekerjaan.

Tahapan perilaku tersebut adalah proses yang harus dilalui karyawan dalam mengembangkan perilaku kerja inovatif (De jong & Hertog, 2010).

Perilaku inovatif bukanlah semata-mata dipengaruhi faktor bawaan atau internal. Perilaku inovatif dalam bekerja sering muncul manakala seorang karyawan menghadapi tantangan dalam pekerjaannya, mendapat kewenangan yang luas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Organisasi juga harus menyadari bahwa iklim yang mendukung aktifitas individu dapat mendorong untuk berinovasi.

Iklim organisasi adalah variabel yang sangat penting bagi setiap organisasi untuk membangun sikap komitmen organisasi dan perilaku yang inovatif dalam konteks pencapaian kinerja organisasi. Perilaku kerja yang positif dalam bentuk inovasi (*innovative behavior*) menjadi bagian yang penting untuk mempersiapkan kemampuan daya saing. Dengan demikian pengembangan budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat menciptakan iklim organisasi yang positif (Wallace et al., 1999) sebagai kebutuhan mutlak untuk dapat mendorong terciptanya perilaku inovatif.







































menggunakan analisis korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS for Windows versi 16.0. (Santoso 2002) mengatakan bahwa tujuan analisis korelasi ini adalah ingin mengetahui apakah diantar dua variabel terdapat hubungan, dan jika ada hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Jika besarnya korelasi  $> 0,5$  maka berarti memang terdapat hubungan (korelasi) yang kuat antara dua variabel tersebut. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi apabila menggunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

1. Data kedua variabel berbentuk data kuantitatif (interval dan rasio).
2. Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.





























Berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar 0.683 diketahui bahwa korelasinya bersifat positif, artinya semakin baik iklim organisasi maka akan semakin baik pula perilaku inovatif. Dengan memperhatikan harga koefisien korelasi sebesar 0.683, berarti sifat korelasinya baik.

**Tabel 19.**  
Hasil Uji Korelasi Regresi Linier Sederhana  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 <sup>a</sup>	.466	.458	9.51961

a. Predictors: (Constant), y

b. Dependent Variable: x

Berdasarkan tabel *model summary* dapat diketahui nilai R Square sebesar 0.683. R square disebut juga dengan koefisien determinasi, yang berarti 68% variabel perilaku inovatif dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi, sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh variabel lain.

### C. Pembahasan

Pada penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguji hubungan antara Iklim Organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan bagian pemasaran di PT. Indobismar Surabaya. Berdasarkan data penelitian yang dianalisa kemudian dilakukan interpretasi hasil penelitian dari aspek teoritis dan praktisnya, maka dilakukan pembahasan hasil penelitian tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif. Dengan hipotesis penelitian terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan bagian pemasaran. Berdasarkan uji hipotesis menyatakan bahwa hipotesis penelitian ini di terima dengan taraf signifikansi 0,00. Artinya terdapat hubungan antara variabel perilaku inovatif dengan iklim organisasi. hal ini dapat dilihat pada tabel ANOVA<sup>b</sup> diperoleh F hitung sebesar 3,97. Kemudian jika melihat perbandingan nilai f hitung dengan f tabel adalah: F table di peroleh dengan cara melihat df1 dan df2 pada tabel. Dengan rumus  $df1=k-1$  dan  $df2=n-1$ , maka  $df1:2-1=1$  dan  $df2:65-1=64$ . Di peroleh f tabel 3.99 yang mana f tabel lebih besar dari f hitung berarti terdapat hubungan yang linear.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian pemasaran di PT. Indobismar Surabaya. Data demografi subyek yang menjadi responden penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Untuk subyek yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 48 orang atau 58% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang atau 42%. Untuk subjek yang berusia 20 - 30 tahun memiliki frekuensi sebesar 39 orang dan memiliki persentase sebesar 60%, pada subyek yang berusia 31-40 tahun memiliki frekuensi 26 orang dan memiliki persentase sebesar 40%, pada subyek yang berusia > 40 tahun memiliki frekuensi 0 dan persentasenya 0%. Untuk subyek dengan jumlah terendah dari pendidikan terakhir yaitu pada tingkat pendidikan D3 dengan banyak subyek hanya 10 orang dan usia paling tinggi yaitu pada pendidikan tingkat SMA dengan jumlah 44 orang. Kemudian subyek dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah sebanyak 11 orang, sedangkan subyek dengan tingkat pendidikan S2 berjumlah 0. Sedangkan untuk subyek yang bekerja dalam rentang waktu < 3 tahun adalah yang paling banyak yaitu 46 orang, dan yang paling sedikit adalah subyek yang bekerja dalam rentang waktu 3-10 tahun yaitu berjumlah 19 orang, sedangkan yang bekerja dalam rentang waktu > 10 tahun adalah 0

Pada Penelitian yang pernah dilakukan oleh Arum dan Hamdi (2004) mengenai hubungan antara level pendidikan dengan perilaku inovatif. Dari analisis regresi ditemukan bahwa level pendidikan adalah variabel yang memiliki hubungan signifikan dengan perilaku inovatif pada suatu perusahaan. Penelitian mengenai perilaku inovatif karyawan memuat variabel level pendidikan sebagai salah satu variabel yang harus diperhatikan dalam

penelitian. Scott dan Bruce (1994) juga menemukan bahwa level pendidikan individu berpengaruh pada munculnya perilaku inovatif karyawan. Karenanya, penting bagi perusahaan yang akan mengembangkan perilaku inovatif karyawannya untuk memerhatikan tingkat pendidikan para karyawan. Karena semakin tinggi level pendidikan, diharapkan akan lebih mudah bagi karyawan untuk menampilkan inovasi. Bahkan, perusahaan tersebut diketahui bahwa dibandingkan memori organisasi dan tipe kerja, level pendidikan secara konsisten berpengaruh secara signifikan ketika ketiga variabel tersebut diolah bersama.

Penelitian lainnya oleh Nodya, Fendy (2015). Dari penelitian tersebut Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil, antara lain: Ha1 penelitian ini diterima, berarti terdapat hubungan antara Iklim Organisasi (Open System Model) dengan Perilaku Kerja Inovatif. Koefisien korelasi diantaranya sebesar 0,385 sehingga hubungan kedua variabel tersebut cenderung kearah positif. Ha2 penelitian ini diterima, berarti terdapat hubungan antara Iklim Organisasi (Rational Goal Model) dengan Perilaku Kerja Inovatif. Koefisien korelasi keduanya bernilai sedang yaitu sebesar 0,428. Jadi, dapat dinyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan tingkat Iklim Organisasi (Open System Model dan Rational Goal Model), maka akan diikuti pula dengan meningkatnya Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan.

Pemahaman terhadap perilaku kerja inovatif, bermuara pada bagaimana seorang pekerja mempersepsikan, harapan, dan perilaku atasan dalam mengembangkan perilaku kerja inovatif di dalam unit kerjanya. Selain itu, kreativitas yang juga merupakan salah satu komponen perilaku inovatif, dapat berkembang jika pemimpin dalam mengelola tugas bawahan menunjukkan kreativitasnya, terutama dalam mengelola pekerjaan yang bervariasi dengan tuntutan perubahan yang beragam (Ulrich,1997)

Mousa A. Al-Saudi (2012). Menunjukkan bahwa dimensi iklim organisasi memberikan hubungan yang kuat dengan dimensi perilaku inovatif. Hal ini dapat disebabkan oleh pentingnya masa depan institusi yang jelas dan tujuan yang ingin dicapai, melalui pembangunan struktur organisasi, desentralisasi, dan partisipasi pengambilan keputusan karyawan yang fleksibel.

Perilaku kerja inovatif yang dilakukan secara terstruktur dan sistematis membutuhkan komitmen, keterlibatan, dan kepemimpinan manajemen dalam mengembangkan faktor penunjang yang bersifat teknis maupun non teknis yang mampu mendorong perilaku inovatif dalam setiap peran pekerjaan (Priyono, 2011).

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Dewa dan Komang (2016). Dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan dan









- Dewa, & Komang, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 3, 2016, ISSN : 2301-8912
- Galih, H. (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. JEMBAYAN MUARABARA Desa Separi Tenggara Seberang. *E journal psikologi.fisip-unmul.ac.id*. Volume 4, Nomor 2, 2016 : 374 – 384
- George, J., & Zhou, J. M. 2001. When job dissatisfaction lead to creativity: Encourage the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44: 682-696.
- Getz, & Robinson. 2014. *Tourism Analysis*. Cognizant Communication Corporation.
- Imam, A, & Erika SK. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Humanitas, Vol. X No.1 Januari 2013:76
- Jong, De & Den Hartog, 2008. "Leadership as a determinant of innovative behavior". *A Conceptual framework*. 2008. "Innovative and Work Behavior : Measurement and Validation. Amsterdam: EIM Business.
- Kays, S.J. 1991. *Postharvest Physiology of Perishable Plant Product*. Van Nostrand Reinhold. New York.
- Kiki. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. PUSRI PALEMBANG. *Jurnal Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang*, Vol. 1 No. 1 Juni 2015
- Likert, R. (1967). *New Patterns of Management*. Mc Graw-Hill Book Company, New York.
- Litwin, G.H. dan Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: McGraw Hill.
- Nodya, w, & Fendi, S. (2015). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan Industri Kreatif. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 04 No. 3, Desember 2015
- Rusdijanto S. (2012). Perilaku Inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, Edisi I/Desember 2012, hlm. 57–74

- Santoso Singgih. 2002. *Statistik Parametrik*. Cetakan Ketiga, PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Scott, S.G., & Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*. Vol. 37, No. 3, 580-607.
- Sergiovani, T.J., & Starrat, R.B. 1983. *Supervision: Human Perspective*. New York : McGraw-Hill.
- Solomon , M.R. (2004). *Consumer Behavior, Buying, Having and Being*. Sixth edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Steers, R.M. (1977). *Antecedents and outcomes of or ganizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Tidd, Joe dan J. Bessant. (2009). *Integrating Technological, Market and Organizational Change*, 4<sup>th</sup> Edition, England, John Wiley & Sons Ltd.
- Wahono, S., dan Abdullah, K. 2010. *The Mantra: Rahasia Sukses Berinovasi Jawara-Jawara Industri dalam Negeri*. Jakarta: Prenada.
- Wallace, C. C. 1999. *Staghorn Corals of the World: A Revision of the Genus Acropora*. CSIRO Publishing, Collingwood, Victoria, Australia.
- West, M. & Farr, J. (1989). *Innovation at Works: Psychological Perspective*. *Social Behavior*. Vol. 4, h. 15-30.
- West, M.A. 2000. *Mengembangkan Kreativitas dalam Organisasi*. Edisi Pertama, Penerbit: Kanisius, Yogyakarta.
- Wim de Jong. (2007). *Buku Ajar Ilmu Bedah*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran, EGC.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Yuan, F. and Woodman, R.W. (2010), “Innovative behaviour in the workplace: the role of performance and image outcome expectations”, *Academy of Management Journal*, Vol. 53 No 2, pp. 323-342.