

HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DENGAN PERILAKU INOVATIF KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN

Lina Febriani Ayu Andon Dewi¹, Reny Yuniasanti², Sowanya Ardi Prahara³

¹²³Universitas Mercu Buana Yogyakarta

¹lina.febriani117@gmail.com, ²reny.yuniasanti@gmail.com, ³sowanya_hara@yahoo.com

Abstrak

Agar dapat bertahan di era disruptive setiap perusahaan menuntut karyawannya untuk bisa lebih inovatif dalam proses kerjanya. Masih rendahnya perilaku inovatif di PT. A terutama pada bagian penjualan menjadi permasalahan yang harus dicarikan bentuk intervensi yang tepat. Hipotesis penelitian yaitu terdapat hubungan antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif dalam pekerjaan. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 35 karyawan penjualan PT. A Yogyakarta yang dipilih dengan menggunakan *purposive sampling*. Subjek penelitian adalah karyawan tetap dengan masa kerja minimal setahun. Pengumpulan data menggunakan alat ukur skala persepsi lingkungan kerja dan skala perilaku inovatif. Dari hasil analisis data menggunakan korelasi *product moment* Pearson, diketahui terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi lingkungan kerja dengan perilaku inovatif penjualan karyawan PT. A Yogyakarta ($r = 0,439$; $p < 0,050$). Persepsi lingkungan kerja secara efektif berkontribusi sebesar 13,90% terhadap perilaku inovatif karyawan. Berdasarkan analisis regresi, diketahui bahwa persepsi lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi efektif sebesar 11,70%, dan persepsi lingkungan kerja non fisik secara efektif berkontribusi sebesar 17,40% pada perilaku inovatif. Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan informasi intervensi untuk lebih menyalurkan dan mengharmoniskan hubungan di dalam organisasi untuk memunculkan perilaku inovatif karyawan.

Kata Kunci: perilaku inovatif, persepsi lingkungan kerja, karyawan penjualan

THE CORRELATION BETWEEN PERCEPTION OF WORK CLIMATE AND INOVATIVE BEHAVIOUR MARKETING EMPLOYEE

Lina Febriani Ayu Andon Dewi¹, Reny Yuniasanti², Sowanya Ardi Prahara³

¹²³Universitas Mercu Buana Yogyakarta

¹lina.febriani117@gmail.com, ²reny.yuniasanti@gmail.com, ³sowanya_hara@yahoo.com

Abstract

In order to survive in the disruptive era every company demands their employees to be more innovative in the process of working. PT. A still have low innovative behaviour, particularly in the sales department that condition becomes a problem that must be sought to exact interventions. The hypothesis of the research is there is a relationship between employee perceptions to work environment with innovative behaviour in work. Hypotheses of this study is to know there any relation between sales employees' perception of work environment with the innovative behavior in their daily work. Subject in this study consists of 35 sales employees of PT. A Yogyakarta which are chosen by using *purposive sampling*. They are chosen based on the statues of permanent employees and have length of work minimum a year. Data were collected by using measuring instrument of scale perception on work environment and innovative behavior scale. Based on data analyzed result with correlation of *product moment* Pearson, it can be concluded that there is positive and significant relationship between perceptions of the work environment with innovative behavior sales employees of PT. A Yogyakarta ($r = 0.439$ ($p < 0.050$)). The perceptions of the work environment effectively

contribute amount 13.90% to the employees' innovative behavior. Based regression analyzes of each aspect, it is known that perception of physical work environment provides effective contribution amount to 11,70%, and perception of non-physical work environment effectively contribute amount to 17,40% of innovative behavior. Based on the results of this study provide information on the intervention to better align and harmonize relationships within the organization to elicit innovative behavior of employees.

Keywords: perception of work environment, innovative behavior, sales employee.

PENDAHULUAN

Di era disruptive ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan inovatif, hal ini diperlukan agar perusahaan mampu memenangkan persaingan dalam dunia bisnis (Kasali, 2017). Salah satunya dengan memanfaatkan kemampuan yang di miliki oleh karyawan untuk turut serta dalam proses inovasi (Ancok, 2012).

PT. A Yogyakarta memiliki visi menjadi salah satu perusahaan dengan pengelolaan terbaik di Asia Pasifik dengan penekanan pada pertumbuhan yang berkelanjutan dengan pembangunan kompetensi melalui pengembangan sumber daya manusia, struktur keuangan yang solid, kepuasan pelanggan dan efisiensi serta menjadi perusahaan yang mempunyai tanggung jawab sosial serta ramah lingkungan. Adanya visi tersebut diharapkan agar seluruh karyawan PT. A dapat memaksimalkan pekerjaannya. Salah satu caranya dengan terus meningkatkan perilaku inovatif pada seluruh karyawan.

Perilaku inovatif merupakan keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan,

dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi (Kleysen & Street, 2001). Selanjutnya Kanter (dalam Janssen, 2003) menyebutkan perilaku inovatif memiliki tiga aspek yaitu: *Idea generation* pada tahap ini individu mampu menghasilkan sesuatu yang baru berupa ide-ide yang bermanfaat. *Idea promotion* pada tahap individu yang sudah mampu menghasilkan ide baru, berusaha mengajak individu lain untuk mendukung ide yang dimilikinya. *Idea generalization* pada tahap ini individu mewujudkan ide dengan menghasilkan model inovasi yang dapat dijadikan pengalaman dan diaplikasikan dalam suatu peran kerja di dalam organisasi.

Penelitian terbaru mengenai perilaku inovatif yang dilakukan oleh Sari dan Ulfa (2013) menunjukkan bahwa perilaku inovasi karyawan dalam perusahaan masih tergolong rendah. Begitu pula di PT. A yang menunjukkan masih rendahnya perilaku inovatif karyawan di bagian penjualan berdasarkan hasil wawancara pada manager penjualan dan lima karyawan

bagian penjualan PT. A Yogyakarta pada hari jumat tanggal 11 Maret 2016. Hasil wawancara menunjukkan sepanjang kuartal satu tahun 2015 penjualan produk perusahaan mengalami kemerosotan, dan karyawan dinilai belum memiliki ide-ide inovatif untuk menyelesaikan permasalahan penjualan. Selain itu karyawan menyatakan masih merapkan cara penjualan yang telah ada dan belum memperoleh ide-ide baru yang berhasil untuk meningkatkan penjualan. Kondisi tersebut menyebabkan banyak karyawan yang tidak melakukan usaha mencari ataupun mengajak teman-teman yang lain untuk berusaha mewujudkan ide-ide baru dalam penjualan. Proses yang terjadi mengakibatkan belum adanya suatu model inovasi baru penjualan yang dapat dilaksanakan dalam sistem kerja organisasi. Belum munculnya *idea generation*, *idea promotion* dan *idea generalization* pada karyawan penjualan tersebut tentunya menjadi tantangan besar bagi PT A Yogyakarta lebih meningkatkan perilaku inovatif karyawan khususnya bagian penjualan untuk dapat meningkatkan penjualan yang saat ini belum mencapai target.

Menurut Ancok (2012) perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu modal manusia, modal kepemimpinan, dan modal struktural organisasi. Ambile menambahkan (dalam

Ancok, 2012) faktor lain yang juga turut serta mempengaruhi perilaku inovatif karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan kreatif. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja diprediksi dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada karyawan.

Sedarmayanti (2009) mengartikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi. Adapun hal-hal tersebut adalah lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Netisemito (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Sedarmayanti (2009) mendefinisikan persepsi terhadap lingkungan kerja sebagai cara pandang karyawan terhadap lingkungan sekitar di mana dia bekerja yang berkaitan dengan alat kerjanya, bahan, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2009) juga membagi aspek persepsi terhadap lingkungan kerja menjadi dua yaitu: aspek fisik dan non-fisik.

Karyawan akan memiliki persepsi baik terhadap lingkungan kerja apabila berada di lingkungan kerja yang kondusif, yang akan memberikan rasa aman serta nyaman (Sarwono, 2005). Persepsi merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu hal yang didapatnya dari stimulus yang di lihat maupun yang didengarnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Robbins (2003) yang menyatakan bahwa persepsi merupakan kesan yang diperoleh individu melalui panca indra kemudian di analisis (diorganisir), diinterpretasi dan kemudian dievaluasi. Sehingga individu tersebut memperoleh makna. Melalui proses persepsi ini individu akan membuat kesimpulan tentang sesuatu yang diterimanya.

Lingkungan kerja yang kondusif adalah keadaan yang di harapkan oleh setiap karyawan. Hal ini karena lingkungan yang kondusif akan membuat karyawan merasa aman serta nyaman berada di dalamnya dan dapat memunculkan semangat karyawan untuk membuat ide-ide baru, sehingga akan mempengaruhi sikap individu dalam memunculkan perilaku inovatifnya.

Perilaku Inovatif dan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja

Persepsi lingkungan kerja memiliki dua aspek yaitu aspek lingkungan fisik

dan non-fisik (Sedarmayanti, 2009). Aspek lingkungan fisik ini kemudian dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah hubungan yang dibangun antara atasan dan sesama rekan kerja.

Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan itu seperti: pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya merupakan bagian yang akan digunakan saat bekerja (Sedarmayanti, 2009). Benda-benda tersebut dapat dipersepsi nyaman atau tidak oleh karyawan, hal tersebut dapat memberikan dampak positif maupun negatif pada karyawan, dampak positifnya akan membantu menyelesaikan pekerjaan karyawan sehingga karyawan fokus memikirkan ide-ide inovatif yang akan di gunakan pada saat aplikasi di lapangan. Sebaliknya dampak negatif yang akan dirasakan oleh perusahaan apabila karyawan merasa tidak nyaman berada di tempat kerja adalah minimnya ide inovatif yang di munculkan karyawan dapat menghambat pengaplikasian ketika di lapangan (Ambile, 1999).

Lingkungan kerja non-fisik tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan non-fisik ini akan memberikan dampak psikologis pada

karyawan. Dampak positif yang akan muncul apabila karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja adalah karyawan mudah konsentrasi memikirkan ide-ide inovatif yang akan di gunakan di lapangan. Adapun dampak negatif apabila karyawan merasa kurang nyaman berada di tempat kerja, maka karyawan akan sulit berkonsentrasi menemukan ide-ide yang bersifat inovatif yang dapat melancarkan pekerjaannya (Ambile, 1999).

Aspek dari lingkungan kerja non-fisik yaitu hubungan dengan atasan dan hubungan dengan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2009). Hubungan dengan atasan dapat bersifat positif maupun negatif.

Hubungan dengan atasan yang positif adalah hubungan yang terjalin baik antara atasan dengan bawahan, sehingga memudahkan karyawan dalam mendiskusikan segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Bila karyawan mempersepsikan hubungan antara atasan dan bawahan serta rekan kerjanya yang menyenangkan dan terasa nyaman akan memunculkan keberanian dari karyawan. Keberanian dan kenyamanan ini akan memudahkan karyawan dalam mentransfer ide-ide inovatifnya kepada atasan agar segera mendapatkan persetujuan dan juga dapat di jadikan program yang dapat di jalankan. Sebaliknya bila karyawan

mempersepsikan hubungan negatif antara atasan dengan bawahan adalah maka akan menghambat karyawan mendiskusikan gagasan ataupun ide-ide yang dimilikinya.

Hubungan dengan sesama rekan kerja juga dapat bersifat positif maupun negatif. Hubungan positif antar sesama rekan kerja adalah hubungan yang terjalin baik antar teman sekerja, hubungan baik di sini maksudnya adalah hubungan antar teman yang saling membantu dan berbagi dalam melakukan pekerjaan. Rekan kerja dapat memberikan dukungan ataupun memberikan sumbangan ide-ide inovatif kepada teman-teman tim untuk didiskusikan agar dapat di jadikan program yang dapat di jalankan. Sebaliknya hubungan negatif akan terjalin apabila antar sesama rekan kerja tidak saling memberikan dukungan untuk memperjuangkan ide-ide ataupun gagasan yang dimilikinya oleh karyawan. Hal ini akan menghambat karyawan untuk mengemukakan ide-ide yang ditemukannya.

Oleh sebab itu, karyawan yang merasa mendapatkan kemudahan dalam mengekspresikan kemampuan yang dimilikinya baik itu dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja maka akan sangat mudah bagi karyawan menuangkan ide ataupun gagasan yang dimilikinya untuk kemudian diperjuangkan dan menjadi aplikasi atau

program yang akan di jalankan. Sebaliknya apabila karyawan merasa sangat sulit dalam mengekspresikan kemampuan yang dimilikinya baik itu kepada atasan maupun teman kerja maka hal tersebut akan memberikan dampak negatif pada perusahaan, karena hal tersebut menghambat karyawan untuk menungkan ide-ide yang dimilikinya.

Hasil penelitian yang dilakukan Sari dan Ulfa (2013) dalam jurnalnya yang berjudul Perilaku Inovasi Karyawan Ditinjau dari Empat Kuadran Iklim Organisasi menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki tiga kuadran yang berhubungan dengan perilaku inovasi yaitu kuadran *human relation model*, kuadran *rational goal model*, dan kuadran *open system model*. Kuadran *human relation model* menekankan pada kesejahteraan, pertumbuhan dan komitmen komunitas pekerja dalam organisasi. Kuadran *rational goal model* menekankan pada produktivitas dan pencapaian tujuan. Dan kuadran *open system model* menekankan pada interaksi dan adaptasi terhadap organisasi di lingkungannya. Manager mencari sumber-sumber dan inovasi dalam merespon lingkungan atau pasarnya. Norma dan nilai diasosiasikan dengan pertumbuhan, akuisisi sumber daya, kreativitas dan adaptasi.

Berdasarkan penjelasan diatas sudah jelas bahwa lingkungan kerja

berpengaruh terhadap banyak hal, seluruh kegiatan yang ada di perusahaan dipengaruhi dengan bagaimana situasi dan kondisi di tempat kerja. Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis, dan pengaruhnya sendiri dapat bersifat positif maupun negatif.

Hal ini memberikan bukti bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja berhubungan erat dengan perilaku inovatif para karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas hipotesis penelitiannya adalah ada hubungan positif antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif karyawan. Semakin positif persepsi terhadap lingkungan kerja maka akan semakin tinggi perilaku inovatif karyawannya. Begitupun sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap lingkungan kerja maka akan semakin rendah perilaku inovatif karyawannya.

METODE

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif adalah kemampuan individu untuk menampilkan, mempromosikan dan mengimplementasikan ide baru di dalam suatu pekerjaan, yang berhubungan dengan proses, produk dan prosedur yang mengarah pada tujuan organisasi.

Perilaku inovatif meliputi *idea generation, idea promotion, dan idea realization* Kanter (dalam Janssen, 2003). Perilaku inovatif diukur dengan menggunakan skala perilaku inovatif yang disusun oleh peneliti. Skor total yang diperoleh subjek merupakan cara untuk menentukan tinggi rendahnya perilaku inovatif karyawan yang dimilikinya. Semakin tinggi skor total yang diperoleh subjek, semakin tinggi pula perilaku inovatif karyawan.

b. Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja

Persepsi terhadap lingkungan kerja sebagai proses melihat, mendengar dan merasakan karyawan terhadap lingkungan sekitar di mana dia bekerja yang berkaitan dengan alat kerjanya, bahan, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok.

Persepsi terhadap lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan non-fisik (Sedarmayanti, 2009). Persepsi terhadap lingkungan kerja diukur dengan menggunakan skala persepsi terhadap lingkungan kerja yang disusun oleh

peneliti. Skor total yang diperoleh subjek merupakan cara untuk menentukan tinggi rendahnya persepsi terhadap lingkungan kerja karyawan yang dimilikinya. Semakin tinggi skor total yang diperoleh subjek, maka akan semakin positif persepsi terhadap lingkungan kerja.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. A Yogyakarta bagian penjualan. Menggunakan *purposive sampling* subjek penelitian di ambil dari populasi sebesar 35 orang karyawan. Adapun kriteria subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. A Yogyakarta bagian penjualan yang aktif bekerja dengan masa kerja minimal satu tahun. Karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun atau lebih diasumsikan telah memiliki banyak pengalaman kerja dan melakukan interaksi dengan lingkungan di perusahaan tersebut (Sedarmayanti, 2009).

Metode Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan skala. Kedua skala yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan 4 alternatif jawabanya itu: Skala 1 Hampir selalu (HS), sangat sering (SS), sangat jarang (SJ), Hampir Tidak Pernah (HTP). Skala 2 sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Skala Perilaku Inovatif

Skala Perilaku Inovatif terdiri dari 20 aitem dengan 9 butir pernyataan *favorable* dan 11 butir pernyataan *unfavorable*. Dalam penelitian ini, Skala Perilaku Inovatif disusun berdasarkan 3 aspek menurut Kanter (dalam Janssen, 2003) yaitu: *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization*.

Skor koefisien validitas aitem berkisar antara 0,207 – 0,567 dan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,820

b. Skala Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja

Skala persepsi terhadap lingkungan kerja terdiri dari 7 butir pernyataan *favorable* dan 9 butir pernyataan *unfavorable*. Pada penelitian ini, skala persepsi terhadap lingkungan kerja disusun berdasarkan 2 aspek menurut Sedarmayanti (2009) yaitu: kondisi fisik dan non fisik. Skor koefisien validitas aitem berkisar antara 0,228 – 0,555 dan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,760.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, maka dapat diketahui distribusi subjek penelitian berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Aspek	Kategori	Total	Persentase
Masa kerja	1 tahun	4	11,429%
	2 tahun	10	28,571%
	3 tahun	12	34,286%
	4 tahun	3	8,571%
	5 tahun	2	5,714%
	6 tahun	1	2,857%
	7 tahun	2	5,714%
	8 tahun	1	2,857%

Dilihat dari masa kerja, subjek penelitian paling banyak yaitu pada rentang masa kerja 3 tahun. Berdasarkan data yang terkumpul dari proses penelitian di peroleh skor *empirik* dan perhitungan skor *hipotetik* dari variabel perilaku inovatif dan persepsi terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan data *empirik* variabel perilaku inovatif memiliki skor minimal 20, skor maksimal

43 dan standar deviasinya () 4,937. Mean *hipotetik* dari variabel perilaku inovatif dihitung dengan $(20+80):2 = 50$, dan standar deviasinya () dihitung dengan $(80-20):6 = 10$. Variabel persepsi terhadap lingkungan kerja memperoleh hasil perhitungan data *empirik* dengan skor minimal 16, skor maksimal 36 dan standar deviasinya () 27,11. Mean (μ) *hipotetik* dari variabel persepsi terhadap lingkungan kerja dihitung dengan

$(16+64):2 = 40$ dan standar deviasinya () dihitung dengan $(64-16):6 = 8$.

Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan pengkategorisasian pada kedua variabel penelitian. Kategorisasi yang akan digunakan adalah kategorisasi yang berjangka berdasarkan distribusi normal.

Tabel 2. Kategorisasi Perilaku Inovatif

Frekuensi	Presentase	Kategorisasi
30	85,714 %	Rendah
5	14,286 %	Sedang
0	0 %	Tinggi

Tabel 3. Kategorisasi Persepsi terhadap Lingkungan Kerja

Frekuensi	Presentase	Kategorisasi
31	88,571 %	Negatif
4	11,429 %	Netral
0	0 %	Positif

Uji Prasyarat

Hasil uji normalitas sebaran data perilaku inovatif dari Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai KS-Z = 0,116 dengan $p = 0,200$ ($p > 0,050$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku inovatif mengikuti sebaran data yang normal, dan variabel persepsi terhadap lingkungan kerja menunjukkan nilai KS-Z = 0,163 dengan $p = 0,019$ ($p > 0,050$) maka disimpulkan bahwa variabel persepsi terhadap lingkungan kerja tidak mengikuti sebaran data yang normal.

Hasil uji linieritas di peroleh nilai F linier sebesar 8,305 dengan p sig sebesar 0,009 ($p < 0,050$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel perilaku inovatif

dengan variabel persepsi terhadap lingkungan kerja.

Uji Hipotesis

Hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi korelasi sebesar $r = 0,439$ ($p < 0,050$). Koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,139. Hasil tersebut menunjukkan persepsi terhadap lingkungan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 13,90% terhadap perilaku inovatif pada karyawan bagian penjualan PT. A Yogyakarta, sedangkan sebesar 86,10% di pengaruhi oleh faktor lain.

Uji Tambahan

Uji tambahan dengan menggunakan regresi menunjukkan hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja fisik dengan perilaku inovatif dengan nilai korelasi sebesar $r=0,342$ ($p < 0,050$), dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,117. Hal ini berarti bahwa persepsi terhadap lingkungan fisik memberikan sumbangan efektif sebesar 11,70% terhadap perilaku inovatif pada karyawan bagian penjualan PT. X Yogyakarta sedangkan 88,30% dipengaruhi faktor-faktor lain.

Sedangkan hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja non-fisik dengan perilaku inovatif diperoleh nilai korelasi sebesar $r=0,417$ dan

($p < 0,050$), dengan nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,174. Hal ini berarti bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja non-fisik memberikan sumbangan efektif

sebesar 17,40% terhadap perilaku inovatif pada karyawan bagian penjualan PT. A Yogyakarta, sedangkan 82,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Tabel 4. Koefisiensi Regresi Setiap Aspek Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja

Aspek	Nilai R	P Sig	R ²	Presentase (%)
Lingkungan Fisik	0,341	0,045	0,116	11,60%
Lingkungan Non-fisik	0,428	0,010	0,183	18,30%

Pembahasan

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif pada karyawan bagian penjualan PT. A Yogyakarta diterima secara signifikan, semakin positif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja maka akan cenderung semakin tinggi perilaku inovatifnya ($r = 0,439$ ($p < 0,050$)). Sebaliknya, semakin negatif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, maka akan cenderung semakin rendah perilaku inovatif karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Ulfa (2013) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dengan perilaku inovatif.

Persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan variabel yang merefleksikan perasaan evaluatif antara harapan dengan kenyataan mengenai kondisi lingkungan kerjanya, baik secara keseluruhan maupun dari berbagai aspek pekerjaannya (Spector,

1997). Lebih lanjut persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan dalam suatu perusahaan, sehingga perusahaan sangat berkepentingan untuk berusaha meningkatkan perilaku inovatif menjadi setinggi mungkin.

Berdasarkan hasil kategorisasi skala perilaku inovatif, diketahui bahwa subjek penelitian memiliki perilaku inovatif dalam tingkat rendah 30 orang (85,714%) dan sisanya 5 orang (14,286%) dalam tingkat sedang. Subjek penelitian yang memiliki perilaku inovatif dalam kategori rendah artinya subjek belum dapat menemukan ide dan melihat kenyataan di lapangan tentang apa yang di butuhkan masyarakat, selain dari pada itu karyawan juga masih belum memiliki keberanian untuk menyampaikan dan juga memperjuangkan apa yang ada di dalam dirinya baik kepada atasan maupun kepada sesama rekan kerja. Karyawan masih belum dapat mengaplikasikan kemampuan yang di milikinya baik itu

dalam sebuah bentuk program ataupun prosedur yang dapat di jalankan untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang di hadapinya.

Hal tersebut sesuai dengan asumsi dan hasil wawancara serta observasi yang peneliti lakukan di lapangan bahwa perilaku inovatif yang dimiliki karyawan bagian penjualan masih rendah. Bahkan untuk kategorisasi tinggi tidak ada sama sekali. Jadi bisa dikatakan bahwa hampir seluruh subjek penelitian memiliki perilaku inovatif yang rendah.

Selanjutnya hasil pengkategorisasian persepsi terhadap lingkungan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki persepsi terhadap lingkungan kerja yang negatif sebanyak 31 orang (88,571%) dan sisanya 4 orang (11,429%) dalam kategori netral, artinya sebagian besar subjek penelitian memiliki persepsi negatif terhadap lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa di PT.A lingkungan kerja dipersepsikan kurang mendukung serta peran pemimpin dan rekan kerja yang masih menghambat karyawan untuk memperoleh kesempatan untuk berkembang dalam perusahaan.

Persepsi positif terhadap lingkungan kerja merupakan hal yang diharapkan oleh setiap karyawan. Sedarmayanti (2009) menjelaskan kondisi lingkungan kerja yang kondusif adalah

lingkungan kerja yang memberikan rasa aman serta nyaman. Selain itu rekan kerja yang saling terbuka dan saling mendukung dan hubungan yang baik dengan atasan ataupun bawahan juga turut berperan penting mewujudkan persepsi positif terhadap lingkungan kerja.

Uji tambahan yang dilakukan untuk menentukan seberapa besar pengaruh dari tiap-tiap aspek persepsi lingkungan kerja terhadap perilaku inovatif mendapatkan hasil bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja non-fisik memberikan sumbangan sebesar 17,40% terhadap perilaku inovatif pada karyawan. Sedangkan persepsi terhadap lingkungan kerja fisik hanya memberikan sumbangan sebesar 11,70% terhadap perilaku inovatif pada karyawan.

Berdasarkan hasil uji tambahan persepsi terhadap lingkungan kerja non-fisik memberikan sumbangan lebih besar dari pada persepsi terhadap lingkungan fisik. Hal ini disebabkan karyawan yang bekerja di PT. A Yogyakarta sudah banyak yang melebihi 1 tahun masa kerja sehingga hal ini memungkinkan karyawan sudah membangun hubungan dengan sesama rekan kerja dan juga atasan yang stabil.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,139. Berarti persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan variabel yang memberikan sumbangan terhadap meningkatnya

perilaku inovatif karyawan bagian penjualan sebesar 13,90%. Data penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Wuri & Suhariadi (2015) dalam jurnalnya yang berjudul Hubungan Iklim Organisasi dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Industri Kreatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan industri kreatif. Hal ini membuktikan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Semakin tinggi persepsi terhadap lingkungan kerja dalam individu, maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki individu tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan yang signifikan antara perilaku inovatif dengan persepsi terhadap lingkungan kerja pada karyawan bagian penjualan PT. A Yogyakarta. Artinya semakin positif nilai persepsi terhadap lingkungan kerja maka akan semakin tinggi perilaku inovatif yang dimiliki karyawan tersebut. Sebaliknya semakin negatif nilai persepsi terhadap lingkungan kerja maka akan semakin rendah perilaku inovatifnya.

Persepsi terhadap lingkungan kerja memberikan sumbangan sebesar 13,90% terhadap perilaku inovatif pada karyawan bagian penjualan PT. A Yogyakarta. Berdasarkan hasil uji tambahan perspektif persepsi terhadap lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan efektif sebesar 11,70% terhadap perilaku inovatif karyawan. Sedangkan persepsi terhadap lingkungan non-fisik memberikan sumbangan efektif sebesar 17,40% terhadap perilaku inovatif karyawan. Hal ini berarti bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja non-fisik memberikan pengaruh lebih besar terhadap perilaku inovatif, dari pada persepsi terhadap lingkungan fisiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambile, T. M., & Counti, R. (1999). Changes in the work Environment for Creativity during Downsizing. *The Academy of Management Journal*, 42, 630-640.
- Ancok, D. (2012). *Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Janssen, O. (2003). Innovative Behaviour & Job Involvement at The Price Conflict and Less Satisfactory Relation With Co Workers. *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 347-364.
- Kasali, R. (2017). *Disruption*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative

-
- behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2 (3), 1469-1930.
- Nitisemito, A.S. (2001). *Manajemen personalia : Edisi kedua*. Ghalia : Indonesia.
- Robbins, S, P. (2003). *Organizational behavior* :Tenth Edition. Singapore: Prentice Hall.
- Sari, A.N & Ulfa, C.K (2013). Perilaku Inovasi Karyawan Ditinjau dari Empat Kuadran Iklim organisasi. *Jurnal Predicara*, 2 (1), 1-7.
- Sarwono, Sarlito, W. (2005). *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT. Gramedia Grasindo.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction : Application, assessment, Causes, and Consequences*. United States of America : Sage Publications.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandarmaju.
- Wuri, N. & Suhariadi, F. (2015). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan industry kreatif. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 4 (3), 356-364.