**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN ATASAN DENGAN PERILAKU INOVATIF KARYAWAN PT. HALEYORA POWER AREA YOGYAKARTA**

**Fera Rismawati & Alimatus Sahrah**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

rismawatifera21@gmail.com

[alimatus.sahrah@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:alimatus.sahrah@mercubuana-yogya.ac.id)

# Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan atasan dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. Haleyora Power area Yogyakarta dengan karyawan yang berjumlah 36 orang. Hipotesis yang diajukan oleh penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara dukungan atasan dengan perilaku inovatif karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan skala Dukungan Atasan dan skala Perilaku Inovatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data menghasilkan nilai korelasi sebesar (r)=0,481. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan atasan dengan perilaku inovatifpada karyawan. Besarnya koefisien determinasi (R²) yaitu 0,232, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel dukungan atasan memiliki kontribusi 23,2% terhadap perilaku inovatif. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Kata Kunci**: Dukungan atasan, perilaku inovatif

***RELATIONSHIP BETWEEN TOP SUPPORT WITH INNOVATIVE BEHAVIOR OF PT. HALEYORA POWER AREA OF YOGYAKARTA***

**Fera Rismawati & Alimatus Sahrah**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

rismawatifera21@gmail.com

[alimatus.sahrah@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:alimatus.sahrah@mercubuana-yogya.ac.id)

Abstrac

*This study aims to determine the relationship between superiors’ support and innovative orientation on PT. Haleyora Power area in Yogyakarta with 36 employess. The hypothesis proposed by this study is that there is a positive relationship between supervisor support and employee innovative support. The data collection method uses a superior support scale with an innovative support scale. This study uses analytical techniques using product moments from Karl Pearson . based on the results of data analysis produces a comparison value of (r)=0,481. This shows a positive relationship between superiors’ support and innovative motivation on the employees of. The coefficient of determination is large (R²) which is 0,232, this shows the variable superiors’ support has contributed 23,2% to innovation. In this study it can be concluded that the hypothesis in this study wa accepted.*

*Keywords: superiors’ support, innovative behavior*

**Pendahuluan**

Organisasi pada sebuah perusahaan senantiasa melibatkan sekelompok orang diantaranya adalah karyawan yang saling berinteraksi secara intensif. Bentuk interaksi tersebut dapat disusun atau digambarkan dalam sebuah struktur guna membantu usaha dalam mencapai tujuan bersama. Namun setiap karyawan yang berada didalam organisasi tentunya mempunyai tujuan khusus, dengan keikutsertaannya dalam organisasi diharapkan dapat membantu mencapai tujuannya disamping tujuan bersama (As’ad, 2012).

Keberhasilan pada organisasi tergantung bagaimana kreatifitas karyawannya dalam mengembangkan suatu inovasi. Artinya sebuah organisasi yang inovatif berarti harus aktif mendorong seluruh karyawan didalam sebuah perusahaan untuk berinovasi. Hal ini didukung dengan pendapat beberapa praktisi dan ilmuwan bahwa inovatif sebagai tindakan seseorang yang diarahkan pada tujuan organisasi yang didalamnya terdapat ide-ide baru yang menguntungkan (De Jong and Den Hartog, 2003)

Banyak organisasi bisnis terutama yang berorientasi pada pelanggan, berusaha untuk meningkatkan daya saingnya melalui eksplorasi sumber-sumber daya baru teknologi dan keterampilan yang dapat mendorong munculnya keunggulan kompetitif perusahaan (Hammel, 1998)

PT. Haleyora Power didirikan khusus untuk memenuhi kebutuhan listik di areal tambang PT. Antam yang akan dibuka di daerah Halmahera, Maluku. Sebagai antisipasi maka PT. PLN membentuk anak perusahaan yaitu PT Haleyora Power yang akan mendirikan dan mengoprasionalkan pembangkit listrik 300 MW. Dimana 100% hasil produksi listrik tersebut dimaksudkan untuk melayani operasional tambang PT Antam proses pengolahan di smelternya. PT. Haleyora Power ini memiliki visi menjadi perusahaan yang mampu mengoperasikan aset ketenagalistrikan yang terkemuka dengan Standar Kelas Dunia dengan memberikan pelayanan dengan kualitas standar 25% terbaik dunia, dari sisi keselamatan ketenagalistrikan, kecepatan pelayanan gangguan, dan kehandalan pasokan listrik. Adanya visi tersebut diharapkan agar seluruh karyawan PT. Haleyora Power dapat memaksimalkan pekerjaanya. Salah satu caranya dengan terus meningkatkan perilaku inovatif pada seluruh karyawan.

Menurut Jong and Hartog (2008), perilaku inovatif atau *Innovative Work Behaviour (IWB)* adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi. Ada empat aspek dalam perilaku inovatif yaitu, 1), Melihat peluang yang dimana proses Inovatif ditentukan oleh kesempatan, 2), Menentukan ide yaitu membangkitkan sebuah konsep untuk peningkatan, 3), Dukungan yaitu melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, dan 4), Aplikasi dimana individu tidak hanya memikirkan ide-ide kreatif terhadap suatu hal tapi juga mengaplikasikan ide tersebut ke dalam tindakan nyata.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Yuniasanti, dan Prahara (2018), menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki perilaku inovatif dalam tingkat rendah sejumlah 30 orang (85,714%) dan sisanya 5 orang (14,286%) dalam tingkat sedang. Maka dapat diartikan hampir seluruh subjek penelitian memiliki permasalahan dalam perilaku inovatif.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 14 januari 2020 pada karyawan PT. Haleyora Power area Yogyakarta, menunjukkan bahwa 6 dari 8 karyawan belum memiliki perilaku inovatif. Berdasarkan hasil lapangan pada aspek melihat peluang 6 dari 8 karyawan belum bisa memanfaatkan peluang yang ada untuk meningkatkan kualitas pelayanan, masih banyak pelanggan yang complain terkait pelayanan ketika memasuki musim penghujan. Pada aspek menemukan ide 6 dari 8 karyawan sudah bisa menemukan ide pada permasalahan yang muncul, tetapi mereka belum bisa memperjuangkan ide mereka karena keterbatasan peralatan dan pengetahuan dalam penanganan, hal tersebut membuat perusahaan mereka tidak memiliki kemajuan, resikonya hal tersebut membuat mereka kualahan dalam menghadapi musim hujan, banyak pelanggan yang langsung datang ke kantor berkali-kali karena complain yang mereka ajukan tidak segera ditangangi oleh pihak petugas.

Selanjutnya pada aspek mencari dukungan menunjukkan 6 dari 8 karyawan tidak memiliki dukungan antar sesama rekan kerja karena mereka tidak memiliki tujuan yang sejalan dalam kinerja mereka untuk meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan. Sedangkan pada aspek aplikasi 6 dari 8 karyawan tidak memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi ketika memasuki musim penghujan yang dibanjiri oleh complain para pelanggan. Mereka hanya mengandalkan kinerja coordinator yang turun langsung kelapangan untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan PT. Haleyora Power area Yogyakarta belum memiliki perilaku inovatif di tempat kerja.

Hartini (2012) mengatakan bahwa inovasi yang tinggi akan meningkatkan kemampuan perusahaan menciptakan produk yang berkualitas.. Perilaku inovatif mengarahkan pekerja untuk berpikir positif terhadap hasil kinerjanya, dengan demikian dapat tercipta juga persaingan di lingkungan kerja yang positif (Damanpour and Gopalakrishnan, 1998). Seorang pemimpin (atasan) sangat mempengaruhi bawahannya dalam melakukan tugas yang dikerjakan, pemimpin memberikan andil besar kepada individu terhadap perilaku inovatif (Jong and Hartog, 2008)

Yuan et al (2010) menyimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara perilaku inovatif ditempat kerja terhadap peningkatakan kinerja, selanjutnya melalui kinerja yang tinggi tersebut dapat meningkatkan keunggulan bersaing. Sebagian besar studi tentang perilaku inovatif mengarah pada inovasi dalam ranah organisasi atau perusahaan, hal ini dikarenakan besarnya tuntutan organisasi terhadap anggotanya untuk memberikan sumbangsih besar pada kemajuan organisasi atau perusahaan (Åmo and Kolvereid, 2005)

De Jong and Den Hartog (2003) memaparkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif, yaitu 1), Tantangan Kerja *(Job Challenge)* ketika karyawan menghadapi tantangan, mereka akan lebih termotivasi secara intrinsik, 2), Otonomi *(Autonomy)* seseorang akan lebih berinovatif apabila mereka memiliki pemimpin yang cukup mengawasi dan mengontrol ketika mereka bekerja. Pengertian tersebut juga didukung oleh penelitian Yuan (2010) dengan memberikan dukungan bahwa kualitas hubungan dengan atasan, maupun pendekatan atasan terhadap bawahan lebih berorientasi pada penyelesaian tugas, menunjukkan hubungan yang positif dengan kinerja inovatif bawahan, dukungan dari atasan mampu membangun hubungan yang efektif dengan bawahan, di mana atasan dapat menumbuhkan sikap loyalitas sesuai dengan sikap yang diharapkan seorang atasan terhadap bawahannya. 3). Perhatian strategis *(Strategic Attention)* perhatian dapat mempengaruhi perilaku inovatif, terutama ditujukan untuk meningkatkan tujuan bisnis yang lebih umum seperti kepuasan kerja dan kinerja, 4). Situasi yang mendukung *(Supportive Climate)* perusahaan diharapkan mampu mengetahui situasi yang diperlukan dan diharapkan oleh karyawan, 5). Kontak luar *( External Contacts)* semakin seringnya rekan kerja berinteraksi dengan klien dan kompetitor maka hal ini memungkinkan pekerja untuk mengidentifikasi peluang pasar dan ancaman dari pekerjaan mereka di lingkungan yang lebih cepat dan menggunakannya untuk pengembangan layanan baru, 6). Perbedaan *(Differentiation)* perbedaan situasi terutama perbedaan situasi pasar akan mempengaruhi perilaku inovatif, 7). Variasi permintaan *(Variation in Demand)* variasi permintaan diharapkan dapat mendorong perilaku inovatif. ketika Pelanggan menginginkan layanan yang berbeda, maka hal itu membuat karyawa di paksa untuk menghasilkan ide baru secara berurutan untuk menghubungkan dengan kebutuhan pelanggan.

Diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan Yuan (2010) menunjukkan bahwa perilaku yang didukung oleh atasan memiliki hubungan positif dengan perilaku inovatif di tempat kerja. Dukungan dari atasan mampu membangun hubungan yang efektif dengan bawahan, di mana atasan dapat menumbuhkan sikap loyalitas sesuai dengan sikap yang diharapkan seorang atasan terhadap bawahannya. Ikatan emosi yang mampu dibangun karena adanya suatu dukungan terhadap bawahan akan memudahkan atasan untuk bekerjasama, (De Jong and Den Hartog, 2003)

Menurut Hammer dkk (2009) dukungan atasan adalah bentuk perilaku pemberian perhatian terhadap keluarga yang diterima oleh bawahan yang dilakukan oleh atasan. Ada empat dimensi dukungan atasan yaitu, 1). Dukungan emosional, mengacu kepada sejauh mana atasan mampu membuat bawahannya merasa nyaman dan sejauh mana atasan menunjukkan respek, pengertian, simpati, dan sensitif terhadap bawahannya terkait dengan tanggung jawab keluarga bawahan tersebut 2). Dukungan suri teladan, mengacu kepada sejauh mana atasan mampu memberikan contoh strategi.3). Dukungan instrumental, mengacu kepada sejauh mana seorang atasan bersikap reaktif. 4). Dukungan *creative work-family management,* mengacu kepada tindakan inovatif yang bersifat proaktif dan strategik.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan mengenai hubungan dukungan atasan dengan perilaku inovatif kerja karyawan dan dapat digunakan perusahaan X untuk mengambil kebijakan yang terkait dengan dukungan atasan dan perilaku inovatif karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara dukungan atasan dengan perilaku inovatif karyawan PT. Haleyora Power area Yogyakarta ?

**Metode Penelitian**

Varibel terikat dalam penelitian ini adalah perilau inovatif dan Variabel bebas dalam penelitian ini adalah dukungan atasan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 36 karyawan, subjek merupakan karyawan tetap.. Data dalam penelitian ini diperoleh dua skala yaitu skala Perilau Inovatif dan Dukungan Atasan.

Skala Perilaku Inovatif disusun menggunakan format skala Likert dengan menggunakan 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Skala ini terdiri dari 32 aitem dengan reliabilitas 0.867.

Skala Dukungan Atasan disusun menggunakan format skala Likert dengan menggunakan 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Skala ini terdiri dari 32 aitem dengan realibilitas 0,934. Untuk menguji hipotesis digunakan teknik analisis *Product Moment.*

**Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Dukungan Atasan dan Perilaku Inovatif pada karyawan dengan nilai korelasi sebesar (rxy) = 0,481 dan p= 0,001 (p<0,050). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara Dukungan Atasan dan Perilaku Inovatif dapat diterima. Semakin tinggi Dukungan Atasan yang berikan maka cenderung semakin tinggi perilaku inovatifpada karyawan. Sebaliknya semakin rendah Dukungan Atasan yang diberikan maka cenderung semakin rendah Perilaku Inovatif pada karyawan. Diterimanya hipotesis ini menunjukkan bahwa dukungan atasan pada karyawan PT. Haleyora Power area Yogyakarta dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan tersebut.

**Tabel 1**

**Kategorisasi Skala Perilaku Inovatif**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Presentase** |
| **Tinggi** | **X > (µ + 1)** | **X > 69,2** | **1** | **2,8 %** |
| **Sedang** | **(µ - 1) ≤ X < (µ + 1)** | **46,2 ≤ X ≤ 69,2** | **35** | **97,2 %** |
| **Rendah** | **X < (µ - 1)** | **X < 46,2** | **0** | **0 %** |
|  |  | **Total** | **36** | **100 %** |

**Keterangan :**

X = X – Skor subjek

µ = Rerata (Mean) hipotetik

= Standart deviasi (SD) hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala Perilaku Inovatif menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 2,8% (1 subjek), kategori sedang sebesar 97,2 % (35 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki Perilaku Inovatif dalam kategori sedang.

**Tabel 2**

**Kategorisasi Skala Dukungan Atasan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Presentase** |
| **Tinggi** | **X > (µ + 1)** | **X > 90** | **16** | **44,4 %** |
| **Sedang** | **(µ - 1) ≤ X < (µ + 1)** | **60 ≤ X ≤ 90** | **20** | **55,6 %** |
| **Rendah** | **X < (µ - 1)** | **X < 60** | **0** | **0 %** |
|  |  | **Total** | **36** | **100 %** |

**Keterangan :**

X = X – Skor subjek

µ = Rerata (Mean) hipotetik

= Standart deviasi (SD) hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala Dukungan Atasan menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 44,4% (16 subjek), kategori sedang sebesar 55,6% (20 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki Dukungan Atasan dalam kategori sedang.

**Tabel 3.**

**Uji Korelasi Tunggal (Analisa Regresi)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Aspek Dukungan Atasan** | **r** | **R²** | **Sig.(p)** |  |
| Dukungan Emosional | 0,229 | 0,052 | 0,089 |  |
| Dukungan Suri Teladan | 0,452 | 0,204 | 0,003 |  |
| Dukungan | 0,440 | 0,193 | 0,004 |  |
| Dukungan Creative Work Family-management | -0,006 | 0,001 | 0,487 |  |

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Ketiga prediktor (aspek dari dukungan atasan dengan perilaku inovatif) meliputi aspek dukungan emosional, dukungan suri teladan, dukungan, dan dukungan work family-management memiliki korelasi dengan perilaku inovatif sebesar R = 0,526 dengan R Square sebesar 0,276. Dari tabel anova yang didapat signifikansi dengan nilai F = 2,960 dan p = 0,035. Kaidah signifikan korelasi secara bersama-sama antara prediktor dan kriterium dalam analisis regresi adalah apabila dalam tabel anova p < 0,050 terdapat korelasi. Apabila p > 0,050 berarti tidak terdapat korelasi secara bersama-sama antara prediktor dan kriterium dalam analisis regresi. Berdasarkan hal tersebut, sumbangan terbesar dalam pembentukan perilaku inovatifadalah aspek dukungan suri teladan memiliki pengaruh sebesar 20,4% terhadap perilaku inovatif.

Hammer dkk (2009) mendefiniskan dukungan atasan sebagai perilaku pemberian perhatian yang diterima oleh bawahan yang ditunjukkan atau dilakukan oleh atasan. Ada empat dimensi dukungan atasan, yaitu Dukungan emosional, Dukungan emosional ini mengacu kepada sejauh mana atasan mampu membuat bawahannya merasa nyaman untuk mendiskusikan masalah-masalah yang terkait dengan keluarganya dan bawahan tersebut juga merasa nyaman untuk mengekspresikan bahwa perannya di pekerjaan memiliki dampak terhadap kehidupan keluarganya. Dukungan emosional ini juga terkait dengan sejauh mana atasan menunjukkan respek, pengertian, simpati dan sensitif terhadap bawahannya terkait dengan tanggung jawab keluarga bawahan tersebut. Dukungan emosional yang berupa penerimaan, perhatian, dan rasa percaya akan meningkatkan kebahagiaan dalam diri sehingga karyawan termotivasi untuk terus berusaha mencapai tujuannya, hal ini berdampak pada rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugasnya (Hurlock, 2004). Hal tersebut berkaitan dengan aspek dukungan yang merupakan aspkek dari perilaku inovatif, yang dimana aspek dukungan adalah aspek yang melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti mengajak dan mempengaruhi karyawan atau manajemen, dan bernegoisasi mengenai suatu solusi, (Jong and Hartog, 2008)

Aspek dukungan suri teladan (*role modelling behaviour*) yang mengacu kepada sejauh mana atasan mampu memberikan contoh strategi dan perilaku yang diyakini oleh bawahannya dapat mengarahkan/membawa pada tercapainya *outcome* pekerjan dan keluarga yang diharapkan. Efektifitas perilaku karyawan bergantung kepada bagaimana seorang atasan secara situasional melakukan pengelolaan dan pengorganisasian tugas, membangun hubungan dengan bawahan, sebagai cara pendekatan dirinya dalam mengintervensi proses kerja dalam unit kinerjanya (Yukl 2010). Selain itu, berbagi ide dan saran kepada bawahan terkait dengan pengalaman sukses dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga akan sangat bermanfaat bagi bawahan yang bersangkutan (Hammer dkk, 2009). Hal tersebut berkaitan dengan aspek perilaku inovatif yaitu aspek menemukan Ide, aspek ini membangkitkan sebuah konsep untuk peningkatan kinerja dengan pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah ada untuk meningkatkan performansi, (Jong and Hartog, 2008)

Aspek dukungan instrumental (*instrumental support*), dukungan ini mengacu kepada sejauh mana seorang atasan bersikap reaktif dalam memberikan sumber daya sehari-hari untuk membantu bawahannya dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarganya. Hal ini bisa berupa reaktif terhadap permintaan jadwal kerja yang fleksibel, menginterpretasikan kebijakan organisasi serta mengelola jadwal kerja rutin untuk memastikan terselesaikannya tugas dengan baik. Dukungan ini meliputi aktivitas-aktivitas seperti penyediaan benda-benda, misalnya alat-alat kerja, buku-buku, meminjamkan atau memberikan uang dan membantu menyelesaikan tugas-tugas praktis, (Schabracq dkk, 2004). Pemberian kesempatan kepada karyawan untuk melakukan kesalahan yang terukur dan terkendali berhubungan erat dengan tingkat kesediaan karyawan untuk mengeksplorasi perilaku kerja secara kreatif (De Jong dkk, 2010). Hal ini berkaitan dengan aspek perilaku inovati yaitu melihat peluang yang dimana proses Inovatif ditentukan oleh kesempatan. Kesempatan akan memicu individu untuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan, proses pengiriman, atau berusaha memikirkan sebuah alternatif baru mengenai proses kerja, produk atau pelayanan, (Jong and Hartog, 2008)

Aspek dukungan *creative work-family management* yang mengacu kepada tindakan inovatif yang bersifat lebih proaktif dan strategik terkait dengan restrukturisasi pekerjaan untuk mendukung bawahannya dalam mencapai efektivitas kerja. Upaya yang dimulai dengan inisiatif untuk melakukan pekerjaan rumah tangga untuk memfasilitasi efektivitas karyawan di dalam dan di luar pekerjaan. Perilaku ini dapat melibatkan perubahan besar dalam waktu, tempat, dan cara kerja yang dilakukan yang secara bersamaan menyeimbangkan kepekaan terhadap tanggung jawab individu pekerjaan dan keluarga dengan kebutuhan perusahaan, pelanggan, dan rekan kerja. Perusahaan yang cerdas adalah perusahaan yang mampu untuk mengembangkan keunggulannya secara berkesinambungan dari kegiatannya yang berbasis pada pengetahuan dan pelayanan, dengan mengandalkan kekayaan intelektualnya (*inttelectual assets*), semangat berinovasi karya yang akan dapat diamati pada saat partisipasinya (tindakan nyata) dalam semua kegiatan yang menyangkut inovasi, (Tunggal, 2002). Hal ini berkaitan dengan aspek perilaku inovatif yaitu Aplikasi, aspek ini menjelaskan bahwa individu tidak hanya memikirkan ide-ide kreatif terhadap suatu hal tapi juga mengaplikasikan ide tersebut ke dalam tindakan nyata, (Jong and Hartog, 2008)

**Kesimpulan dan Saran**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan atasan dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. Haleyora Power area Yogyakarta. Diperoleh nilai koefisien korelasi (rxy) antara dukungan atasan dengan perilaku inovatif sebesar 0,619. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan atasan memiliki sumbangan terhadap perilaku inovatif pada karyawan. Semakin tinggi dukungan atasan maka semakin tinggi juga tingkat perilaku inovatif karyawan. Sebaliknya semakin rendah dukungan atasan maka semakin rendah pula perilaku inovatif karyawan.

Melalui hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Haleyora Power area Yogyakarta memiliki perilaku inovatif cenderung sedang yaitu sebanyak 35 orang (97,2%). Sedangkan dukungan atasan yang dimiliki karyawan memiliki skor dalam kategori sedang sebesar 55,6% (20 subjek). Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel dukungan atasan adalah sebesar 23,2%. terhadap perilaku inovatif dan sisanya 76,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

1. **Saran**

Bagi subjek penelitian yaitu Karyawan PT. Haleyora Power area Yogyakarta diharapkan penelitian ini dijadikan bahan evaluasi untuk dapat terus meningkatkan perilaku inovatif ditempat kerja demi memajukan perusahaan dalam dunia persaingan. Agar perilaku tersebut dapat terwujud sebaiknya karyawan harus sangat peka dalam pemanfaatan peluang yang ada, dan berinisiatif mencari ide pada permasalahan yang sedang terjadi lalu segera mengaplikasikan ide tersebut, agar tidak terjadi penurunan dalam perusahaan.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan menyadari bahwa perilaku inovatif ini sangat penting didalam dunia persaingan yang bersifat saling membunuh ini. Upaya untuk meningkatkan perilaku inovatif di tempat kerja salah satunya, yaitu perusahaan harus memberikan dukungan creative work family-management kepada karyawan. Perusahaan dapat memberikan pelatihan yang kegiatannya berbasis pada pengetahuan dan pelayanan, misalnya pelatihan capacity building. Dimana capacity building adalah pelatihan dalam proses meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan, serta sikap dan perilaku.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat memahami aspek-aspek khususnya yang meneliti tentang perilaku inovatif agar pada saat observasi mendapatkan informasi yang sesuai dengan aspek yang dijelaskan, selanjutnya pada saat penyebaran skala berilah tenggang waktu kepada subjek yang akan diteliti agar skala tidak tertahan dalam waktu yang lama, karna ini sangat mempengaruhi keefektifitasan dalam penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Tunggal, Widjaja, Amin, Tunggal, Sjahputra, Imam. 2002. *Memahami Konsep Corporate Governance*. Jakarta: Havarindo.

Åmo, Bjorn, Willy, and Kolvereid, Lars. 2005. Organizational Strategy, Individual Personality and Innovation Behavior.*Journal of Enterprising Culture* 13(01):7–19.

Azwar, Saifuddin. 2012. *Dasar-Dasar Psikometri*. ke-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, Saifuddin. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. ke-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, Saifuddin. 2012. *Reliabilitas Dan Validitas*. ke-4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Damanpour, Fariborz, and Shanthi, Gopalakrishnan. 1998. *Theories of Organizational Structure and Innovation Adoption*: The Role of Environmental Change.

Dewi, Lina F.A.A., Yuniasanti, Reny., Prahara, Sowanya Ardi. 2018. Hubungan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Bagian Penjualan. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi* 19(1):13.

As’ad, Moh. 2012. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.

Hammel, Eric. 1998. *Aces Dalam Pertempuran*. Pacifica: Pacifica Press.

Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T., & Hanson, G. C. 2009. *Development and Validation of a Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB)*. *Bone* 23(1):1–7.

Hartini. 2012. *Prinsip Dan Dinamika Pemasaran*. ke-3. Yogyakarta: Harti J&J Learning.

Hurlock, Elizabeth B. 2004. *Developmenral Psychology*. Jakarta: Erlangga.

Jong, De, J.P.J., & Hartog, Den, D. N. 2010. “Measuring Innovative Work Behavior.” *Journal of Innovation Management* 19(1):57–64.

Jong, De, J.P.J., & Hartog, Den, D. N. 2003. *Leadership as a Determinant of Innovative Behaviour: A Conceptual Framework*.

Jong, De, J.P.J., & Hartog, Den, D. N. 2008. Innovative Work Behavior : Measurement and Validation. *Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs* (November):1–27.

Schabracq, Marc J., Jacques A. M. Winnubst, and Cary L. Cooper. 2004. The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition. *The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition* 1–619.

Yuan, Feirong, Richard, W. Woodman, A. Texas, Wendy, Wood, Jing Zhou, Jim Guthrie, Haiyang Li, Jae Shin, Michael West, Doug May, and Jay Lee. 2010. *Innovative Behavior In The Workplace* : The Role Of Performance and Image Outcome Expectations The University of Kansas Performance and Image. 53(2):323–42.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. ke-5. Jakarta: PT Indeks.