**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN PRODUKSI DI PERUSAHAAN PERTAMBANGAN BATUBARA PT. X KALIMANTAN**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND INNOVATIVE BEHAVIOR OF PRODUCTION EMPLOYEES AT THE COAL MINING COMPANY PT. X KALIMANTAN***

**Arny Virangga Bulu Toding**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

18081175@student.mercubuana-yogya.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan tambanng batubara. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan produksi di perusahaan pertambangan batubara PT. X Kalimantan. Subjek penelitian ini berjumlah 50 karyawan yang bekerja di perusahaan pertambangan batubara PT. X di Kalimantan. Pemilihan subjek dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling.* Metode pengumpulan data menggunakan skala komitmen organisasi dan skala perilaku inovatif. Teknik analisis yang digunakan untuk uji hipotesis adalah korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan produksi. Data dianalisis menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan sebesar (r = 0,311 dan p = 0,028 < 0,50).

**Kata kunci :** *komitmen organisasi, perilaku inovatif, karyawan*

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between organizational commitment and innovative behavior in coal mining employees. The hypothesis put forward is that there is a positive relationship between organizational commitment and innovative behavior in production employees at the coal mining company PT. X Borneo. The subjects of this study were 50 employees who worked at the coal mining company PT. X in Borneo. Subject selection was carried out using a purposive sampling technique. Methods of data collection using a scale of organizational commitment and innovative behavior scale. The analysis technique used to test the hypothesis is the product moment correlation. Based on the results of the analysis, it was found that there was a positive relationship between organizational commitment and innovative behavior in production employees. Data were analyzed using SPSS 26. The results showed that there was a positive relationship between organizational commitment and innovative behavior in employees (r = 0.311 and p = 0.028 < 0.50).*

*Keywords: organizational commitment, innovative behavior, employees*

**PENDAHULUAN**

PT. X adalah kontraktor pertambangan dan konstruksi umum yang terpercaya dan dapat diandalkan di Indonesia. Perusahaan ini bergerak di industri pertambangan batubara dan mineral yang berlokasi di Kalimantan. PT. X dikelola dan didukung oleh para ahli dengan pengalaman yang signifikan di industri pertambangan batubara dan mineral di Indonesia dan di seluruh dunia. Karenanya, perusahaan X mampu mendukung penuh PT. X untuk menjadi salah satu perusahaan konstruksi umum dan kontraktor pertambangan paling handal di Indonesia. PT. X bertekad mengantarkan kesuksesan untuk menjadi perusahaan kontraktor pertambangan kelas satu bagi semua klien-nya di seluruh Indonesia.

PT. X merupakan perusahaan pertambangan batubara memiliki situasi pekerjaan yang cukup memiliki resiko yang besar, pekerjaan dalam di pertambangan batubara yang cukup banyak memperkerjakan karyawan serta berhubungan langsung dengan alam. Sebagai karyawan tambang batubara betul-betul harus memiliki fisik serta mental yang kuat karena di lingkungan tambang memiliki tantangan sendiri bagi setiap karyawan. Dimana lingkungan tambang yang memiliki geografis lingkungan yang berbahaya bagi kesehatan. Sebagai karyawan tambang batubara harus patuh terhadap setiap peraturan K3, setiap karyawan harus mampu bekerja sesuai dengan peraturan tata kerja perusahaan, dan penggunaan alat pelindung diri untuk bekerja untuk melindungi keselamatan diri sendiri. Hal seperti ini membuat perusahan mampu berinovatif dalam memberikan kenyamanan yang efesien untuk mengurangi pengaruh lingkungan secara lansung, serta memberikan kenyamana kepada setiap karyawan agar mampu bekerja dalam jangka yang panjang dan terus berinovatif.

Perusahaan pertambangan batubara PT. X Kalimantan di bagi ke dalam beberapa bagian bidang besar setiap departemen yaitu Departemen Engineering, Departemen Produksi, Departemen Plant, Departemen Purchasing/Logistic, departemen SHE (*Safety Health and Environment*) dan Departemen Admin/HRGA dan jumlah karyawan pada PT. X sekitar 500 karyawan. Setiap karyawan di bagian departemen memiliki kewajiban dan tanggungan yang berbeda dalam setiap bidangnya. Kususnya di bagian departemen produksi membutuhkan banyak pihak dan memiliki peran dan kewajiban yang sama untuk melaksanakan setiap harapan dari perusahaan tersebut. Dimana sistem kerja yang dikembangkan bagian departemen produksi yaitu merencanakan, mengkoordinir, mengevaluasi dan mengontrol aktifitas produksi atau operasi pertambangan yang mencakup seluruh sumber daya manusia, alat, dana dan infrastruktur serta melakukan koordinasi lain untuk mencapai tujuan produksi yang telah dilaksanakan dengan efektif dan efesien.

PT. X terus berusaha dan memotivasi untuk terus meningkatkan perilaku inovatif yang baik sehingga dapat memotivasi setiap karyawan khususnya bagian produksi. Sesuai dengan visi dan misi dari PT. X adalah mampu memberikan kinerja terbaik dan terus menciptakan inovasi berkelanjutan berdasarkan riset dalam pengelolaan operasional pertambangan. PT. X sebagai perusahaan pertambangan batubara terus dituntut untuk meningkatkan inovasi yang baik dalam bekerja.

Menurut West dan Farr (dalam Janssen, 2004) perilaku inovatif adalah niat untuk menciptakan memperkenalkan dan menerapkan ide pengoptimalan baru kinerja kelompok dan organisasi. Selanjutnya menurut Janssen (2000) perilaku inovatif ada 3 aspek yaitu: *idea generation* yang dimana karyawan yang berpengalaman menyelesaikan problem dalam lingkup perusahaan dan membuat konsep baru dan inovasi. *Idea promotion* individu yang menghasilkan ide dan inovasi baru dan diterapkan langsung dalam organisasi sehingga ide atau inovasi tersebut dapat diterimah. Idea *realization* karyawan yang memiliki ide yang baik dengan membuat hasil dalam sebuah prototype dan mengimplementasikan langsung dalam pekerjaan.

Sebagai fenomena saat ini banyak perusahaan yang ingin meningkatkan kualitas kerja pada karyawannya untuk terus meningkatkan perilaku inovatif, hanya saja perilaku inovatif masih sangat sulit untuk dilakukan. Hal ini dibuktikan dengan salah satu penelitian memaparkan tentang kurangnya perilaku inovatif pada karyawan yang dilakukan oleh Rismawati (2021) pada karyawan PT. Haleyora Power area Yogyakarta. Dimana perilaku inovatif menunjukkan kategori tinggi sebesar 2,8% sebanyak 1 orang, kategori sedang sebesar 97,2% sebanyak 35 orang sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku inovatif dalam penelitian ini memiliki perilaku inovatif yang rendah. Sama halnya juga dengan penelitian dari (Dewi, Yuniasanti, dan Prahara, 2017) pada karyawan PT. A Yogyakarta bagian penjualan memiliki perilaku inovatif tingkat rendah 30 orang (85,714%), tingkat sedang 5 orang (14,286%) dan tingkat tinggi 0 orang (0%) yang artinya bahwa subjek belum bisa menemukan ide dan melihat kenyataan dilapangan.

Sebuah perusahaan dituntut dapat mengerti dan memahami apa yang terjadi di perusahaan, bagaimana inovasi yang seharusnya dilakukan oleh seorang karyawan serta bagaimana perubahan yang terjadi dilingkungan kerja serta situasi kondisi karyawan. Yuan dan Woodman (2010) menjelaskan bahwa karyawan yang dapat berperilaku inovatif dan dapat mengaplikasikan menjadi faktor penting bagi keberhasilan organisasi. Namun, untuk mencapai perilaku inovatif tentu tidak mudah. Hal ini di karenakan peilaku inovatif bukan sekedar kreatifitas yang dimiliki individu sejak lahir, tetapi perilaku inovatif perlu digali dan dikembangkan untuk mendapatkan ide-ide demi keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan dukungan kepada setiap karyawan agar dapat meningkatkan perilaku inovatif dalam bekerja.

Salah satu fenomena yang memaparkan tentang tidak ada perilaku inovatif pada karyawan produksi di perusahaan pertambangan batubara PT.X. Hal ini peneliti menemukan sendiri dengan melakukan wawancara kepada narasumber yang merupakan kepala bagian produksi. berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 25 april 2022, dimana laporan ditemukan bahwa sebagian karyawan yang menempati bagian produksi memiliki perilaku inovatif yang masih kurang karena sebagian dari karyawan bagian produksi masih belum terlalu paham mengenai pentingnya perilaku inovatif, perilaku inovatif dijalankan ketika diperlukan saja atau disesuiakan dengan kebutuhan kelompok kerja. Sebagian karyawan malas untuk melakukan perubahan untuk meningkatkan inovasi dan karyawan belum mampu bekerja dengan serius sesuai dengan aturan, seperti membagi waktu kapan waktunya bekerja dan istrahat karena kurangnya inovatif dari diri sendiri dalam bekerja.

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan produksi yang berjumlah 6 orang yang ada diperusahaan pertambangan batubara PT. X yang ada di Kalimantan pada tanggal 26 april 2022, yang dimana perilaku inovatif masih tergolong rendah, berdasarkan aspek *idea generation* dan *ide promotion* dimana dalam bekerja karyawan bagian produksi hanya bekerja sesuai dengan prosedur saja sudah cukup karena sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selama ini bagian produksi belum ada inovasi yang muncul dari karyawan. Sebagian dari karyawan beranggapan bekerja sesuai prosedur itu sudah cukup dan memang sudah kewajiban tidak perlu perilaku inovatif. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi belum munculnya perilaku inovatif pada karyawan produksi dikarenakan terlalu banyaknya tuntutan pekerjaan serta aturan yang diberikan. Beban tugas yang banyak juga dapat mempengaruhi untuk berperilaku inovatif. Kelelahan dalam bekerja juga mempemgaruhi karyawan untuk berinovasi dalam memberikan kepuasan kerja kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan aspek idea generalization karyawan belum dapat menyelesaikan permasalahan yang ada dan belum mampu menemukan ide-ide baru atau inovasi tersebut karena belum terlalu paham mengenai pentingnya sebuah perilaku inovatif dalam bekerja. Selain itu faktor tuntutan pekerjaan serta beban kerja yang banyak mempenaruhi perilaku inovatif pada karyawan. Karyawan produksi juga belum mampu atau tidak memiliki ide-ide inovasi yang baru dan peluang baru untuk diterapkan dalam kemajuan perusahaan. Karyawan juga mengatakan bahwa masih jarang atau akhir-akhir ini belum bisa meberikan ide/inovasi baru untuk menyelesaikan setiap permsalahan yang ada. Selain itu karyawan juga mengatakan mampu menemukan ide-ide baru tetapi ide-ide baru atau inovasi tersebut belum mampu untuk diterapkan untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang ada karena belum terlalu paham mengenai pentingnya sebuah perilaku inovatif dalam bekerja. Kenyataan saat ini perusahaan sangat membutukan sumber daya manusia yang handal dan memiliki ide-ide baru untuk dikembangkan langsung dalam bekerja.serta memberikan kemajuan dalam perusahaan.

Hasil wawancara sesuai dengan aspek perilaku inovatif sesuai dengan Janssen (2000) yaitu: aspek *idea generation* dimana karyawan belum mampu menyelesaikan setiap problem dan tidak mampu mengembangkan konsep baru. Aspek *idea promotion* karyawan belum mampu megembangkan inovasi langsung dalam bekerja. Aspek *idea realization* karyawan belum mampu mengembangkan hasil dan belum paham mengenai pentingnya perilaku inovatif untuk dikembangkan langsung dalam bekerja.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa sebuah perusahaan memerlukan karyawan yang bermutu agar dapat tercapai target dan tujuannya. Karyawan produksi harus mampu mengembangkan perilaku inovatif sehingga inovasi terus bekembang dan meningkatkan setiap kinerja bagian produksi. Berdasarkan aspek perilaku inovatif *idea generation, idea promotion,* dan *idea generalization* pada sebagian karyawan produksi perusahaan pertambangan batubara, perilaku inovatif belum mampu untuk dikembangkan dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang ada khususnya untuk mencapai target yang di tentukan oleh perusahaan. Selain itu karyawan produksi mampu menemukan ide-ide baru tetapi ide-ide baru tersebut belum mampu untuk dikembangkan langsung dalam pekerjaan.

Perilaku inovatif yang masih kurang pada karyawan produksi dapat ditimbulkan beberapa faktor. (Li dan Zheng, 2014) mengatakan perilaku inovatif dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat individu (komitmen organisasi, modal psikologis), tingkat organisasi (Iklim Inovatif Organisasi, kepemimpinan, modal sosial dan karakter pekerjaan).

Poter dalam Tansky & Cohen (2001) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang relatif stabil seperti keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan dalam suatu perusahaan dan berkemauan dalam berusaha serta berkeinginan kuat menjadi anggota organisasi itu sendiri. Komitmen organisasi mendefinisikan bahwa seberapa mampu seorang karyawan melibatkan dirinya dalam suatu perusahaan/organisasinya untuk tetap tinggal dalam organisasi tempat dirinya bekerja (GreenBerg dan Baron, 1997). Porter, Mowday, Steers (dalam Miner,1992) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan dalam sebuah organisasi. Yang ditandai dengan tiga hal, yang pertama sebuah keyakinan yang besar terhadap misi dalam organisasi, kedua yaitu kemauan dalam berjuang dengan yakin atas organisasi tersebut, dan yang terahir adalah harapan dan kompeten yang kuat dalam mempertahankan anggotanya dalam organisasi.

Penelitian mengenai hubungan komitmen organisasi dengan perilaku inovatif sangat penting untuk di tingkatkan dalam mengetahui pentingnya komitmen organisasi dan perilaku inovatif. Menurut penelitian Setiawan (2018), (Prayudhayanti, 2014), dan (Vermeulen, 2004) terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif karyawan, dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga perilaku inovatif karyawan.

**METODE**

 Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala yang digunakan dalam pola dasar penelitian ini adalah metode kuntitatif dengan skala *likert*, yang dimana skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseoarang Sugiyono (2017). Pada penelitian ini, terdapat 2 skala yang akan digunakan dalam penelitian untuk mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu skala komitmen organisasi dan perilaku inovatif. Penelitian komitmen organisasi diukur menggunakan alat ukur dari Allen dan Meyer, (1990) yang dimodifikasi dari penelitian (Setiawan, 2018). Sedangkan penelitian perilaku inovatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur dari Janssen (2000) yang dimodifikasi dari penelitian (Stiyawan, 2020) dengan menggunakan tiga aspek yaitu *idea generation, idea promotion,* dan *idea generalization.*penelitain ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan produksi perusahaan pertambangan batubara PT. X Kalimantan

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Subjek penelitian ini adalah karyawan produksi yang ada di perusahaan pertambangan batubara yang ada di Kalimantan dengan jumlah subjek 50 orang. Data yang diperoleh dari skala penelitian perilaku inovatif terhadap komitmen organisasi yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dengan menggunakan skor hipotetik dan empirik. Data yang diperoleh dari skor hipotetik dan skor empirik yang dideskripsika adalah nilai minimum, maksimum, jarak sebaran (*range*), standar deviasi dan rata-rata (*mean*). Berdasarkan hasil analisis skala perilaku inovatif diperoleh data hipotetik dengan skor minimum subjek adalah 1 x 23 = 23 dan skor maksimum 4 x 23 = 92, rata-rata hipotetik yang diperoleh (92 + 23) : 2 = 57,5, dengan jarak sebaran hipotetik 92 – 23 = 69 dan standar deviasi (92 - 23) : 6 = 11,5. Sedangkan hasil analisis empirik sebesar yaitu skor minimum 55 dan skor maksimum 92 dengan rata-rata empiric sebesar 74.55 dan standar deviasi 9.273

Berdasarkan hasil analisis skala komitmen organisasi diperoleh data hipotetik skor minimum subjek 1 x 24 = 24, dengan skor maksimum 4 x 24 = 96, rata-rata hipotetik (96 – 24) : 2 = 36, jarak sebaran hipotetik yaitu 96 – 24 = 72 dan standar deviasi (96 – 24) : 6 = 12. Sedangkan hasil analisis data empiric yaitu skor minimum 54 dan skor maksimum 96 dengan rata-rata empirik 66.89 dan standar deviasi 8.331.

Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan pengkategorisasian pada variabel perilaku inovatif dan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan pertambangan batubara PT. X di Kalimantan. Pada variabel perilaku inovatif ini dikategorisasikan berdasarkan rerata dan standar deviasi diperoleh hasil yaitu tinggi sebesar 100% (50 subjek), kategori sedang (0%) dan kategori rendah (0%). Sedangkan pada variabel komitmen organisasi hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi diperoleh hasil yaitu tinggi sebesar 100% (50 subjek), kategori sedang (0%) dan kategori rendah (0%). Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel perilaku inovatif menunjukkan KS-Z = 0.146 dan p= 0,009 (p > 0.050) maka sebaran data variabel perilaku inovatif tidak mengikuti distribusi normal. Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel komitmen organisasi diperoleh K-SZ = 0.112 dan p= 0,159 (p > 0.050) maka sebaran data variabel komitmen organisasi mengikuti distribusi normal. Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel perilaku inovatif dengan komitmen organisasi diperoleh F = 49.79 (p < 0.050) berarti hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif merupakan hubungan yang linier.

 Hasil penelitian ini menujukkan bahwa berdasarkan analisis *product moment* diperoleh nilai korelasi (rxy) sebesar r = 0.311 (p < 0.050). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan produksi perusahaan pertambangan batubara PT. X. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang di ajukan oleh peneliti bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi perilaku inovatif pada karyawan produksi perusahaan pertambangan batubara PT. X.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan produksi perusahaan pertambangan batubara PT. X. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi perilaku inovatif yang dimiliki karyawan produksi pertambangan batubara PT. X tersebut. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah pula perilaku inovatif yang dimiliki karyawan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif adalah sebesar 9.7%, sementara itu sumbangan efektif lainnya sebesar 90,3% diperoleh dari faktor lain. Hasil ini menunjukan bahwa terdapat faktor lain selain komitmen organisasi yang juga berperan dalam mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan produksi pertambangan batubara.

**DAFTAR PUSTAKA**

Dewi, L. F. A. A, Yuniasanti, R dan Prahara, S. A. (2017). Hubungan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Bagian Penjualan. InSight, Vol. 19 No. 1.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3):287 - 302,.

Li, X. dan Zheng, Y,. (2014). The Influential Factors of Employees’ Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 7, 446-450.

Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi. *EKOBIS*, Vol.15, No.2, 19 - 32.

Rismawati, F. (2021). Hubungan Antara Dukungan Atasan Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan PT. Haleyora Power Area Yogyakarta. *Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,*.

Stiyawan, A. (2020). Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Inovatif Anggota Polsek Sleman Di Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman. *Skripsi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*.

Setiawan, L. A. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovatif Pada Karyawan BANK. *Skipsi Fakultas Psikologi dan Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia*.