

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Pada era globalisasi ini, isu tentang perubahan dan persaingan perusahaan merupakan hal yang sangat penting dengan adanya perubahan lingkungan organisasi yang terus menerus mengikuti perkembangan zaman. Dinamika perubahan terus menerus agar kompetisi antar organisasi dalam pasar nasional maupun global tetap mengalami pertumbuhan. Kebutuhan ekonomi dan bergesernya gaya pasar sekarang ini perlu difasilitasi dengan pengembangan produk industri kreatif. Industri kreatif perlu dikembangkan di Indonesia karena dapat memberikan kontribusi ekonomi yang signifikan, menciptakan iklim bisnis yang positif, membangun citra dan identitas bangsa serta menciptakan inovasi dan kreativitas yang merupakan keunggulan pemikiran bergantung pada kualitas kreativitas dan inovasi sumberdaya manusianya (Purnomo, 2008).

Dunia usaha saat ini dihadapkan dengan tuntutan perubahan demi meningkatkan dan mempertahankan kelangsungan usaha. Semakin rumit di berbagai dunia usaha karena adanya isu perubahan yang dihadapi. Isu globalisasi ekonomi mengakibatkan perubahan dalam kebijakan pemerintahan, pola kepemimpinan, pola perdagangan antar negara, yang merupakan suatu ancaman sekaligus sebagai peluang dalam mengembangkan usaha menjadi lebih mampu bersaing.

Robbins (2013) memberikan suatu pernyataan mengenai keberhasilan untuk menghadapi persaingan. Menurutnya ada dua pilihan yaitu kalah bersaing atau harus berinovasi. Inovasi yang diciptakan oleh sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong penting dalam menjaga kinerja perusahaan untuk unggul dalam persaingan. Gunawan dan Surya (2015) mengatakan bahwa karyawan merupakan ujung tombak yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk tercapainya tujuan, sehingga karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan zaman dan mampu menjadi penggerak dalam dunia industri meubel untuk penyediaan fasilitas rumah tangga. Inovasi dapat menjadi faktor penentu persaingan industri dan memiliki peran vital dalam menghadapi persaingan. Perusahaan yang memiliki inovasi tinggi baik dalam inovasi proses maupun produk akan mampu meningkatkan kualitas produk. Dengan meningkatnya kualitas produk akan meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan dan akan berdampak pada kinerja perusahaan (Hartini, 2012).

Seharusnya perusahaan tidak hanya memperhatikan biaya atau kebutuhan dari perusahaan namun juga memperhatikan karyawan yang menjadi penggerak dari kegiatan produksi meubel. Pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan bukan hanya dilihat dari sektor modal dan keuangan, tetapi juga dilihat dari bagaimana perusahaan tersebut mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya (Loghan, 2014). Sesuai dengan perusahaan pada umumnya, PT X Yogyakarta merupakan salah satu perusahaan swasta di Indonesia yang bergerak di industri meubel untuk penyediaan fasilitas rumah tangga.. PT X Yogyakarta merupakan industri furniture yang mengolah bahan baku atau bahan setengah jadi

dari kayu jati menjadi produk barang jadi yang memiliki nilai tambah dan manfaat lebih tinggi. PT X Yogyakarta memiliki 270 karyawan dan terdapat beberapa bagian yaitu personalia, marketing, *accounting*, dan produksi. Marketing bertugas untuk memasarkan serta memamerkan produk-produk yang telah dibuat. Personalia bertugas untuk mengatur semua berkaitan dengan karyawan yaitu melakukan rekrutmen, *payroll*, mengurus asuransi karyawan, dll. *Accounting* bertugas untuk segala yang berkaitan tentang keuangan seperti pendataan uang keluar dan masuk dari perusahaan.

Selain itu, bagian produksi terdiri dari beberapa bagian yaitu *sawmill*, *oven*, gudang, mesin 1, mesin 2, laminasi, *assembling*, *sanding*, *finishing* dan *packing*. Bagian *sawmill* bertugas menjalankan penggergajian atau pembelahan kayu utuh menjadi lembaran papan yang akan dijadikan komponen sebuah produk. Bagian *oven* bertugas melakukan pengeringan kayu dengan mesin yaitu proses pengeluaran air dari dalam kayu. Bagian gudang bertugas bertanggung jawab atas penyediaan barang kebutuhan dalam berproduksi mebel. Bagian mesin 1 bertugas melakukan dalam pembuatan bahan baku. Bagian mesin 2 bertugas melakukan pembentukan komponen yang akan dirakit. Bagian laminasi bertugas melakukan perekatan menggunakan lem terhadap komponen barang agar lebih kuat dan tahan lama. Bagian *assembling* bertugas bertanggung jawab merakit komponen menjadi barang jadi. Bagian *sanding* bertugas dalam penghalusan komponen maupun barang jadi menggunakan amplas. Bagian *finishing* bertugas bertanggung jawab untuk merapikan ataupun pemeriksaan barang sesuai standar perusahaan. Bagian *packing* bertugas melakukan pembungkusan barang agar terlindungi dari

kerusakan. Karyawan produksi menjadi bagian penting dalam menjalankan proses produksi di perusahaan. Karyawan pada bagian produksi ini akan menjadi penggerak dari perusahaan sehingga mampu berjalan sesuai dengan arah tujuan perusahaan. Gunawan dan Surya (2015) mengatakan bahwa karyawan merupakan ujung tombak yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk tercapainya tujuan. Oleh karena itu karyawan tentunya harus memiliki tujuan yang selaras dengan tujuan perusahaan dalam menjalankan tugas maupun menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Imran, Saeed, Anis-ul-Haq, dan Fatima (2010), ditemukan hasil bahwa untuk mampu bersaing dalam era teknologi, setiap perusahaan membutuhkan inovasi untuk melahirkan ide-ide yang baru. Menanggapi hal tersebut agar perusahaan tidak kalah dengan persaingan pasar, diperlukan karyawan yang bekerja bukan hanya dengan apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi karyawan harus mampu melihat peluang untuk berinovasi serta memunculkan sesuatu yang baru ataupun mengembangkan ide-ide yang baru agar dapat memenangkan persaingan, maka tiap divisi dalam organisasi telah menentukan jenis dan desain pekerjaan seperti apa yang akan diberikan kepada karyawannya. Menurut Muthohirin (2014) menyatakan bahwa karyawan akan mudah menemukan ide dalam berinovasi jika perusahaan berusaha mengonsep suasana tempat kerja yang memadai bagi pekerjanya, hal tersebut bertujuan untuk memberikan kenyamanan bekerja dan memudahkan dalam bekerja untuk mengembangkan tujuan perusahaan. Pengembangan terhadap ide dan perilaku inilah yang disebut dengan perilaku inovatif karyawan khususnya di

lingkungan kerja, seperti pengembangan inovasi produk atau teknologi baru, perubahan prosedur administratif yang bertujuan meningkatkan relasi kerja atau penerapan ide baru untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan (Kleysen & Street, 2001)

Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk melihat peluang, mampu mengeluarkan ide, memperjuangkan pengembangan ide dan dapat mengaplikasikan ide baru. Kenyataannya, tidak semua karyawan PT X Yogyakarta memiliki perilaku inovatif. Tentunya perilaku inovatif merupakan faktor yang sangat berperan bagi keberhasilan perusahaan dalam lingkungan bisnis yang cukup dinamis, oleh karena itu karyawan yang memiliki perilaku inovatif dapat menjadi penggerak utama dalam perusahaan dan dapat menjadikan perbaikan di dalam perusahaan (Yuan & Woodman, 2010). Perusahaan-perusahaan berusaha mengonsep suasana tempat kerja yang memadai bagi pekerjanya, hal tersebut bertujuan untuk memberikan kenyamanan bekerja dan memudahkan pekerja untuk menemukan ide dalam berinovasi (Muthohirin, 2014). Organisasi dengan suasana kerja inovatif juga akan memudahkan respon karyawan terhadap tantangan yang muncul dari lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang inovatif. Inovasi pada hakikatnya adalah sebuah ide yang datang dari individu, dan individu tersebut merupakan pencetus dan pelaksanaan ide inovatif tersebut (Etikariena & Muluk, 2014). Saat ide tersebut menemui titik temu dengan masalah yang muncul dalam organisasi, di saat tersebut juga perilaku inovatif dimulai (De Jong & De Hartog, 2010).

Menurut De Jong dan Hartog (2008) perilaku inovatif adalah tindakan individu yang mampu memperkenalkan ide baru yang berguna mengenai proses, produk, atau prosedur kepada kelompok kerja atau perusahaan. Selain itu, menurut Kleysen dan Street (2001) menyatakan bahwa perilaku inovatif merupakan keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Janssen (2000), menurutnya perilaku inovatif di tempat kerja yaitu upaya yang disengaja untuk menemukan, mempromosikan, dan mengimplementasikan de dalam lingkup tugas, kelompok kerja, dan organisasi untuk memberikan keuntungan dan manfaat bagi organisasi.

Berbicara mengenai perilaku inovatif tentunya dapat dilihat dari berbagai aspek seseorang yang dapat dikatakan memiliki perilaku inovatif. Menurut De Jong dan Hartog (2008) ada empat aspek yang ada dalam perilaku inovatif yaitu yang pertama eksplorasi peluang merupakan adanya kesempatan untuk memecahkan teka-teki dalam sebuah permasalahan yang terjadi, yang kedua mengeluarkan ide yakni konsep baru yang dibuat oleh karyawan dengan tujuan peningkatan ataupun perubahan untuk perbaikan, yang ketiga memperjuangkan ide yaitu mengembangkan dan yang keempat mengimplementasi ide, karyawan harus memiliki perilaku yang mengacu pada hasil, dan yang terakhir yaitu mengaplikasikan dalam tahap ini meliputi perilaku karyawan yang ditujukan untuk membangun, menguji, dan memasarkan pelayanan baru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widayanti dan Sawitri (2018) menunjukkan bahwa 7% perilaku inovatif muncul dari karyawan. El-Manurwan

dan Sawitri (2017) hanya 33.6% perilaku inovatif yang muncul dari karyawan. Selain itu juga berdasarkan penelitian Sari dan Ulfa (2013) hanya 27,6% perilaku inovatif yang muncul dari karyawan. Hal ini tentunya menjadi masalah yang perlu di perhatikan oleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala logistik sekaligus merangkap HRD sementara serta 4 karyawan PT X Yogyakarta mengaku bahwa karyawan belum menemukan ide inovatif yang sesuai kebutuhan perusahaan. Wawancara dilakukan dengan mengacu pada aspek perilaku inovatif yang sudah di tentukan oleh peneliti. Hal ini dibuktikan dengan hasil produksi untuk tiap jenis mebel seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu 1 minggu, namun pada kenyataannya pengerjaan untuk masing-masing jenis mebel diselesaikan melebihi waktu yang ditetapkan. Terkadang karyawan menemukan ide tetapi usaha karyawan untuk memperjuangkan ide masih kurang. Akibat dari ide karyawan yang belum diterima oleh atasan, karyawan tidak melakukan usaha mencari atau pun membentuk koalisi pendukung untuk memperjuangkan. Karyawan hanya mengikuti keinginan atasan meskipun ide tersebut akan bermanfaat bagi perusahaan. Karyawan mengaku bahwa penting berperilaku inovatif agar dapat bermanfaat untuk kemajuan perusahaan. Selain itu juga karyawan masih kesulitan untuk menemukan peluang ataupun mengaplikasikan ide yang ditemukan.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan PT X Yogyakarta belum memiliki perilaku inovatif. Hal ini mengakibatkan karyawan kesulitan dalam berinovasi ataupun teknik pemecahan

masalah yang sedang dihadapi. Kondisi tersebut tentunya menjadi tantangan besar bagi PT X Yogyakarta untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan khususnya bagian produksi agar perusahaan dapat menyelesaikan produksi meubel sesuai target yang sudah ditentukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gets dan Robinson (2008) menemukan bahwa hampir 80% perilaku inovatif seharusnya muncul dari karyawan. Sementara hanya 20% inovasi muncul dari perusahaan. Jika perilaku inovatif karyawannya tinggi maka akan mengarahkan untuk berpikir positif terhadap hasil kerjanya, dengan demikian dapat tercipta juga persaingan di lingkungan kerja yang positif (El-Munarwan & Sawitri, 2017). Inovasi digunakan sebagai alat untuk meningkatkan performa dan efisiensi seseorang selama pekerja tersebut menganggap bahwa perilaku kerja inovatif yang dijalankannya akan berdampak positif pada kerjanya (Cingoz & Akdogan, 2011). Menurut Hartini (2012), inovasi yang tinggi akan meningkatkan kemampuan perusahaan menciptakan produk yang berkualitas. Perilaku inovatif dapat meningkatkan kinerja perusahaan karena tidak hanya mengubah hasil atau outcome dari perusahaan, tetapi juga termasuk ke proses dan prosedur yang ada di perusahaan. Janssen (2000) mengatakan bahwa kemampuan berinovasi dan mengimprovisasikan produk, *service*, dan proses kerja merupakan hal yang krusial dalam organisasi untuk saat ini. Setiap karyawan harus memiliki keinginan dan kemampuan untuk berinovasi jika ingin dapat merealisasikan inovasinya

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena sesuai dengan pendapat Imran, Saeed, Haq dan Fatima (2010) mengemukakan bahwa iklim organisasi

memberikan pengaruh terhadap perilaku inovatif sehingga dapat di artikan bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi perilaku inovatif. Penelitian Kresnandito dan Fajrianti (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan (transformasional) sangat mempengaruhi perilaku inovatif seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu juga menurut Amabile (1998) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap perilaku inovatif yang artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi perilaku inovatifnya, sehingga penelitian tentang perilaku inovatif penting dilakukan.

Setiap permasalahan tentunya terdapat faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya perilaku inovatif. Menurut West dan Farr (1990) ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu faktor internal, faktor pekerjaan, dan faktor kontekstual. Faktor internal terdiri dari perbedaan individu, kepribadian individu, dan motivasi. Faktor pekerjaan terdiri dari kompleksitas pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan masa kerja. Sedangkan faktor terakhir yaitu faktor kontekstual terdiri dari dukungan untuk berinovasi, iklim organisasi, ketersediaan sumber daya, gaya kepemimpinan dan kepemimpinan transformasional.

Menurut Hammond (2011) menyatakan bahwa iklim organisasi yang positif, seperti partisipatif, terbuka, dan aman membuat karyawan semakin termotivasi untuk menunjukkan tingkah laku inovatif. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Patterson, Kerrin, dan GattoRoisard (2009) yang menyatakan bahwa iklim organisasi turut mendukung timbulnya ide-ide baru. Iklim organisasi yang positif dapat memengaruhi tingkah laku inovatif dengan cara memberikan motivasi

intrinsik pada karyawan dan membuat karyawan merasa mendapat dukungan penuh dari perusahaan, sehingga karyawan segan untuk menampilkan perilaku inovatif (Shalley, 2004). Hal tersebut ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Hutahaean (2005) pada bagian pemasaran PT. Fajar Surya Wisesa menyatakan bahwa iklim organisasi berkontribusi dalam memunculkan perilaku inovatif. Sehingga peneliti memilih iklim organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala logistik sekaligus merangkap HRD sementara serta 4 karyawan Pt X Yogyakarta mengaku bahwa karyawan belum merasakan iklim organisasi yang dapat menumbuhkan ide inovatif yang sesuai kebutuhan perusahaan. Wawancara dilakukan dengan mengacu pada aspek iklim organisasi yang sudah ditentukan oleh peneliti. Hal ini ditunjukkan bahwa karyawan belum ingin mencari cara untuk meningkatkan kinerja dan belum berani mengambil keputusan untuk pemecahan masalah yang sedang terjadi di perusahaan. Selain itu, karyawan mengaku bahwa atasan jarang memberi penghargaan atas pekerjaan yang sudah diselesaikan dengan baik. Tanpa di beri dukungan, karyawan merasa sendiri jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Karyawan memiliki peranan yang baik dalam bekerja serta karyawan merasa nyaman dalam bekerja meskipun tanpa paksaan. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa karyawan PT X Yogyakarta belum merasakan iklim organisasi yang baik di perusahaan tersebut. Hal ini mengakibatkan karyawan belum merasakan iklim organisasi yang baik sehingga karyawan kesulitan mendapatkan cara ataupun teknik pemecahan masalah yang

sedang dihadapi. Kondisi tersebut tentunya menjadi tantangan besar bagi PT X Yogyakarta untuk membangun iklim organisasi yang baik bagi karyawan khususnya bagian produksi agar perusahaan dapat meningkatkan perilaku inovatif pada karyawan.

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan yang relatif bertahan di dalam perusahaan yang dialami oleh para karyawannya, mempengaruhi tingkah laku karyawan dan dapat digambarkan dalam bentuk nilai-nilai dari seperangkat karakteristik tertentu dari perusahaan (Stringer, 2002). Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi menyangkut hal yang berkaitan dengan lingkungan internal organisasi, mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi (Wirawan, 2008). Etty (2013) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan bentuk bagaimana persepsi individu di dalam organisasi mengenai lingkungan kerjanya.

Stringer (2002) berpendapat bahwa iklim organisasi dibentuk oleh 6 aspek yaitu struktur, adalah merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Standar yaitu mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tanggung jawab yaitu Merefleksikan perasaan karyawan menjadi pimpinan diri sendiri dan tidak memerlukan pendapat mengenai keputusannya dari anggota lain. Penghargaan yaitu mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika dapat menyelesaikan tugas secara baik. Dukungan yaitu perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota

kelompok kerja. Kemudian yang terakhir komitmen yaitu merujuk pada rasa bangga karyawan terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu untuk menjalankan seluruh aspek iklim organisasi tersebut 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.

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai iklim organisasi dan perilaku inovatif menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh El-Manurwan dan Sawitri (2017) menemukan hasil bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif terhadap perilaku inovatif. Sedangkan hal tersebut berlawanan dengan penelitian Riani, dkk (2017) menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi tidak memiliki hubungan positif terhadap perilaku inovatif. Oleh karena itu penulis tertarik meneliti kembali tentang masalah perilaku inovatif karyawan dalam perusahaan.

Menurut Amriany dkk (2004) mengemukakan bahwa karyawan akan merasakan iklim organisasi yang menyenangkan jika suatu pekerjaan benar-benar dihargai, karyawan merasa diperlakukan secara pantas, memperoleh kesempatan untuk maju dalam bekerja. Perusahaan-perusahaan berusaha mengonsepsi suasana tempat kerja yang memadai bagi pekerjanya, hal tersebut bertujuan untuk

memberikan kenyamanan bekerja dan memudahkan pekerja untuk menemukan ide dalam berinovasi (Muthohirin, 2014). Organisasi dengan suasana kerja inovatif juga akan memudahkan respon karyawan terhadap tantangan yang muncul dari lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang inovatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Solomon, Winslow, dan Tarabishy (2004) menemukan bahwa iklim organisasi adalah faktor esensial yang mungkin mempengaruhi perilaku inovatif pada individu. Hal ini disebabkan karena iklim organisasi merefleksikan keyakinan dan *psychological meanings* dari setiap karyawan kepada lingkungannya dan berusaha mewujudkannya (Schneider & Reichers dalam Octara & Salendu, 2013). Shalley (2004) menyatakan bahwa iklim organisasi yang positif dapat mempengaruhi tingkah laku inovatif dengan cara memberikan motivasi intrinsik pada karyawan dan membuat karyawan merasa mendapat dukungan penuh dari perusahaan, sehingga karyawan tidak segan untuk menampilkan perilaku inovatif. Untuk itu penting bagi perusahaan untuk mendesain iklim organisasi yang positif dan mendukung karyawan untuk menampilkan tingkah laku inovatif karena iklim organisasi yang positif dapat dipersepsikan sebagai dukungan dan perhatian dari perusahaan terhadap karyawan, sehingga karyawan terpacu untuk menunjukkan tingkah laku yang inovatif yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan karyawan dan hanya fokus pada *output* yang dihasilkan oleh perusahaan. Dampak hal tersebut yaitu banyak perusahaan yang gulung tikar karena perusahaan tidak dapat

mnenumbukan perilaku inovatif pada karyawan sehingga produk yang dihasilkan tidak diperbaharui dan akhirnya kalah dalam persaingan pasar industri. Perusahaan yang akan digunakan untuk diteliti adalah perusahaan mebel PT X Yogyakarta. Oleh karena itu mutlak diperlukan perilaku inovatif pada perusahaan agar produk maupun proses mebel yang diproduksi harus diperbaharui dan disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat maupun pembeli lainnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah perilaku anggota organisasi untuk menciptakan, mengolah, dan mengimplementasikan ide-ide baru, termasuk di dalamnya adalah produk, teknologi, prosedur, dan proses kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keefektifitasan kinerja anggota organisasi dan memberikan keuntungan bagi organisasi yang menjadi suatu hal penting sebagai penggerak dalam sebuah perusahaan. Sedangkan definisi iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi yang berhubungan dengan lingkungan internal organisasi, sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi yang dapat mempengaruhi produktivitas, efektivitas dan efisiensi organisasi. Rumusan masalahnya yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT X Yogyakarta?

## **B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. X Yogyakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi ilmu psikologi di bidang psikologi industri dan organisasi khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berhubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan, serta sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi selanjutnya.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada perusahaan bahwa iklim organisasi pada perusahaan akan berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan, sehingga hasil penelitian ini bisa menjadi salah satu sumber informasi tentang iklim organisasi yang seharusnya dibenahi pada perusahaan untuk meningkatkan perilaku inovatif pada karyawan.