# HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN BALE ROSO RESTO YOGYAKARTA

***THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND INNOVATIVE BEHAVIOR ON EMPLOYEES BALE ROSO RESTO YOGYAKARTA***

# Nur Hidayat

**Universitas Mercu Buana Yogyakarta** **dulurdayat75@gmail.com**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 61 karyawan bale roso resto Yogyakarta. Metode pengumpulan data menggunakan skala, ada dua skala yaitu perilaku inovatif dan persepsi dukungan organisasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan: Ada hubungan positif antara hubungan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan dengan hasil uji korelasi *product moment* sebesar0,000 (p< 0, 010). Artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka perilaku inovatif semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka perilaku inovatif rendah. Adapun sumbangan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif adalah 60,8%.

Kata Kunci : Perilaku Inovatif, Persepsi Dukungan Organisasi

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and innovative behavior. Subjects in this study were 61 employees of Bale Roso Restaurant Yogyakarta. Data collection methods use a scale, there are two scales, namely innovative behavior and perceived organizational support. The results of the study can be concluded: There is a positive relationship between the perception of organizational support and innovative behavior in employees with the product moment correlation test results of 0,000 (p*

*<0, 010). This means that the higher the perception of organizational support, the higher the innovative behavior, conversely the lower the perception of organizational support, the lower the innovative behavior. The contribution of the perception of organizational support with innovative behavior is 60.8%.*

*Keywords: Perceived Organizational Support, Innovative Behavior*

# Pendahuluan

Di era globalisasi dunia seperti sekarang ini yang ditandai dengan semakin berkembangnya persaingan pada bidang industri menjadi sebuah tantangan utama yang harus dihadapi berbagai bidang usaha. Maka dalam persaingan ini, organisasi perlu untuk membuat strategi bersaing. Strategi perlu diciptakan oleh organisasi agar mampu mendominasi persaingan pasar. Perusahaan yang kurang mampu untuk mengerti minat pasar akan berdampak pada beralihnya konsumen kepada perusahaan lain yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan kepuasan konsumen saat ini (Yuki &Alice, 2014).

Menurut Suryadana (2009). Pada sektor industri kuliner dewasa ini perusahaan menuntut pemahaman secara mendasar terhadap masakan zaman dulu atau tradisional klasik, di bidang kuliner prinsip makanan klasik dalam seluruh program perdagangan sangat diperhatikan, selain makanan klasiknya hal yang harus diperhatikan dalam dunia industri kuliner dewasa ini yaitu dalam hal pemahaman mendalam terhadap struktur komposisi bahan, cita rasa, nilai kesehatan dan terakhir fokus pada pasar bertanggung jawab untuk kerja secara kelompok, pelestarian lingkungan, kompetisi yang menonjolkan kreativitas.

Daya tarik kuliner di Yogyakarta adalah rasa yang enak yang khas makanan Yogyakarta, cara penyajian serta pelayanan yang tradisional tapi tetap kekinian dan bumbunya yang masih banyak menggunakan bumbu-bumbu asli, keberagaman makanan dapat dijumpai baik yang tradisional dan modern ada di Yogyaarta salah satunya adalah Bale Roso Resto Yogyakarta yang bergerak dibidang kuliner, Bale Roso Resto Yogyakarta berdiri sejak tanggal 10 Maret 2014 berlokasi di Jl. Prambanan-Piyungan Km 4,8 Madurejo Sleman, sampai saat ini Bale Roso Resto sudah memiliki 2 cabang yaitu Jl. Kaliurang Km 11 Gadingan Sleman dan Jl. Godean Km 10 Sidoagung, Sleman. Bale Roso Resto merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Industri Kuliner restoran rumah makan yang berkonsep tradisional tetapi tetap kekinian dengan duduk secara lesehan dan tempatnya yang cukup luas

bersih dengan menu-menu seperti Ikan bakar, ikan goreng, ayam bakar, ayam goreng, kepiting dan cumi-cumi. Dalam struktur perusahaan sebagai pucuk pimpinan dipimpin langsung oleh Bapak Mardiono sebagai owner restoran selanjutnya dibawahnya terdapat general manager dan chef manager untuk mengelola Bale Roso Resto secara keseluruhan, selanjutnya ada manager area yang bertujuan untuk mengelola masing-masing restoran, seperti koki, pramusaji, kasir, bagian dapur, delivery. Rata-rata karyawan percabang sekitar 40-45 orang dalam setiap tempatnya.

Di dalam persaingan inilah, maka organisasi perlu untuk membuat strategi bersaing, strategi perlu diciptakan oleh organisasi agar mampu mendominasi pasar ditengah persaingan. Pada penelitian yang dikemukakan oleh Kandampully & Duddy (1999), hasil dari penelitian tersebut mengatakan bahwa sebuah perusahaan atau organisasi perlu untuk mengaplikasikan inovasi supaya mampu bersaing dan mencapai keberhasilan pada persaingan pasar (Yuki & Alice, 2014).

Dengan demikian dapat simpulkan bahwa industri kuliner akan terus tumbuh dalam seluruh pasar dunia, industri kuliner meningkat secara cepat dikarenakan adanya globalisasi dibidang teknologi internet yang sangat cepat sehingga memberikan peluang terhadap industri kuliner sekarang ataupun dimasa mendatang selain itu sejalan dengan meningkatnya kesadaran konsumen terhadap kualitas makanan yang dikonsumsinya maka perusahaan senantiasa meningkatkan kapasitas untuk melakukan dan menciptakan hal-hal baru atau inovasi-inovasi baru sesuai dengan tuntutan dunia industri kuliner (Suryadana, 2009).

Menurut Jong De & Hartog (2008). Perilaku Inovatif didefinisikan sebagai bentuk perilaku individu yang bermaksud untuk melakukan terobosan inisiatif dalam peran kerja dan organisasi kelompok melalui proses, produk, ide, atau prosedur yang bermanfaat dan baru yang berguna untuk mencapai tujuan bersama. Kleysen &Street (2001) Perilaku inovatif diartikan sebagai keseluruhan tindakan seseorang yang mengarah pada pemunculan,

pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Yuniasanti, dan Prahara (2017) pada 35 karyawan PT. A bagian penjualan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki perilaku inovatif tingkat rendah sebanyak 30 orang (85,714%) dan sisanya 5 orang (14,286%) dalam tingkat sedang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat perilaku inovatif pada karyawan masih rendah. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuki &Alice (2014) terhadap 52 orang pada PT.X dengan presentase sebesar (59.09%) memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang termasuk pada kategorisasi rendah.

Kanter (2002) mengatakan bahwa industri-industri di Indonesia seharusnya bisa untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas agar dapat bersaing secara optimal antar industri-industri yang lain. Dengan demikian, perlu inovasi-inovasi secara bijak dan terus-menerus supaya dapat menghasilkan sebuah kinerja perusahaan yang lebih baik sehingga dapat terus maju dan berkembang karena inovasi merupakan solusi dalam menghadapi setiap perubahan yang terjadi.

Menurut Dess & Picken (2000) didalam persaingan sebuah organisasi perlu untuk mempertahankan superioritas dengan kunci yaitu melakukan inovasi. Sebuah perusahaan yang mampu untuk mengaplikasikan dan juga mampu untuk memiliki inovasi akan dapat terdukung dalam mencapai keunggulan bersaing dan mampu mempertahankan eksistensinya (Koc & Ceylan, 2007). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Han *et al* (1998) menjelaskan bahwa sebuah perusahaan organisasi yang dinilai memiliki kinerja yang baik pada dasarnya menerapkan inovasi sebagai unsur penting didalamnya.

Periaku Inovatif dapat muncul karena berbagai faktor. Faktor pertama, Persepsi Dukungan Organisasi, Eisenberger & Rhoades (2002) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi adalah sebuah persepsi individu mengenai sejauh mana organisasi menilai

konstribusi yang telah diberikan, mengendalikan segala hal di organisasi yang berkaitan dengan pemberian dukungan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan yang telah memberikan kinerja yang baik kepada organisasi sehingga diberi penghargaan yang dapat memenuhi kebutuhan sosioemosionalnya, yang kedua Kepemimpinan Transformasional Menurut Robbins (2010) kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimipin yang mengungkapkan perhatianya kepada persoalan-persoalan yang pengikutnya dengan cara memberikan dorongan dan semangat untuk mencapai tujuan.

Faktor ketiga Budaya Organisasi, menurut Stanislavov & Ivanov (2014) Budaya Organisasi adalah adanya keberadaan asumsi dan perilaku di dalam organisasi yang terurai dalam beberapa elemen yaitu simbol-simbol, ritual-ritual, sistem pengendalian, struktur kekuasaan, struktur organisasi, cerita-cerita dan rutinitas.

Faktor keempat Persepsi terhadap lingkungan kerja, Persepsi terhadap lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah cara pandang karyawan terhadap lingkungan sekitar dimana mereka bekerja yang berkaitan dengan bahan, metode dalam bekerja, alat kerja serta pengaturan kerja baik individu maupun kelompok.

Berdasarkan pemaparan di atas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu, persepsi dukungan organisasi, kepemimpinan tranformasional, budaya organisasi, dan persepsi terhadap lingkungan kerja. Terkait dengan penelitian ini maka peneliti memfokuskan kajiannya pada faktor persepsi dukungan organisasi sebagai faktor prediktor yang mampu mempengaruhi perilaku inovatif. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Yuki & Alice (2014) pada karyawan PT.X, menemukan bahwa ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif. Artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, semakin tinggi pula perilaku inovatif karywan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi, semakin rendah pula perilaku inovatif karyawan.

Persepsi Dukungan Organisasi yaitu seluruh kepercayaan karyawan mengenai sejauhmana organisai peduli terhadap kesejahteraan pada karyawan dan menghargai jerih payah karyawan. Kepercayaan menyeluruh yang dimaksud adalah ada hal secara tetap dari para karyawan mengenai berbagai penilaian dari organisasi yang diberikan kepada mereka dan berbagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi baik yang menguntungkan ataupun merugikan (Eisenberger *&* Rhoades 2002). Selain itu yang dikemukakan menurut Robbins (2008), Persepsi Dukungan Organisasi adalah tingkat sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai konstribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Dukungan dari organisasi memiliki peran penting terhadap inovasi karyawan, dimana karyawan yang secara aktif diberikan dukungan oleh organisasi tempat bekerja, maka karyawan akan cenderung memberikan kinerja yang baik untuk ikut serta membantu organisasi dalam memaksimalkan pembentukan inovasi dan memberikan usaha untuk dapat melaksanakan inovasi tersebut (Patterson, Kerrin & Roissard, 2009). Eisenberger, Fasolo & LaMastro (2006) melakukan penelitian pada sebuah pabrik baja pada dua sampel yaitu pekerja *part-time* dan karyawan manajerial, hasil dari penemuan tersebut adalah ketika sebuah organisasi suportif dalam memberikan dukungan pada karyawan, maka dengan sendirinya karyawan akan memberikan balas budi berupa konstribusi inovasi yang tinggi kepada organisasi.

Selanjutnya menurut Janssen (2004), didalam penelitian disebutkan bahwa tanpa adanya dukungan organisasi seperti keadilan dan prosedural yang diberikan organisasi ke karyawan, maka karyawan akan beradaptasi dengan situasi yang kurang baik seperti dengan cara berinovasi dalam perubahan berpikir, lingkungan, metode kerja dan prosedur dengan harapan meningkatkan kualitas dalam organisasi dan karyawan. Namun resiko seperti ini akan memberikan dampak yang negatif yaitu dapat menurunkan inisiatif-inisiatif inovasi karyawan, meningkatkan ketidakpuasan kerja dan meningkatkan *stress* pada karyawan.

Selain itu dampak negatif yang ditimbulkan adalah dapat menurunya omset di organisasi yang akan berdampak kearah yang lebih luas.

Dukungan Atasan merupakan perhatian dan penerimaan terhadap perasaan dan kebutuhan karyawan. Penelitian yang dilakukan Yuan & Woodman (2010) menunjukkan bahwa perilaku yang didukung atasan memiliki hubungan yang positif dengan perilaku inovatif ditempat kerja. Dukungan dari atasan mampu membangun hubungan yang efektif dengan karyawan, dimana atasan dapat menumbuhkan sikap loyalitas sesuai dengan sikap yang diharapkan seorang atasan terhadap karyawan. Ikatan emosi yang mampu dibangun karena adanya suatu dukungan terhadap karyawan akan memudahkan atasan untuk bekerjasama. Dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh Rusdijanto (2012) mengatakan bahwa dukungan atasan yang tinggi akan meningkatkan kepercayaan diri dan timbulnya dorongan untuk berbuat lebih terhadap keinginan atau harapan atasan (Scott & Bruce, 2002). Hal ini sejalan dengan sebuah hasil penelitian yang menjelaskan bahwa pemimpin yang senantiasa mendorong, mendukung munculnya ide-ide, memberikan evaluasi,dan berpikiran terbuka adalah aspek penting untuk munculnya perilaku inovatif dalam proses berinovasi (Patterson, Kerrin, & Roisard 2009). Selanjutnya, Janssen (2005) menemukan bahwa karyawan yang memiliki perilaku inovatif tinggi apabila merasa adanya dukungan dari atasan mereka, sebaliknya apabila karyawan memiliki perilaku inovatif rendah maka merasa tidak adanya dukungan dari atasan mereka. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Scott & Bruce (1994), seorang karyawan yang merasa medapatkan dukungan dari atasanya, maka cenderung untuk berbuat lebih dalam berperilaku inovatif.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan permasalahan yang berkaitan dengan ini yaitu: apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan bale roso resto Yogyakarta ?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan bale

roso resto Yogyakarta. Manfaat Teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi, penambahan wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan psikologi industri organisasi khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan perilaku inovatif karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu sumber rujukan bagi siapa saja yang akan meneliti lebih lanjut mengenai persepsi dukungan organisasi maupun perilaku inovatif karyawan pada suatu perusahaan. Selain itu, Manfaat Prakti dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang perilaku inovatif dan persepsi dukungan organisasi sehingga dapat menambah pengetahuan mahasiswa dan khalayak umum tentang hal tersebut.

# Metode Penelitian

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Perilaku inovatif menekankan pada bentuk perilaku individu yang bermaksud untuk melakukan terobosan inisiatif dalam peran kerja dan organisasi kelompok melalui ide, prosedur, proses dan produk yang bermanfaat dan terbaharukan yang dapat berguna demi mencapai tujuan bersama dan Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Persepsi dukungan organisasi, merupakan sebuah persepsi individu mengenai sejauh mana organisasi menilai konstribusi yang telah diberikan, mengendalikan segala hal di organisasi yang berkaitan dengan pemberian dukungan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan yang telah memberikan kinerja yang baik kepada organisasi sehingga diberi penghargaan yang dapat memenuhi kebutuhan sosioemosionalnya.

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bale Roso Resto Yogyakarta dengan jumlah 61 karyawan, pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan tehnik *purpose sampling.* Data dalam penelitian ini diperoleh dua skala yaitu skala perilaku inovatif dan skala persepsi dukungan organisasi.

Skala Perilaku Inovatif disusun oleh peneliti yang mengacu pada aspek perilaku inovatif. Skala ini menggunakan format skala likert dengan menggunakan 4 pilihan alternatif

jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS) diberi skor 1,Sesuai (S) diberi skor 2, Tidak Sesuai (TS) diberi skor 3 dan Sangat Tidak Sesuai. Skala ini terdiri dari 27 aitem dan koefisien validitasnya antara.....................

Skala Persepsi dukungan organisasi disusun oleh peneliti yang mengacu pada aspek persepsi dukungan organisasi. Skala ini menggunakan format skala likert dengan menggunakan 4 pilihan alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS) diberi skor 1,Sesuai (S) diberi skor 2, Tidak Sesuai (TS) diberi skor 3 dan Sangat Tidak Sesuai. Skala ini terdiri dari 31 aitem dan koefisien validitasnya antara.....................Untuk menguji hipotesis digunakan teknik analisis *Product Moment.*

# Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan Bale Roso Resto Yogyakarta. Dari hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,780 dengan p = 0.000 (p < 0,01) yang berarti ada hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif karyawan Bale Roso Resto Yogyakarta. Apabila Persepsi Dukungan Organisasi dipersepsikan positif maka semakin meningkat perilaku inovatif, sebaliknya apabila Persepsi Dukungan Organisasi dipersepsikan negatif maka perilaku inovatif akan semakin menurun. Hal ini berarti hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Persepsi Dukungan Organisasi merupakan variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap Perilaku Inovatif. Persepsi Dukungan Organisasi berperan terhadap terbentuknya Perilaku Inovatif pada Karyawan Bale Roso Resto Yogyakarta, Menurut Eisenberger *&* Rhoades (2002). Persepsi Dukungan Organisasi merupakan kepercayaan karyawan mengenai sejauhmana organisai peduli terhadap kesejahteraan pada karyawan dan menghargai jerih payah karyawan. Kepercayaan menyeluruh yang dimaksud adalah ada hal secara tetap dari para karyawan mengenai berbagai penilaian dari organisasi yang diberikan kepada mereka

dan berbagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi baik yang menguntungkan ataupun merugikan.

Bedasarkan hasil analisis, diketahui Koefisien determinasi (R Squared) variabel Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Bale Roso Resto Yogyakarta sebesar 0,608 menunjukan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 60,8% terhadap perilaku inovatif karyawan. Hal ini berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan sebesar 39,2% yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.

# Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan Bale Roso Resto Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi perilaki inovatif pada karyawan Bale Roso Resto Yogyakarta dan begitu juga sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah perilaku inovatif pada karyawan Bale Roso Resto Yogyakarta. Persepsi dukungan organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif karena ketika seorang karyawan mendapat penghargaan maka akan meningkatkan perilaku inovatif dan juga pekerja yang memberikan respon secara inovatif terhadap apa yang mereka kerjakan yang ditentukan oleh persepsi mereka terhadap keadilan yang dirasakan di dalam pekerjaan maka akan memunculkan perilaku inovatif (Jansen, 2000). Persepsi dukungan organisasi memiliki kontribusi sebanyak 60,8 % dan sisanya 39,2 % dipengaruhi oleh hal-hal yang tidak peneliti ketahui.

# Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan antara lain:

1. Bagi Subjek

Karyawan diharapkan mampu untuk bekerja secara optimal dengan selalu mengembangkan inisiatif-inisiatif baru didalam suatu pekerjaan dan berfikir kedepan untuk dapat memajukan perusahaan selain itu penelitian tersebut menjadi bahan evaluasi untuk dapat terus meningkatkan perilaku inovatif. Agar dapat memiliki perilaku inovatif subjeksebaiknya lebih dulu meningkatkan persepsi yang baik terhadap organisasi yang ada pada diri subjek, dengan cara lebih menanamkan kepercayaan kepada rekan kerja ataupun organisasi, mendukung segala kegiatan dalam kegiatan organisasi, serta terus bekerjasama dan mempererat ikatan yangada. Dengan subjek yang dapat menumbuhkan rasa percaya dan ikatan hubungan yang erat akan cenderung meningkat pula perilaku inovatif yang dimiliki. Sehingga karyawan akan dapat terus membuat dan memunculkan ide– ide yang lebih inovatif dalam bekerja.

1. Bagi Perusahaan

Perilaku inovatif merupakan salah satu kunci kesuksesan dan keberhasilan sebuah perusahaan, terutama di era industri yang semakin banyak pesaing.Untuk itu sebaiknya Bale Roso Resto Yogyakarta turut membantu dan memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan perilaku inovatifnya. Salah satu cara meningkatkan perilaku inovatif pada karyawan adalah dengan terlebih dahulu memberikan dukungan dalam berbagai hal yaitu keadilan, dukungan atasan dan penghargaan atas konstribusi karyawan. Maka dengan itu karyawan akan merasa

diperhatikan dan dijamin kesejahteraanya sehingga dampak yang diberikan karyawan ke perusahaan sangatlah besar dan positif sehingga dapat memajukan perusahaan.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat lebih memahami mengenai teori – teori dari perilaku inovatif dan variabel terkait.Selain itu, peneliti sebaiknya terjun langsung saat melakukan penyebaran skala pengukuran, tidak hanya bergantung pada *PIC* (*person in charge*) perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mencegah berkurangnya jumlah skala yang telah disebar pada subjek, sehingga skala yang disebar sama jumlahnya dengan skalayang diterima peneliti untuk dianalisis. Selanjutnya,peneliti yang akan melaksanakan penelitian harus memiliki etika yang baik, sopan santun dan ramah, karena dapat berdampak pada kondisi perusahaan yang diteliti selain itu memberikan tenggang waktu kepada subjek, agar skala tidak tertahan dalam waktu yang lama pada subjek. Hal ini sangat berdampak pada efektifitas penelitian, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menghindari hal tersebut.

# DAFTAR PUSTAKA

Artika NS, & Cherly KU. (2013). The Analysis of Employee Innovation Behaviorbased on Four Quadrants Organizational Climate. *Jurnal PsikologiUniversitas Sumatera Utara*. *2*, 1

Azwar, S.(2010). *Sikap Manusia Teori dan Pengukuranya.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku. Dalam: Sikap Manusia Teori danPengukurannya*.

Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 3-22.

Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Belajar

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Belajar Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker & Demerouti. (2007). The Role Of Personal Recources in Job Demands-Recources Model. *International Journal of Stress Management.* Vol. 14, No. 2, 121-141.

Calhoun dan Acocella, dalam Erli Ermawati, Indriyati. (2011). Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Perilaku Konsumtif Pada Remaja Di Smp N 1 Piyungan. *Jurnal Spirit*. 2(1).1-12.

Cicil.co.id.(2017). Ambassador Cicil.co.id Diaksestanggal 25 Maret 2019 dari[https://www.cicil.co.id.co.id/join-us](https://www.cicil.co.id/join-us).

Cingoz & Akdogan. (2011). (Dalam Muhammad El-Manurwan, Dian Ratna Sawitri.2017.*Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan PerilakuInovatif Pada Karyawan PT. Pln Persero DistribusiJawa Barat Apj Bogor*.Fakultas Psikologi universitas Diponegoro. 7(3),351-356.

Dwiningrum, Siti Irene Astuti, (2011). *Desentralisasi dan Partisipasi Masyarakat dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

57

Hadi, S. (2015). *Statistika.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Hardjana, A.(2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal IlmuKomunikasi*. 3(1), 1-36.

Holloway. (2012). (Dalam Muhammad El-Manurwan, Dian Ratna Sawitri.2017.*Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan PerilakuInovatif Pada Karyawan PT. Pln Persero DistribusiJawa Barat Apj Bogor*. Fakultas Psikologi universitas Diponegoro. 7(3),351-356.

Ibriana, Desi dkk. (2017). Analisis Pengaruh Penggunaan internet terhadap Minat Belajar Mahasiswa (Studi kasus: Pengguruan Tinggi dikota palembang). *Jurnal Desi Febriana, 3* (2), 104-115.

Jewell, L. N. & Siegall, M., (1998). Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi, ed-2, hal 529. Jakarta: Arcan.

Jong, De &Den Hartog. (2010). *Measuring Innovative work behaviour. European Journal of Innovation Management, 19,* 23-36. Doi: 10.1111/j.1467-8691.2010.00547.X

Kays, S.J. (1991). *Postharvest Physiology of Perishable Plant Product*. VanNostrand Reinhold. New York.

Keith Davis, (1982). *Personal Management and Human Resources,* Mc. Graw-Hill.

Kogakusha.

Kleysen, R.F., Street, C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior.*Journal of Intellectual Capital.* Vol. 2, No. 3, 1469-1930.

Kresnandito, A. P., & Fajrianthi. (2012). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1 (2).

58

Leifer, O` Connor Rice, (2001) dalam ( Yusi Fitri Novianti, Harlina Nurtjahjanti. 2018). *HubunganAntara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Pt Telkom Divisi Regional Iv Jawa Tengah Dan DIY.* Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

Litwin, G.H. dan Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate.*Boston: McGraw Hill.

Muchlis, Ridwan. (2018). Analisis SWOT *Financial Technology* Fintech) Pembiayaan PerbankanSyariah Di Indonesia (Studi Kasus 4 Bank Syariah Di Kota Medan). *Jurnal UINSU,* 3 (2), 335-357.

Sawitri, Ratna, Dian. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan *Final Assay* Divisi Produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak.*Jurnal Empati.* 7(1). 406-411.

Scott, S.G., & Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behavior: Apath of individual innovation in the workplace. *Academy ofManagement Journal*. Vol. 37, No. 3, 580- 607.

Singgih, Santoso. (2002). *SPSS Statistik Parametrik.* Jakarta : Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.

Sjamsuhidajat, Wim de jong.(2005). *Buku Ajar Ilmu Bedah, Edisi II*. Jakarta: EGC.

Smits, Collins, & Clark dalam Octara, Indra.(2013). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Perilaku Inovatif ditempat kerja pada Karyawan.

Solomon , M.R. (2004). *Consumer Behavior, Buying, Having and Being*.Sixthedition. New Jersey: Prentice Hall.

Solomon, T.G., Winslow, K.E., & Tarabishy, A. (2004).The role of climate in fostering innovative behavior in entrepreneurial SMEs.*In Business Journal, 2,* 24-33. Doi: 10.1.1.629.5933.

59

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B.* Bandung: PT. Alfabet.

Tidd, Joe dan J. Bessant. (2009). *Integrating Technological, Market andOrganizational Change*, 4th Edition, England, John Wiley & Sons Ltd.

Tim Direktorat litrasi dan Edukasi Keuangan. (2017, Desember). Fin Tech Picu Daya Asing.

*Edukasi Konsumen,* Ed.Desember 2017, 5.

Tim Redaksi Departemen Perlindungan Konsumen OJK,( 2017 ). Diakses tanggal 12 Juni 2019 dari [http://sikapiuangmu.ojk.go.id.](http://sikapiuangmu.ojk.go.id/)

Wahono, S., & Abdullah, K. (2010). *The Mantra: Rahasia Sukses BerinovasiJawara-Jawara Industri dalam Negeri*. Jakarta: Prenada.

West, dalam Aditya Reza, Ardana. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, KepemimpinanTransformasional, *Self Efficacy* Terhadap PerilakuKerja Inovatif*.E- Jurnal Manajemen Unud*, *5* (3), 1801-1830.

West Farr, dalam Ul Hag, Anwar, Muhammad. (2018). Employee Empowerment, Trust, And Innovative Behaviour: Testing A Path Model. *Journal on Innovative And Sustainability.9*(2).3-11.

West, M.A. (2000). *Mengembangkan Kreativitas dalam Organisasi*. Edisi Pertama,Penerbit: Kanisius, Yogyakarta.

West, M. & Farr, J. (1989). *Innovation at Works: Psychological Perspective.Social Behavior*.

4, 15-30.