***HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN PT X***

***THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND INNOVATIVE BEHAVIOR IN PT X EMPLOYEES***

**Radita Budiarti**

**Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT X. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan PT X. Metode pengumpulan data menggunakan skala, ada dua skala yaitu skala komitmen organisasi dan perilaku inovatif. Data dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Hasil analisis diperoleh koefisien korelasi p ≤ 0.010 menunjukkan ada korelasi positif antara antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan pt x. Hal ini bererti hipotesis penelitian diterima. Adapun sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif adalah 6,92 %, sementara sisanya berhubungan dengan faktor lain. Adapun manfaat penelitian ini adalah 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 dan komitmen organisasi pada karyawan PT X

Kata Kunci : Perilaku Inovatif, Komitmen Organisasi, Karyawan PT X

*Abstract*

*This study aims to find out the relationship between organizational commitment and innovative behavior in PT X employees. The subjects in this study numbered 50 employees of PT X. Data collection methods using scales, there are two scales, namely the scale of organizational commitment and innovative behavior. The data was analyzed with Pearson's Product Moment correlation technique. The results of the analysis obtained the coefficient of correlation p ≤ 0.010 showed there is a positive correlation between organizational commitment and innovative behavior in pt x employees. This means that the research hypothesis is accepted. The effective contribution of the organization's commitment to innovative behavior is 6.92%, while the rest relates to other factors. The benefits of this research are expected to be used as information materials, adding insights and developing organizational industrial psychology disciplines, especially in human resource management, especially those related to innovative behavior and organizational commitment to PT X employees.*

*Keywords: Innovative Behavior, Organization Commitment, EMPLOYEES of PT X*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia atau karyawan menjadi faktor penentu tercapainya tujuan atau visi misi yang telah dibuat perusahaan. Perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia, untuk mencapai kesuksesan perusahaan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik merupakan salah satu kekuatan yang akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan (Perdaniningtyas & Budiani, 2017). Sumber daya manusia merupakan sumber pertumbuhan penting bagi organisasi dan untuk pemanfaatan sumber daya manusia yang terbaik adalah penting untuk menyelaraskan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan peran yang ditugaskan dalam organisasi. (Farooqui & Nagendra, 2014). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan organisasi dalam perusahaan. Adanya proses peningkatan organisasi diperlukannya inovatif pada karyawan (Farooqui & Nagendra, 2014).

Salah satu perusahaan yang mengembangkan proses inovatif adalah perusahaan bergerak di bidang *souvenir*. *Souvenir* adalah sebuah barang yang sangat berharga dan tak ternilai secara materi, karena *souvenir* merupakan sebuah ungkapan rasa terimakasih yang tulus (Tjahjono, 2011). Dimana saat ini bisnis souvenir banyak sekali ditemui di pasar bisnis dengan berbagai ide dan kreativitas yang beragam. Bisnis souvenir banyak sekali dicari dan diminati oleh konsumen yang ingin mengadakan suatu acara pesta. Karena hal ini menjadi keharusan bagi mereka yang mengadakan suatu acara pesta, terutama pesta ulang tahun dan pernikahan pasti menggunakan souvenir sebagai tanda terima kasih atau kenang-kenangan atas kedatangan para tamu undangan. Sehingga, tidak dapat dipungkiri bahwa bisnis souvenir saat ini banyak ditemui karena peluangnya masih sangat besar untuk menghasilkan keuntungan dan dapat dijalankan dengan modal yang tidak terlalu besar.

PT X merupakan industri yang bergerak dalam bidang souvenir yang didirikan oleh Cecellia pada tahun 2009 di Yogyakarta yang memproduksi berbagai macam souvenir mulai dari perlengkapan souvenir ulang tahun, wisuda, 1 st month (satu bulanan). PT X lebih mengutamakan memproduksi jenis souvenir untuk perayaan ulang tahun anak- anak. Souvenir yang dibuat bisa berdasarkan *made by order* atau permintaan konsumen berdasarkan desain gambar dan bentuk sesuai yang mereka inginkan. Bahan-bahan dasar yang dipilih tidak sembarangan dan memiliki kualitas yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada 18 November 2021, hal yang terjadi adalah berkurangnya invoatif yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini karenakan bahwa tidak adanya jiwa kreatif dan kuang mampu menuangkan ide yang baik untuk inovasi yang terbaru. Dimulai dari dalam aksesoris yang dimana konsumen cenderung bosan sehingga berahli ketempat lain. Selain itu juga, tidak ada hal yang terbaru yang dapat membuat konsumen memiliki ketertarikan lebih dengan barang tersebut. Maka, dapat disimpulkan bahwa penerapan inovatif dilakukan sejak mulai membangun sebuah perusahaan. Dengan melakukan inovasi, perusahaan atau unit usaha memiliki harapan untuk dapat menciptakan produk yang baru dan belum pernah ada sebelumnya atau membuat produk yang merupakan perbaikan dari produk sebelumnya. Inovasi juga merupakan cara untuk mendukung kualitas penjualan produk dan dapat menaikan harga jual suatu barang, tetapi pengusaha juga harus pintar menetapkan harga agar konsumen tetap loyal (Yudiatmaja, Salomo & Prasojo, 2023).

Menurut De Jong & Den Hartog (2010) Perilaku inovatif adalah semua tindakan individu yang mengarah pada pengenalan ide-ide baru, dan diterapkan yang bermanfaat bagi perusahaan. Perilaku inovatif tidak hanya mencakup ide, tetapi juga perilaku-perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan ide tersebut dan mencapai kemajuan yang akan meningkatkan kinerja pribadi maupun organisasi. Inovatif menekankan pada sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu, sedangkan perilaku inovatif menekankan pada munculnya sikap kreatif yang mengarah pada pembaharuan dari tradisional ke modern, dari sikap yang belum maju menjadi maju. Perubahan tersebutlah yang diharapkan memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu bagi organisasi. Perilaku inovatif memiliki empat dimensi yaitu *opportunity exploration, idea generation, championing* dan *application* (De Jong & Den Hartog, 2010). *Opportunity exploration* diartikan sebagai sebuah usaha individu dalam mencari cara meningkatkan produk, jasa, proses yang ada, dan mencari alternatif dari proses produksi produk atau jasa. Dimensi selanjutnya *idea generation* merupakan usaha individu dalam menggabungkan berbagai informasi yang diketahui baik berupa pengetahuan, sumber daya, dan kapasitas dalam upayanya memunculkan peluangpeluang baru. Dimensi berikutnya adalah *championing* yang diartikan sebagai usaha individu dalam memperoleh dukungan atas ide atau pemikirannya. Dimensi terakhir adalah *application* diartikan sebagai rangkaian proses merealisasikan ide mencakup proses pengujian dan modifikasi ide.

Inovasi dan perilaku inovatif merupakan perubahan sosial, dimana perbedaannya hanya pada penekanan ciri dari perubahan tersebut (Purba, 2009). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti 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, penelitian yang dilakukan oleh Hadi, Putra & Mardikaningsih (2020) bahwa perilaku inovatif pada karyawaan saat ini ditunjukkan dengan persentase 20% sisanya adalah hasil dari kegiatan inovasi yang direncanakan oleh perusahaan baik melalui strategi atau struktur. Hal ini menjadi dasar bahwa karyawan merupakan aset penting dalam menghasilkan sebuah inovasi. Salah satu cara dalam menciptakan organisasi yang inovatif adalah dengan memunculkan perilaku inovatif karyawan (Hadi, Putra & Mardikaningsih, 2020)

Berdasarkan hasil wawancara pada 10 karyawan di PT X bulan Mei tahun 2021 yang mengacu pada aspek dari De Jong dan Hartog. Pada Opportunity exploration, 9 dari 10 Karyawan merasa bahwa mereka tidak pernah memikirkan proses kerja mereka. Mereka berasa bahwa kurang bereksplorasi dalam mencipatakan ide. Hal ini dikarenakan kurang berkembangnya ide dan inovatif dalam menciptakan peluang kerja yang baik. Pada Idea generation, bahwa 9 dari 10 subjek merasa kurang memanfaatkan kesempatan dan juga peluang yang ada. Karyawan tidak pernah memberikan ide yang dimana dapat menjadi solusi dalam meningkatkan kinerja dan juga berproses dalam bekerja. Subjek merasa kurang memiliki konsep dalam menciptakan peluang yang baik.

Pada Championing, 9 dari 10 karyawan Tidak adanya penerapan inovatif didalam perusahaan. Mereka merasa bahwa Ketika mengusulkan suatu ide, mereka merasa idenya tidak berjalan dengan baik Hal ini dikarenakan mereka tidak pernah yakin mempertahankan ide mereka. Karyawan merasa bahwa dirinya kurang meyakinkan dalam memberikan suatu ide. Pada Application, 9 dari 10 subjek merasa kurangnya usaha dalam menerapkan inovatif. Usaha mereka tidak dapat menciptakan ide dan juga orientasi dengan tidak baik. Hal ini mempengaruhi perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa karyawan PT X. Yogyakarta memiliki perilaku inovatif yang rendah. Dikatakan perilaku inovatif rendah karena karyawan kurang menerapkan inovatif pada saat bekerja.

Seharusnya, karyawan diharapkan memiliki perilaku inovatif dalam meningkatkan kinerja dan kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaannya. Inovatif membuat sebuah perusahaan dapat dipandang di dunia bisnis dan menjadi pelopor di bidangnya masing-masing (Davila, Eipstein & Shelton, 2006). Maka, inovatif pada karyawan akan menciptakan potensi dalam membangun inovatif dan kreativitas. Cara berpikir setiap karyawan yang *think out of the box* menghasilkan ide-ide kreatif yang berguna bagi kemajuan perusahaan (Archianti, 2017). Perilaku inovatif sangatlah penting karena seorang karyawan perlu melakukan suatu inovasi yang dapat dikembangkan untuk tetap bertahan dalam persaingan di era digitalisasi saat ini. Salah satu syarat bagi perusahaan agar dapat terus bertahan dalam persaingan yang semakin ketat adalah memiliki keunggulan kompetitif, yang mana salah satu cara untuk mendapatkannya adalah dengan terus melakukan inovasi. Inovasi sangat penting bagi kinerja perusahaan dan keberlanjutan keunggulan bersaing yang dimiliki (Cochran, 2005).

Hasil penelitian dari Dahri dan Aqil (2018) menemukan bahwa bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif yakni terdapat budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Peneliti memilih komitmen organisasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karena Li dan Zheng (2014) menemukan bahwa faktor perilaku inovatif pada individu salah satunya adalah komitmen organisasi. Organisasi mendorong individu dalam menumbuhkan dan menmbangung komitmen organisasi melalui berbagai fasilitas dan sumber daya yang mereka butuhkan. Komitmen tersebut membangun unsur-unsur yang terkandung di dalam perilaku inovatif yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi dalam mempertahankan keunggulannya (Handayani & Rahmah, 2020). Ditambah dengan hasil penelitian dari Setiawan (2018) dengan korelasi r = 0,637 dan p = 0,000 (p = < 0,05) menunjukkan adanya hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan Perilaku Inovatif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayudhayanti (2014) bahwa terdapat hubungan yang positif dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga perilaku inovatif. Pada penelitian tersebut, peningkatan komitmen organisasi menjadi upaya dalam meningkatkan perilaku inovatif individu.

Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen berorganisasi sebagai konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Menurut William dan Hazer (1986) komitmen organisasi merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasi antara lain loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1997) terdapat tiga aspek komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, merupakan keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam organisasi karena mereka menginginkannya. *Continuance commitment* merupakan besarnya nilai ekonomi yang dikeluarkan jika seseorang memutuskan untuk meninggalkan organisasi. *Normative commitment*, merupakan keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam satu organisasi karena merasa dirinya memiliki kewajiban untuk tetap berada pada organisasi tersebut.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, Greenberg dan Baron (dalam Prayudhayanti, 2014), berpendapat bahwa karakteristik individu, alternatif peluang pekerjaan, serta perlakuan dari organisasi kepada anggotanya. Individu yang memiliki karakteristik berani akan cenderung mengambil resiko dalam memanfaatkan alternatif peluang dalam pekerjaannya. Hal tersebut akan memunculkan perilaku inovatif yang dapat meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan. Komitmen organisasi, secara tidak langsung menyatakan sebuah tujuan untuk tetap melakukan suatu rangkaian tindakan sehingga organisasi atau perusahaan berupaya untuk mengembangkan komitmen karyawannya untuk mencapai kestabilan karena diyakini bahwa karyawan yang berkomitmen akan bekerja lebih keras dan melangkah lebih jauh untuk mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1990).

Badjuri (1996) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Seorang karyawan yang telah berkomitmen di dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya akan melakukan segala upaya untuk meningkatkan kinerja dan melakukan pengembangan demi tercapainya tujuan organisasi tersebut, salah satunya dengan melakukan berbagai inovasi untuk mengembangkan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi faktor yang dapat memunculkan dan meningkatkan perilaku inovasi pada karyawan. Prayudhayanti (2014) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini juga didukung oleh Li dan Zheng (2014) bahwa salah satu faktor penentu dalam munculnya perilaku inovatif yakni berasal dari diri individu sendiri yakni komitmen organisasi dimana seorang mahasiswa membutuhkan suatu keadaan untuk bertahan pada organisasi tertentu seperti adanya sumber daya yang diberikan oleh organisasi tersebut pada anggota. Selain itu, menurut De Jong dan Kemp (2003) menjelaskan bahwa salah satu dampak yang ditimbulkan oleh salah satu aspek komitmen organisasi yakni adanya konsekuensi pada perilaku inovatif pada individu hal itu dikarenakan sebuah organisasi terkadang membutuhkan anggota yang memiliki perilaku positif dan berguna untuk kemajuan organisasinya. Hasil penelitian lainnya yang mendukung hal ini yakni salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Vermeulen (2004) yang menjelaskan dalam penelitiannya bahwa dalam membangun komitmen organisasi juga dapat mengelola perkembangan perilaku inovatif.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menarik suatu rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT X?”

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT X. Hasil 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 dan komitmen organisasi pada karyawan di PT X. Adapun manfaat praktis dalam penelitian yaitu hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk meningkatkan dan mengembangkan penelitian tentang perilaku inovatif dan komitmen organisasi pada karyawan di PT X.

**METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mengunakan metode pengukuran skala. Skala merupakan kesepakatan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran yang menghasilkan kuantitatif (Sugiono, 2016). Terdapat dua skala psikologis yang diginakan dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu Skala Perilaku Inovasi dan Skala Komitmen Organisasi. Adapun alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala iklim organisasi terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang bersifat *favourable*. Skala pengukuran perilaku inovatif dimulai dengan menggunakan rentan skor 1 sampai dengan 4. Pernyataan *Favourable* memiliki skor 4 untuk jawaban SS (Sangat Sesuai), Skor 3 untuk jawaban S (Sesuai), skor 2 untuk jawaban TS (Tidak Sesuai), skor 1 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai). Pemilihan aitem skala berdasarkan pengujian daya beda aitem atau daya diskriminasi aitem. Indeks daya beda aitem yang dapat dianggap memuaskan adalah 0,30, tetapi apabila jumlah aitem yang valid masih belum mencukupi jumlah yang diinginkan, peneliti dapat mempertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria menjadi 0,25 atau 0,20 (Azwar, 2014). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan alpha cronbach. Azwar (2012) menyatakan koefisien reliabilitas berada pada rentang 0 sampai 1,00 yang berarti semakin tinggi (mendekati 1,00) berarti semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 berarti reliabilitasnya semakin rendah.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif dengan karyawan PT X. Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode Korelasi *Product Moment Pearson* dengan koefisien korelasi (rxy) = 0,832 (positif) dengan signifikansi 0,000 (p < 0,00) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT X*.* Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi perilaku inovatif pada Karyawan PT X Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah perilaku inovatif pada Karyawan PT X. Maka, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Setiawan (2018) dengan korelasi r = 0,637 dan p = 0,000 (p = < 0,05) menunjukkan adanya hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan Perilaku Inovatif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayudhayanti (2014) bahwa terdapat hubungan yang positif dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga perilaku inovatif. Pada penelitian tersebut, peningkatan komitmen organisasi menjadi upaya dalam meningkatkan perilaku inovatif individu.

Komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dalam hal ini Greenberg dan Baron (Prayudhayanti, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk sikap yang dipengaruhi karakteristik individu atau pekerja, adanya peluang pekerjaan alternatif, dan perlakuan organisasi. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, Greenberg dan Baron (dalam Prayudhayanti, 2014), berpendapat bahwa karakteristik individu, alternatif peluang pekerjaan, serta perlakuan dari organisasi kepada anggotanya. Individu yang memiliki karakteristik berani akan cenderung mengambil resiko dalam memanfaatkan alternatif peluang dalam pekerjaannya.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif. Hal ini dikarenakna bawha Li dan Zheng (2014) menemukan bahwa faktor perilaku inovatif pada individu salah satunya adalah komitmen organisasi. Organisasi mendorong individu dalam menumbuhkan dan menmbangung komitmen organisasi melalui berbagai fasilitas dan sumber daya yang mereka butuhkan. Komitmen tersebut membangun unsur-unsur yang terkandung di dalam perilaku inovatif yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi dalam mempertahankan keunggulannya (Handayani & Rahmah, 2020). Menurut Allen dan Mayer (1997) terdapat tiga aspek komitmen organisasi, yaitu *Affective commitmen*t, b. *Continuance commitment*, c. *Normative commitment*.

Komitmen organisasi terdiri dari aspek *Affective commitment*, dimana individu mengalami keterikatan emosional dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Hal tersebut membuat individu untuk tetap berada dalam organisasi atas dasar keinginannya sendiri. Jafri (2010) memaparkan bahwa kontak psikologis yang dirasakan karyawan dalam hal tingkat komitmen organisasinya, menentukan apakah karyawan tersebut dapat terlibat dalam kegiatan inovatif. Kontak psikologis dalam diri karyawan memunculkan rasa keinginan individu untuk berusaha. Dalam hal ini, setiap individu mampu meningkatkan inovatif dalam dirinya untuk mengembangkan organisasinya. Keterlibatan individu dalam sebuah organisasi akan memunculakn rasa emosional seperti rasa bahagia dan juga rasa bangga ketika dirinya mampu berinovatif dan juga mampu terlibat dalam organisasi di perusahaan (Jafri, 2010). Hal ini didukung dengan pernyataan dilapangan bahwa subjek merasa bahwa dirinya memiliki keinginan untuk berusaha. Keinginan untuk berusaha itu muncul dalam dirinya yang dimana adanya kekuatan serta tekad yang kuat untuk menggapainya. Hal ini dapat digapai dengan keinginan dan juga pemikiran inovatif didalam diri subjek

Selain itu, komitmen organisasi terdiri dari aspek *Continuance commitment*. Hal ini membuat individu untuk memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Individu melakukan berbagai pertimbangan tentang hal yang akan dikorbankannya apabila meninggalkan organisasi, terlebih jika dirinya telah mendapat pekerjaan yang diinginkannya dan sejalan dengan budaya organisasi yang ada. King (dalam Li & Zheng, 2014) sepakat bahwa karyawan yang sangat setuju dengan nilai dan gagasan organisasi serta menyukai pekerjaannya akan menghasilkan kondisi perilaku inovasi yang aktif, sehingga individu akan terus melakukan pengembangan dan peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ini, pengembangan kinerja mampu mencapai setiap peningkatan yang dimana untuk mencapai organisasinya. Dalam hal ini, individu yang aktif dalam organisasi ditandai dengan kesertaan serta rasa suka dalam dirinya akan bekerja dan juga mampu berinovatif (De Jong, 2010). Hal ini didukung dengan pernyataan dilapangan bahwa subjek merasa bahwa dirinya dapat mencapai setiap peningkatan dalam dirinya. Aktif dalam organisasi memiliki tekad untuk berinovatif. Memunculkan ide inovatif memerlukan pengembangan produktif dan juga inovasi untuk berkinerja baik.

Komitmen organisasi juga terdiri dari aspek *Normative commitment* yang membuat individu memiliki keyakinan untuk tetap berada di organisasi. Individu yang bertahan di organisasi didasarkan pada tanggung jawabnya terhadap organisasi, sehingga dirinya memiliki loyalitas yang tinggi. Oleh karena itu, individu bertanggung jawab untuk terus berperilaku inovatif dan melibatkan diri dalam rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif di dalam suatu organisasi (De Jong, 2010). Perilaku inovatif individu sendiri membutuhkan komitmen emosional yang positif untuk dapat terus ditingkatkan (Li & Zheng, 2014). Meningkatkan emosional positif akan memunculkan rasa tanggungjawab terhadap organisasi (Setiawan, 2018). Emosional positif merupakan kebutuhan individu dalam berorganisasi akan mmapu meningkatkan rasa keyakinannya akan bekerja. Dalam ini, didalam suatu organisasi, individu yang berperilaku inovatif didalam suatu organisasi akan memiliki komitmen serta tanggungjawab penuh dalam menggapai tujuan organisasi itu sendiri. Maka, adanya keyakinan untuk tetap berada dalam organisasi memunculkan rasa kesadaran dan tanggung jawab (Messman, 2012). Hal ini didukung dengan pernyataan dilapangan bahwa subjek merasa bahwa dirinya punya tanggungjawab dalam mengembangkan organisasi. Pengembangan suatu organisasi dapat terbentuk dari kesadaran individu serta tanggungjawab yang kuat. Maka, memunculkan kesadaran memerlukan inovasi yang baik dan juga keyakinan teguh dalam pendiriannya.

Li dan Zheng (2014) mengemukakan salah satu faktor perilaku inovatif pada karyawan adalah komitmen organisasi. Organisasi membantu individu untuk menumbuhkan dan membangun komitmen dengan memberikan berbagai sumber daya yang dibutuhkan. Kemudian, komitmen organisasi tersebut akan membentuk unsur-unsur perilaku inovatif yang sejalan dengan harapan bagi suatu perusahaan yang membutuhkan perilaku positif dari individu sebagai karyawan. Berdasarkan hal tersebut, komitmen organisasi dan perilaku inovatif tentunya memiliki keterkaitan yang penting pada diri individu sebagai karyawan untuk meningkatkan kinerja dan membantu organisasi untuk lebih berkembang.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, Greenberg dan Baron (dalam Prayudhayanti, 2014), berpendapat bahwa karakteristik individu, alternatif peluang pekerjaan, serta perlakuan dari organisasi kepada anggotanya. Individu yang memiliki karakteristik berani akan cenderung mengambil resiko dalam memanfaatkan alternatif peluangdalam pekerjaannya. Hal tersebut akan memunculkan perilaku inovatif yang dapat meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan. Komitmen organisasi, secara tidak langsung menyatakan sebuah tujuan untuk tetap melakukan suatu rangkaian tindakan sehingga organisasi atau perusahaan berupaya untuk mengembangkan komitmen karyawannya untuk mencapai kestabilan karena diyakini bahwa karyawan yang berkomitmen akan bekerja lebih keras dan melangkah lebih jauh untuk mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1990).

Ditambah dengan hasil kategorisasi, diketahui bahwa karyawan yang memiliki perilaku inovatif dalam kategori tinggi sebesar 0% (0 subjek), kategori sedang sebesar 85.71% (39 subjek) dan kategori rendah sebesar 14.29% (11 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki perilaku inovatif pada kategori sedang. karyawan yang memiliki komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebesar 14,29% (6 subjek), kategori sedang sebesar 80% (35 subjek) dan kategori rendah sebesar 5,71% (9 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki komitmen organisasi pada kategori sedang.

Berdasarkan uraian diatas, dapat menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan antara perilaku inovatif. Orang yang memiliki komitmen tinggi akan mampu berinovatif dan memunculkan tekad untuk berusaha. Sedang kan seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan membuat dirinya susah berpikir kreatif dan juga inovatif.

**PENUTUP**

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa adanya hubungan komitmen organisasi dengan perilaku inovatif. Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode Korelasi *Product Moment Pearson* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT X*.* Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi perilaku inovatif pada Karyawan PT X Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah perilaku inovatif pada Karyawan PT X. Maka, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi adalah komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa organisasi membantu individu untuk menumbuhkan dan membangun komitmen dengan memberikan berbagai sumber daya yang dibutuhkan. Kemudian, komitmen organisasi tersebut akan membentuk unsur-unsur perilaku inovatif yang sejalan dengan harapan bagi suatu perusahaan yang membutuhkan perilaku positif dari individu sebagai karyawan. Berdasarkan hal tersebut, komitmen organisasi dan perilaku inovatif tentunya memiliki keterkaitan yang penting pada diri individu sebagai karyawan untuk meningkatkan kinerja dan membantu organisasi untuk lebih berkembang.

**DAFTAR PUSTAKA**

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, *63*(1), 1-18.

Archianti, P. (2017). Memprediksi kreativitas generasi millenial di tempat kerja. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, *3*(2), 61-68.

Azwar, S (2014). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2015). Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

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

Barney & Griffin (1982).*The Management of Organisation: Strategy, Structure, Behaviour*. Houghton Mifflin Company: Boston

Cochran-Smith, M. (2005). Studying teacher education: What we know and need to know. *Journal of Teacher education*, *56*(4), 301-306.

Dahri, N. W., & Aqil, M. (2018). Budaya organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional dalam meningkatkan perilaku inovatif. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, *9*(2), 191-199.

Davila, T., Epstein, M. J., & Shelton, R. D. (Eds.). (2006). *The creative enterprise: Managing innovative organizations and people*. Greenwood Publishing Group.

De Jong, T. (2010). Cognitive load theory, educational research, and instructional design: Some food for thought. *Instructional science*, *38*(2), 105-134.

De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of innovation management*, *10*(1), 41-64.

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, *19*(1), 23-36.

De Jong, J. P., & Kemp, R. (2003). Determinants of co-workers' innovative behaviour: An investigation into knowledge intensive services. *International Journal of Innovation Management*, *7*(02), 189-212.

El Manurwan, M., & Sawitri, D. R. (2018). HUBUNGAN ANTARA IKLIMORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN PT. PLN PERSERO DISTRIBUSI JAWA BARAT APJ BOGOR. *Jurnal Empati*, *6*(3), 351-356.

Eisenberger, R, & Rhoades, L,. (2002). Perceived Organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87,* 698-714.

Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia economics and Finance*, *11*, 122-129.

Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, *3*(1), 186-197.

Halim, W. S. (2016). Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal . *Agora 4* (1)

Handayani, E. Y., & Rahmah, A. (2020). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. In *Prosiding Seminar Nasional LP3M* (Vol. 2).

Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. Journal of Applied Psychology, 87(3), 474–487. [https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.474](https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.3.474)

Jafri, M. H. (2010). Organizational commitment and employee's innovative behavior: A study in retail sector. *Journal of Management Research*, *10*(1), 62-68.

Kharis, I (2010). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja. Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *3*(1).

Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi‐dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of intellectual Capital*.

Lee, S. H. (2008). The effect of employee trust and commitment on innovative behavior in the public sector: An empirical study. *International Review of Public Administration*, *13*(1), 27-46.

Li, X., & Zheng, Y. (2014). The influential factors of employees’ innovative behavior and the management advices. *Journal of Service Science and Management*, *7*(06), 446

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.

Moorhead, G., & Griffin, R. W. 1998. Organizational Behavior. Boston, New York: Houghton Mifflin Company.Pardananiningtyas, M. A., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT.X. *Jurnal Psikologi Pendidikan, 4*(2), 1-7

Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *15*(2), 19-32.

Setiawan, Y. (2018). *Pengaruh kepemimpinan stratejik dan penciptaan pengetahuan terhadap perilaku inovatif serta implikasinya terhadap kinerja karyawan (studi persepsional pada karyawan pt perkebunan nusantara viii).* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).

Tjahjono, B. (2011). Apakah arti sebuah souvenir. Retrived July 5, 2011, from <http://www.kpmi.or.id/tulisan/342/Apakah+Arti+Sebuah+Souvenir>

Widiyanti, K. V., & Sawitri, D. R. (2020). 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.

Van Santvoort, Hjalmar C., Marc G. Besselink, Olaf J. Bakker, H. Sijbrand Hofker, Marja A. Boermeester, Cornelis H. Dejong, Harry van Goor et al. "A step-up approach or open necrosectomy for necrotizing pancreatitis." *New England journal of medicine* 362, no. 16 (2010): 1491-1502.

Yuki & Alice (2014). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dan Perilaku Inovatif Di Tempat Kerja Pada Karyawan. *Jurnal FPSI UI , 53*(2), 4-6.