**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU**

**INOVATIF PADA KARYAWAN PERSERO TERBATAS BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL SYARIAH MAGELANG**

**THE RELATION BETWEEN CLIMATE ORGANIZATION WITH INNOVATIVE BEHAVIOUR OF PT.BTPN SYARIAH’S EMPLOYEES IN MAGELANG**

**Febriyanti Wulandari1, Febriyanti Wulandari2**

12Universitas Mercubuana Yogyakarta

1217081760@student.mercubuana-yogya.ac.id

12081337393506

**Abstrak**

Perilaku inovatif merupakan perilaku yang sangat diperlukan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT.Ban Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Magelang. Subyek penelitian sebanyak 70 karyawan yang sudah bekerja minimal 6 bulan. Pengambilan subyek menggunakan purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan Skala iklim oganisasi dan skala perilaku inovatif. Analisis data penelitian dengan menggunakan teknik korelasi product moment , yang diperoleh hasil koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.507. Dengan demikian hipotesis penelitian ini dapat diterima. Artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dan perilaku inovatif. Sumbangan efektif yang diberikan iklim organisasi terhadap perilaku inovatif sebesar 24.6 %,dan sisanya 75.4 % dipengaruhi oleh factor lainnya selain iklim organisasi.

**Kata kunci :** Iklim organisasi, perilaku inovatif.

***Abstract***

*Nowadays, innovative behaviour is needed to survive the strong business competition. The aim of this research is to know the relationship between climate organization with innovative behaviour of PT. Btpn Syariah's employees. The subject of this research was as many as 70 employees that worked at least six months. The subject using a purposive sampling. The data collection using the scale of climate organization and innovative behaviour. Meanwhile, the analysis data of this research use correlation product moment technique, that resulted by Correlation Coefficient ( rxy) 0.507.*

*In conclusion, the hypothesis of this study is acceptable. It means, there is a significant relationship between climate organization and innovative behaviour.*

*The effective contribution that is given to climate organizations towards innovative behaviour are 24,6 % and the rest 75,4 % which are affected by the other climate organization.*

***key words*** *: climate organizaton, innovative behaviour*

**PENDAHULUAN**

Pandemi *Covid-19* yang cukup mengejutkan bagi warga Indonesia terutama mengejutkan secara pendapatan ekonomi. Banyak sektor yang terdampak salah satunya yaitu dunia perbankan. Mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Etikariena, A., & Muluk, 2014) di pt.pln persero distribusi Jawa Barat yang diteliti sebelum pandemi *covid-19* sedangkan penelitian di PT.Bank BTPN Syariah Area Magelang ini dilakukan waktu pandemi *covid-19.* Inovasi yang berkelanjutan sangat dibutuhkan untuk mengarahkan perusahaan ke arah yang lebih baik, khususnya di bidang marketing perbankan khususnya di PT.Bank BTPN Syariah Magelang. Permasalahan yang muncul pada perusahaan ini yaitu kurangnya dorongan dari atasan dalam hal melihat peluang hingga penerapan ide-ide baru guna menunjang kinerja para *Community Officer* sehingga tingkat inovasi yang ada dilingkungan kerja nya terkesan monoton dan kurang berprogress pesat. Untuk memaintenance nasabah,merekrut nasabah baru, serta *collection* kredit macet sangat dibutuhkan inovasi yang baru supaya yang ditargetkan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan bertumbuh pesat. Oleh karena itu perusahaan ini menekankan kepada para *Community Officer* nya supaya dalam menjalankan *jobdesk* nya dapat melihat peluang ide hingga dapat menerapkan idenya untuk kemajuan perusahaan.

Perusahaan mencoba mengkonseptualisasikan iklim tempat kerja yang tepat bagi karyawannya, yang tujuannya memberikan kenyamanan dalam bekerja dan memudahkan karyawan dalam menemukan ide dan berinovasi (Muthohirin, 2014). Organisasi dengan iklim kerja yang inovatif juga akan lebih mungkin menanggapi tantangan dari lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik daripada organisasi yang kurang inovatif. Maka sangat penting kaitannya antara iklim yang tercipta dilingkungan kerja dengan perilaku inovatif kayawannya.

Perilaku inovatif yaitu tindakan individu yang mampu menciptakan ide baru yang berguna mengenai proses, produk, atau prosedur kepada kelompok kerja atau perusahaan (De Jong dan Hartog, 2007). Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mendukung terciptanya perilaku inovatif salah satunya yaitu lingkungan kerja yang dapat dimulai dari dukungan,simpati,dan empati atasan kepada bawahannya.

Tujuan penelitian ini dilakukan supaya peneliti dapat mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT.Bank BTPN Syariah Area Magelang tepatnya waktu pandemic *covid-19.*

**METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank BTPN Syariah Magelang

memiliki 110 karyawan. Sampel yang digunakan untuk penelitian adalah 70 karyawan dengan menggunakan teknik *sampling puporsive* yang subyek hanya bisa diambil dari kalangan marketing PT.Bank BTPN Syariah saja. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan model skala Likert yang disebar melalui link google form dengan empat pilihan jawaban yaitu SS= Sangat Setuju (4), S= Setuju (3), TS= Tidak Setuju (2), dan STS= Sangat Tidak Setuju (1). Ada dua skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala Perilaku Inovatif yang disusun berdasarkan dimensi penciptaan ide, promosi ide, dan realisasi ide yang dikemukakan oleh Janssen (2000), dan jumlah item yang valid adalah 23 (α = 0,947). . Peringkat menurut dimensi yang dijelaskan oleh Stringer (2002) Struktur, kriteria, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen, dengan item efektif 23 (α=0,95). Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Sederhana, dianalisis dengan menggunakan analisis SPSS 22.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti dengan SPSS 22, maka terdapat hasil hubungan yang negatif antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT.Bank BTPN Syariah Area Magelang, artinya, semakin tinggi perilaku inovatif, maka para karyawan akan menunjukkan minat dalam menjalankan pekerjaannya secara konsisten dengan tingkat iklim organisasi yang begitu rendah.

Analisis deskriptif terhadap subjek penelitian dilakukan oleh peneliti terhadap variabel perilaku inovatif. Di antara hasil perilaku inovatif, 67% tergolong tinggi, 33% tergolong sedang, 0% tergolong rendah. Oleh karena itu peneliti menyimpulkan bahwa secara keseluruhan karyawan PT.Bank BTPN Syariah Magelang memiliki perilaku inovatif yang tinggi, yaitu perilaku karyawan PT.Bank BTPN Syariah Magelang diarahkan untuk menciptakan, mengolah dan mengimplementasikan ide-ide baru dengan output berupa produk, teknik pemasaran, prosedur dan proses kerja yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas kinerja anggota organisasi dan memberikan manfaat bagi organisasi.

Analisis deskriptif objek penelitian dilakukan oleh peneliti terhadap variabel iklim Organisasi dengan hasil persentase 67 % karyawan untuk menilai iklim organisasi secara positif. 33% karyawan menilai negatif, dan tidak ada karyawan yang menilai iklim organisasi perusahaan sangat negatif. Dari hasil tersebut peneliti menyimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan PT.Bank BTPN Syariah Magelang menilai iklim organisasi perusahaannya positif. Artinya karyawan PT.Bank BTPN Syariah Magelang secara aktif mengevaluasi kegiatan kerja suatu organisasi, termasuk kebijakan, norma, praktik dan prosedur yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja individu maupun kelompok anggota organisasi, yang pengaruhnya mempengaruhi kinerja organisasi. Hal tersebut dapat tercapai karena PT.Bank BTPN Syariah Magelang menjalankan keenam dimensi iklim organisasi yang dikemukakan (Stringer, 2002) yakni struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen secara positif dalam ranah lingkungan kerjanya. Iklim Organisasi yang positif cendeung akan memunculkan perilaku inovatif pada karyawan.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, terlihat dari koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.507 (p = 0,000). Ini menunjukkan korelasi yang positif antara perilaku inovatif dan iklim organisasi kepada karyawan PT.Bank BTPN Syariah Magelang. Artinya, semakin tinggi iklim oirganisasi, para karyawan akan menunjukkan minat dalam menjalankan pekerjaannya secara konsisten dengan tingkat perilaku inovatif yang begitu tinggi pula, hal ini ditandai dengan adanya suasana kerja yang positif maka perilaku inovatif akan meningkat. Di sisi lain, semakin rendah iklim organisasi,maka semakin rendah pula perilaku inovatif yang ada pada karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

De Jong dan Hartog. (2007). *Individual innovation: The connection between leadership and employee’s innovative work behavior. Amsterdam : University of Amsterdam*.

Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). *Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan. Hubs-Asia*. *18(2)*, 77–88.

Muthohirin, N. (2014). *Pentingnya membangun kapabilitas inovasi Koran Sindo Diunduh dari*. https://doi.org/http://nasional.sindonews.com/read/915997/162/pentingnyamembangun-kapabilitas-inovasi1414407707 pada tanggal 15 maret (2020)

Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect. Upper Saddle River,NJ : Prentice Hall*.