

## **PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SELF EFFICACY TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF**

**DIAN TRIKUSUMA WARDHANI  
YUPITER GULO**

STIE Trisakti  
yupiter@stietrisakti.ac.id

**Abstract:** *The purpose of this research is to examine the relationship the influence of innovative work behavior base on the three dimension as work of organizational climate, transformational leadership, and self efficacy of islamic bank in Bekasi. The methods which is used in th research is descriptive and casuality respondents involved in this study as many as 53 people. The study used sample saturated sampling. The data collection is done by spreading questionnaire. And the method for the data analysis in this research is regression which are and multiple regression. The result of this research is work of organizational climate, transformational leadership, and self efficacy have no influence to innovative work behavior.*

**Keywords:** work of organizational climate, transformational leadership, and self efficacy, innovative work behavior.

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dan sifat hubungan antara perilaku kerja inovatif dengan tiga pengaruh yaitu iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan self efficacy pada bank syariah di Bekasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kausalitas responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 53 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Dan metode untuk analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan self efficacy tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

**Kata kunci:** iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, self efficacy, perilaku kerja inovatif.

### **PENDAHULUAN**

Bank Syariah merupakan lembaga keuangan yang menjalankan kegiatan operasional perbankan nya secara Islami. Tujuan utama dari bank Syariah agar kaum muslimin dapat menjalankan kehidupan secara islam dengan segala aspek termasuk perbankan. Bank Syariah menghimpun dana

dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan. Bank Syariah menghimpun dana dalam bentuk giro, tabungan dan deposito dengan akad wadi'ah maupun dengan akad mudharabah. Sedangkan penyaluran dana yang dilakukan oleh bank Syariah dalam bentuk pembiayaan dengan

empat prinsip yaitu prinsip bagi hasil, prinsip simpanan, prinsip jual beli dan prinsip jasa. Perlambatan ekonomi Indonesia pada tahun 2016 mempengaruhi laju pertumbuhan bisnis bank secara keseluruhan. Namun dengan tekanan ini industri perbankan menunjukkan kinerja positif terbukti kenaikan sebelum pajak yang tercatat naik sebesar 28.13% pada tahun 2016 dari tahun 2015 sebesar Rp 2,30 triliun menjadi Rp 2,95 triliun.

Perbankan Syariah mendukung mobilisasi dana masyarakat secara lebih luas untuk meningkatkan kemampuan pembiayaan bagi sektor-sektor perekonomian nasional, perbankan Syariah menjadi alternatif sistem perbankan yang kredibel dan diminati oleh seluruh golongan masyarakat Indonesia. Apabila taraf hidup masyarakat meningkat maka akan berdampak pula dengan laju pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Oleh karena itu, PT. Bank Muamalat Indonesia sebagai pelopor industri perbankan Syariah di Indonesia senantiasa meningkatkan performa bisnisnya melalui layanan prima di seluruh jaringan kantornya dan senantiasa mengembangkan produk serta jasa yang dapat mendukung kebutuhan nasabah baik perorangan maupun korporasi.

### **Perilaku Kerja Inovatif**

Farr dan Ford (Jong & Hartog, 2010) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah bentuk perilaku yang bertujuan mencapai inisiasi dan pengenalan suatu ide, proses, prosedur maupun produk baru yang berguna bagi organisasi. Inkeles, *et al.* (Purba, 2009) mengartikan proses modernisasi dikaitkan dengan perilaku inovatif sebagai proses perubahan kehidupan masyarakat, ditekankan bahwa perubahan kehidupan akibat perilaku inovatif modernisasi ini diikuti oleh perubahan sikap, sifat atau gaya hidup individu-individu dalam masyarakat. West dan Farr (1989) perilaku kerja inovatif merupakan penemuan, pengalaman, serta mengaplikasikan dari ide, proses, produk, dan prosedur yang baru ataupun yang diadopsi ke dalam organisasi yang dilakukan untuk mendapatkan manfaat terhadap performa kerja, kelompok kerja, organisasi, serta masyarakat luas.

### **Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Keharmonisan dan kerja sama tim yang baik tentu akan menciptakan suatu iklim organisasi yang baik pula. Dengan terciptanya iklim organisasi yang baik akan menghasilkan pula komunikasi yang baik antar sesama pekerja maupun dengan atasan, yang kemudian akan menciptakan perilaku kerja inovatif yang menghasilkan ide atau proses baru di dalam organisasi yang akan diterapkan sehingga lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Hutahean (2005) dan Noor & Dzulkifli (2013) bahwa iklim organisasi mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif, artinya semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin baik pula perilaku kerja inovatif yang dihasilkan karyawan. Untuk memperoleh iklim organisasi yang baik maka karyawan dituntut menghasilkan kerja yang berkualitas, sesuai standar, kerja sama tim yang baik, dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaan dan saling membantu setiap departemen. Tujuan dari iklim organisasi agar karyawan dapat mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan di organisasi tanpa adanya rasa takut. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dibuat adalah

H<sub>1</sub> Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif di bank syariah Bekasi

### **Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Di dalam setiap organisasi tentu membutuhkan pemimpin yang dapat memotivasi karyawan dan membantu menyelesaikan masalah para pengikutnya serta dapat menciptakan visi dan misi kemudian menerapkannya kedalam bentuk tindakan. Ide kreatif di setiap organisasi harus dimiliki masing-masing karyawan demi terciptanya metode baru dalam mencapai tujuan perusahaan. Imran dan Anis (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif, artinya semakin baik pemimpin yang dirasakan oleh karyawan maka semakin baik pula perilaku inovatif dari setiap karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dibuat adalah

H<sub>2</sub> Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif di bank syariah Bekasi

### **Self Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

*Self efficacy* sangat penting karena *self efficacy* akan mempengaruhi individu dalam melakukan suatu pekerjaan yang untuk mencapai tujuan, termasuk memperkirakan hal akan mungkin terjadi. Dengan adanya *self efficacy* yang tinggi karyawan pun akan memiliki motivasi yang tinggi pula demi tercapainya tujuan perusahaan. Hsi-Chi *et al.* (2011) *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, artinya semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula perilaku inovatif yang dihasilkan di dalam organisasi. Namun

menurut Salanova *et al.* (2012) *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dibuat adalah

H<sub>3</sub> Pengaruh *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif di bank syariah Bekasi

### **METODA PENELITIAN**

Bentuk penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan suatu bank syariah yang berada di bekasi yang berjumlah 53 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *non probability sampling* meliputi *sampling jenuh* merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relative sedikit.

**Tabel 1 Variabel dan Indikator**

Variabel	Indikator
Iklim organisasi (X <sub>1</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uraian tugas</li> <li>2. Menyelesaikan tugas</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Imbalan</li> <li>5. Dukungan</li> <li>6. Kinerja</li> </ol>
Kepemimpinan Transformasional (X <sub>2</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menghormati</li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. Inovatif</li> <li>4. Menghargai</li> </ol>
<i>Self efficacy</i> (X <sub>3</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencapaian tugas</li> <li>2. Penyelesaian masalah</li> <li>3. Optimal</li> </ol>
Perilaku kerja inovatif (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode kerja baru</li> <li>2. Persetujuan ide inovatif</li> <li>3. Mengimplementasikan ide</li> </ol>

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berikut tabel karakteristik dari responden yang merupakan karyawan bank syariah di bekasi

**Tabel 2 Karakteristik Responden**

No.	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		

	Laki-Laki	22	41.5
	Perempuan	31	58.5
	Total	53	100.0
2.	Usia		
	20-25 Tahun	8	15.1
	26-30 Tahun	29	54.7
	31-35 Tahun	14	26.4
	>35 Tahun	2	3.8
	Total	53	100.0
3.	Pendidikan		
	SLTA	4	7.5
	DIPLOMA	9	17.0
	S1	40	75.5
	Total	53	100.0
4.	Lama Bekerja		
	<1Tahun	4	7.5
	1-5 Tahun	31	58.5
	6-10 Tahun	18	34.5
	Total	53	100.0

Sebelum melakukan uji hipotesis, perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas untuk setiap

butir pertanyaan, berikut disajikan tabel hasil uji validitas dan reabilitas untuk penelitian ini:

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Butir Pernyataan	Korelasi	Keterangan
1.	Perilaku Kerja Inovatif	1	0.770	Valid
		2	0.805	Valid
		3	0.716	Valid
2.	Iklim Organisasi	1	0.471	Valid
		2	0.369	Valid
		3	0.327	Valid
		4	0.409	Valid
		5	0.465	Valid
		6	0.573	Valid
3.	Kepemimpinan Transformasional	1	0.625	Valid
		2	0.761	Valid
		3	0.587	Valid
4.	Self Efficacy	4	0.587	Valid
		1	0.567	Valid
		2	0.608	Valid
		3	0.602	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Alpha	Hasil
IO_TOTAL	0,703	0,60	Reliabel
KT_TOTAL	0,815	0,60	Reliable
SE_TOTAL	0,760	0,60	Reliable
PKI_TOTAL	0,877	0,60	Reliable

Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki butir pertanyaan yang valid dan reliabel sehingga dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

setelah uji validitas dan reabilitas, berikut hasil pengujian hipotesis dari setiap variabel

Tabel 5 Kesimpulan Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	T-statistic	Keputusan
H <sub>1</sub>	Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif	.256	Rejected
H <sub>2</sub>	Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif	-.877	Rejected
H <sub>3</sub>	Self Efficacy tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif	310	Rejected

## PENUTUP

Setelah pengumpulan data dilakukan dan dari hasil data tersebut dilakukan pengolahan data dan penganalisisan data, sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* tidak mempengaruhi perilaku kinerja

inovatif. Dalam penelitian ini mempunyai banyak keterbatasan. Keterbatasan-keterbatasan yang penelitian ini adalah variable yang digunakan seluruhnya tidak berpengaruh, sehingga peneliti selanjutnya dapat menambahkan variable lain atau menggunakan objek yang lain selain perbankan syariah.

## REFERENSI:

- Hutahaean, E.S. 2005. Kontribusi Pribadi Kreatif dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovatif. *Proceeding Seminar Nasional PESAT*. h: 159-167.
- Hsi-Chi, H., Jen-Chia, C., Ya-Ling, T., and Su-Chang, C. 2011. *The Impact of Self-efficacy on Innovative Work Behavior for Teachers. International Journal of Social Science and Humanity*. 1(1), pp: 31-36.
- Imran, Rabia and M. Anis-ul-Haque. 2011. *Mediating Effect of Organizational Climate between Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour. Pakistan Journal of Psychological Research*. 26(2), pp: 183-199.
- Jong, Den, J & Den Hartog, D. 2010. Measuring Innovative Work Behavior. *Creative and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lussier, R.N. 2005. *Human Relations In Organizations: Applications and Skills Building (6th ed)*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Noor, H.M., and Dzulkifli B. 2013. Assessing Leadership Practices, Organizational Climate and Its Effect towards Innovative Work Behaviour in R&D. *International Journal of Social Science and Humanity*. 3(2), pp:129-133.

- Purba, S. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 13(2), h: 150-167.
- Salanova, M., Laura, L., and Isabel, M.M. 2012. *The Dark and Bright Sides of Self Efficacy in Predicting Learning, Innovative and Risky Performances*. *The Spanish Journal of Psychology*. 15(3), pp: 1123-1132.
- West, M.A., & Farr, J.L. (1989). *Innovation at work: Psychological Perspectives*. *Social Behavior*, 4, 15-30.