

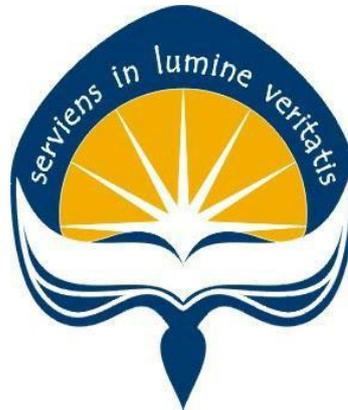
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU INOVATIF
KARYAWAN PT.PSIM dan PSIM *STORE* (STUDI PADA DESAIN *JERSEY*
PSIM)**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Yosephine Woro Purnamasari

NPM: 15 03 21896

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2020

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU INOVATIF
KARYAWAN PT.PSIM dan PSIM *STORE* (STUDI PADA DESAIN *JERSEY*
PSIM)**



Disusun oleh:

Yosephine Woro Purnamasari

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing

M. Parnawa Putranta, MBA., Ph. D.

16 Juli 2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 623/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Senin, 10 Agustus 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|--|---------------|
| 1. Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. | Ketua Penguji |
| 2. Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc. | Anggota |
| 3. Daniel Yudistya W, SE., MEI. | Anggota |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Yosephine Woro Purnamasari
NPM : 150321896

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Yosephine Woro Purnamasari telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN PT.PSIM dan PSIM STORE (STUDI PADA DESAIN *JERSEY* PSIM)

benar-benar hasil karya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 16 Juli 2020

Yang menyatakan

Yosephine Woro Purnamasari

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus atas berkat, kasih karunia serta penyertaan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Inovatif Karyawan PT.PSIM dan PSIM Store (studi pada desain jersey PSIM)”**. Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mencapai gelar Sarjana Bisnis dan Ekonomika Program Studi Manajemen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dan membantu penyelesaian skripsi ini baik berupa dukungan, bantuan doa, dana, serta dukungan moral. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Pertama dan terutama, untuk Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan petunjuk, kekuatan, kelancaran dan harapan dalam pengerjaan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Ibu Debora Wintriarsi H., S.E., M.M., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
4. Bapak M. Parnawa Putranta, MBA., Ph. D. selaku dosen pembimbing yang telah rela mengorbankan waktu, pikiran dan tenaga ditengah jadwal sibuknya untuk membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staff Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan banyak pelajaran, bimbingan dan dukungan

kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi.

6. Seluruh karyawan di PT.PSIM dan PSIM *Store* yang telah bersedia menjadi responden dan meluangkan waktu untuk membantu mengisi kuesioner *online* (*google form*) dalam penelitian ini. Terutama untuk mbak fanny sebagai *head of merchandise* yang sangat sabar membantu *share* ke *group WhatsApp*, *line*, dan *dm instagram* supaya tercapai sesuai sampel yang ditetapkan oleh peneliti.
7. Keluarga Inti, ayah Paulus Kisworo (Alm) dipanggil Tuhan pada saat Sari akan menghadapi UN SMP dan ibu Theresia Purwiyatun (Alm) dipanggil Tuhan hari jum'at, 20 September 2019, jam 16.00 di RS. Bethesda pada saat Sari berjuang mengerjakan skripsi dan baru sampai bab II. Dari hati yang terdalam, anakmu mengucapkan banyak terimakasih yang tidak terhingga untuk semua hal, dukungan tulus dari seorang ibu untuk keberhasilan anaknya, dukungan dana untuk membeli bensin mobil atau motor, kebutuhan makan dan minum saat berada diluar rumah, sarana prasarana, dan semua hal yang tidak bisa Sari sebutkan satu persatu. Hal yang selalu Sari ingat dari perkataan ibu dan akan menjadi pedoman untuk saat ini dan seterusnya adalah bahwa apapun yang berhubungan dengan pendidikan merupakan yang utama. Terimakasih, Sari paham dan tau bagaimana “perjuangan ibu” (seorang diri) membiayai Sari masuk ke UAJY yang memang sudah incaran dari SMA, serta “perjuangan ibu” saat berada didalam ruang *ICU* luarbiasa tidak ada hentinya Sari mendoakan ibu dari luar kaca pembatas, melihat dan bertemupun harus sesuai dengan jam yang sudah ditentukan, terisolasi diruang tunggu dan harus belajar berpisah tidak tidur bersama ibu. Terimakasih, ibu selalu mendukung kegiatan organisasi Sari di SENAT mahasiswa. Saat ini, waktunya Sari anakmu menepati janji untuk menyelesaikan skripsi dengan menerapkan arti “perjuangan” ditinggal kedua

orang tua dan berjuang menghadapi kehidupan. Semoga Tuhan mempertemukan ayah dan ibu disurga dan ikut bersukacita terhadap pencapaian Sari, anak perempuan kalian satu-satunya. Amin.

8. Keluarga kecilku, suami tercinta Adi Wisnu Wardani yang tidak ada hentinya selalu memberikan dukungan melalui doa, nasehat, kata-kata penyemangat, menemani begadang untuk memperbaiki revisi demi tercapainya target, asupan dana, dan membantu *download SPSS*. Tidak ketinggalan juga menunggu kado terindah yang Tuhan berikan kepada kami, kehadiran seorang bayi laki-laki bernama “Gyanesworo Aditama” pada tanggal 29 Juli 2020.
9. Keluarga besar ibu, Simbah Carik, Pakdhe Pur, Budhe Tri, Mas Didit, Mbak Yovita, Mas Rio, Mbak Vita, Dek Clara, Dek Anya, Bulik Sri, Om Totok, Dek Bima, Mbak Pipin, Dek Aan, Mbak Nuke, Dek Gita, dan Dek Aryo. Terimakasih atas kesempatan memperbolehkan sari untuk tinggal bersama sementara waktu setelah kepergian ibu. Terimakasih selalu mendoakan Sari, dan tidak pernah bosan mengingatkan Sari untuk segera menyelesaikan skripsi. Semoga Tuhan selalu memberikan kelancaran rejeki dan dimudahkan dalam segalanya. Amin.
10. Buat penyemangat yang sedang sama-sama berjuang, untuk Mbak Cundi (anak Pak RT), Isti (sahabat dari kecil), terimakasih selalu mendukung, tidak pernah lelah mendengarkan keluh kesah dan selalu memberikan semangat.
11. Untuk group PSIM yang selalu menjadi penyemangat dalam drama perkuliahan baby corvy dan fransiscaaaa, terimakasih selalu ada, selalu saling mendukung dalam mengerjakan skripsi, masa bodoh tapi diam-diam selalu memperhatikan sampai bab berapa, terimakasih banyak.

12. Untuk BOV SHS, Grace, YustienLay, Stella, Fea yang sudah mulus lulus duluan, terimakasih dukungannya dan tidak pernah bosan untuk mendengarkan keluhanku selama skripsi.
13. Santuy-Nyantuy dimanapun berada, Indun, Pero, Enggar, Ayu Ghania, Lovi, Jelita, Ricky, Onty Niken, Jati, Onty Diva, terimakasih selalu membuat diriku terlihat santuy dan tidak beban dengan skripsi.
14. Buat teman-teman seperjuangan skripsi, Ishella, Maya, Kak Desi dan anak-anak bimbingan Pak Parnawa lainnya, terima kasih sudah banyak membantu selama proses pengerjaan skripsi ini. Untuk selanjutnya, semangat juga buat teman-teman KKN 75 geng cendol dawet-ku adek kesayangan Elisa dan Jovin terima kasih selalu mendoakan yang terbaik dan selalu memberikan semangat, segerakan juga yuk skripsinya.
15. Teman-teman Komunitas Gereja Mudika St.Sava, St.Didimus Kweni, St.Thomas Dongkelan, SENAT Mahasiswa 2015, dan Pemuda/i Dongkelan Rt:08 .
16. Bagian pemasaran Gembiraloka Zoo, Kak Isa, Gessy, Kak Opi, Tansya, terimakasih selalu iseng tanya sampai bab berapa, selalu mengingatkan untuk segera menyelesaikan skripsi, dan selalu kepo saat Sari nyambi mencari bab yang masih perlu direvisi dikomputer tempat kerja.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis terbuka dengan segala kritik dan saran yang dapat dijadikan sebagai masukan agar penelitian ini bisa menjadi lebih baik lagi. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak yang membacanya. Atas kritik dan saran yang diberikan, serta bagi pihak yang berkenan membaca tulisan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, 16 Juli 2020

Penulis

Yosephine Woro Purnamasari



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jangan mencari ketakutanmu melainkan carilah harapan dan mimpimu.
Jangan berpikir tentang frustasimu, tapi tentang potensi yang belum terpenuhi.
Perhatikan dirimu bukan dengan apa yang telah kamu coba dan gagal, tapi dengan
apa yang masih mungkin bagimu untuk melakukan sesuatu.”

(Paus Yohanes XXIII)

—
Cari pekerjaan yang anda sukai, berkarir, berfikir, bereksplorasi dengan kegembiraan.
Kalau anda gembira, tenaga anda juga besar. Kalau tenaga anda besar, anda akan
mencapai hal yang lebih besar, karena kegembiraan adalah energi.

(Susi Pudjiastuti)

Skripsi ini dipersembahkan untuk
Ayah Paulus Kisworo (Alm), Ibu Theresia Purwiyatun (Alm), Adi Wisnu Wardani (Suami),
dan Seluruh Keluarga Besar yang selalu menjadi motivasi
dan semangat hidup bagi penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Pernyataan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran	xv
Abstrak.....	xvi
BAB I Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Batasan Masalah.....	3
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	4
1.6 Sistematika Penelitian.....	5
BAB II Tinjauan Pustaka.....	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.1 Pengertian MSDM.....	7
2.1.2 Fungsi MSDM.....	7
2.1.3 Aktivitas MSDM.....	9
2.2 Inovasi.....	11
2.2.1 Perilaku Inovatif.....	13
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif.....	14
2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	18
2.4 Penelitian Terdahulu.....	19
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	21
3.5.1 Pengaruh Dukungan Manajemen terhadap Perilaku Kerja yang Inovatif.....	23
3.5.2 Pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Perilaku Kerja yang Inovatif.....	24

2.6 Kerangka Penelitian.....	22
BAB III Metode Penelitian.....	23
3.1 Lokasi Penelitian.....	23
3.2 Populasi dan Sampel.....	23
3.2.1 Populasi.....	23
3.2.2 Sampel.....	24
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	24
3.4 Sumber Data.....	25
3.5 Metode Pengumpulan Data	25
3.6 Pengujian Instrumen.....	26
3.6.1 Uji Validitas.....	26
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	27
3.7 Metode Analisis Data	27
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	27
3.7.2 Analisis Regresi Berganda.....	28
3.7.3 Koefisien Determinasi.....	29
3.7.4 Uji F.....	29
3.7.5 Uji t.....	30
BAB IV Hasil dan Pembahasan.....	31
4.1 Pengujian Instrumen.....	31
4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	31
4.1.2 Uji Validitas.....	32
4.1.3 Uji Reliabilitas.....	33
4.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif Responden.....	34
4.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel.....	36
4.3.1 Penilaian Responden pada Lingkungan Kerja terhadap (Y).....	40
4.4 Hasil Uji Regresi Berganda.....	42
4.4.1 Koefisien Determinasi.....	42
4.4.2 Uji F.....	43
4.4.3 Uji t.....	44
4.4.4 Pengujian Hipotesis (H1).....	45
4.4.5 Pengujian Hipotesis (H2).....	45

4.5 Pembahasan	46
BAB V Penutup.....	51
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Implikasi Manajerial.....	52
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	54
5.4 Saran.....	55
5.4.1 Bagi PT.PSIM.....	55
5.4.2 Bagi PSIM <i>Store</i>	55
5.4.3 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pembagian Interval Kelas.....	28
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas (X1) dan (X2).....	32
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Perilaku Kerja yang Inovatif.....	33
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	33
Tabel 4.4 Hasil Uji Statistik Deskriptif Responden.....	34
Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel.....	36
Tabel 4.6 Penilaian Responden (dimensi dukungan manajemen).....	38
Tabel 4.7 Penilaian Responden pada variabel ling.kerja terhadap (Y).....	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Berganda.....	42
Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi.....	43
Tabel 4.10 Uji F.....	43
Tabel 4.11 Uji t.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	22
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian.....	60
Lampiran II Hasil Kuesioner.....	67
Lampiran III Uji Validitas dan Reliabilitas	68
Lampiran IV Analisis Deskriptif.....	77
Lampiran V Hasil Analisa Regresi.....	77



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN
PT.PSIM dan PSIM Store (STUDI PADA DESAIN *JERSEY* PSIM)**

Disusun oleh :

Yosephine Woro Purnamasari

NPM: 15 03 21896

Pembimbing

M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Jalan Babarsari 43-44, Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan PT.PSIM dan PSIM Store (studi pada desain *jersey* PSIM). Terdapat dua variabel dimensi lingkungan kerja yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja. Data yang digunakan merupakan data primer. Data primer diperoleh melalui kuesioner *online* dengan memanfaatkan fasilitas *google form* yang dikirim pada karyawan PT.PSIM dan PSIM Store di Jalan Mawar no.1 Baciro Yogyakarta. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan metode analisis deskriptif.

Berdasarkan analisis deskriptif dua variabel dimensi lingkungan kerja yaitu dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja tergolong dalam kategori tinggi. Variabel perilaku kerja yang inovatif yang dirasakan karyawan di PT.PSIM dan PSIM Store termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan analisis regresi berganda, terdapat pengaruh dukungan manajemen terhadap perilaku kerja yang inovatif dan tidak terdapat pengaruh dukungan rekan kerja terhadap perilaku kerja yang inovatif.

Kata kunci: Dimensi Lingkungan Kerja, Perilaku Inovatif Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam pergantian musim, akan menjadi hal menarik untuk kompetisi sepakbola yaitu desain *jersey*. Klub akan memperkenalkan desain *jersey* mereka saat kompetisi berjalan. Sebagai penggemar sepakbola atau *fans* fanatik, desain *jersey* merupakan hal penting untuk ditunggu. Menggunakan dan membeli *jersey* yang menjadi identitas sebuah klub sepakbola merupakan kebanggaan tersendiri seorang *supporter* untuk *team* sepakbola yang mereka dukung. Salah satu pendapatan besar PT.PSIM adalah dari penjualan *jersey* dan *merchandise* yang tersedia di PSIM Store. Oleh karena itu, *supporter* bisa dikatakan sebagai pemain ke 12 untuk sebuah klub sepakbola sebagai pendongkrak omset pemasukan (Sativa, 2019).

Dalam ruang lingkup dunia kerja, kreativitas dan inovasi saat ini merupakan sumber aktivitas berharga untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Kreativitas dalam organisasi sangat penting karena perubahan yang cepat dalam kompetisi global dan meningkatnya permintaan konsumen terhadap barang dan jasa akan membuat inovasi menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan guna terus mempertahankan kelangsungan perusahaan (Klijn dan Tomic., 2010). Dengan teknologi yang terus maju dan persaingan domestik maupun global yang semakin kompetitif serta lingkungan ekonomi yang sifatnya tidak pasti, organisasi perlu untuk mengatasi pesaing yang inovatif dan meningkatkan kreativitas untuk bertahan hidup dan berkembang (Busra, Haldun, dan Oya 2013). Organisasi juga perlu menemukan pendekatan inovatif untuk mengatasi kebutuhan organisasi mereka guna meningkatkan standar kompetensi sumber daya manusia (Busra *et al.*, 2013).

Lingkungan kerja yang mendukung diukur dengan mengembangkan dua skala multi-item untuk mewakili dimensi dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja menurut (Prieto dan Santana., 2014). Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi dan arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi atau perusahaan (Hartoyo., 2009). Perusahaan akan melakukan berbagai inovasi desain *jersey*, bertujuan supaya *supporter* memiliki rasa bangga memakai *jersey* sebagai identitas klub menurut (Sativa., 2019). Konsisten dengan studi ini, karyawan berkinerja baik ketika mereka mampu melakukannya karena mereka memiliki keterampilan, pengetahuan, dan memiliki motivasi untuk berekspresi (Subramony., 2009). Banyak organisasi kini mulai mempertimbangkan untuk menempatkan inovasi sebagai salah satu visi dan misi yang ingin dicapai dan harus dipenuhi oleh para karyawannya. Inovasi yang secara spesifik perlu ditampilkan oleh individu di dalam suatu organisasi yaitu perilaku inovatif, khususnya di lingkungan kerjanya (Etikariena dan Muluk 2014). Secara implisit, argumen sebelumnya menunjukkan bahwa praktik sumber daya manusia yang berketerlibatan tinggi berdampak pada perilaku kerja yang inovatif melalui lingkungan kerja yaitu dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja (Prieto et al., 2014).

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja yaitu dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan. Sebagai objek penelitian, menggunakan PT.PSIM dan PSIM Store. PSIM Store adalah sebuah toko *merchandise* dari sebuah klub sepakbola yang berlokasi di Jalan Mawar no.1 Baciro Yogyakarta. PSIM Store menjual *merchandise* yang terdiri dari *jersey*, baik untuk latihan maupun pramusim, jam

dinding, topi, polo *shirt*, gantungan kunci, dan botol minuman yang berkaitan dengan klub PSIM Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah dukungan manajemen berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan?
2. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan?

1.3 Batasan Penelitian

Adapun batasan yang diterapkan dalam penelitian ini agar tidak terlampaui luas, adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan PT.PSIM dan PSIM *Store* di kompleks wisma soeratin, Jalan Mawar no.1 Baciro Yogyakarta yang telah bekerja di PT. PSIM dan PSIM *Store* minimal 1 tahun.
2. Lingkungan kerja yang mendukung diukur dengan mengembangkan dua skala multi-item (Prieto dan Santana 2014), yaitu :
 - a. Dukungan Manajemen (*Management Support*)
 - b. Dukungan Rekan Kerja (*Coworkers Support*)
3. Perilaku Kerja yang Inovatif (*Innovative Work Behavior*)

Diukur melalui karyawan yang mencoba menyelesaikan masalah dengan berbagai cara, mencari metode, teknik, atau instrumen kerja yang baru, bisa menunjukkan perilaku inovatif dan kreatif, serta berani mengambil risiko menjadi inovatif dan kreatif, dan mampu mengantisipasi masalah dan peluang (Prieto et al., 2014).

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh variabel dimensi lingkungan kerja (dukungan manajemen) terhadap variabel perilaku inovatif karyawan di PSIM *Store*.
2. Mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh variabel dimensi lingkungan kerja (dukungan rekan kerja) terhadap variabel perilaku inovatif karyawan di PSIM *Store*.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan akan diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi PT.PSIM dan PSIM *Store*

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk PT.PSIM dan PSIM *Store*, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajer untuk memiliki tingkat pola pikir yang inovatif terhadap desain *jersey*.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan pembandingan untuk penelitian terkait. Penelitian ini juga dapat menambah wawasan pembaca mengenai variabel dimensi lingkungan kerja, yaitu dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja terhadap perilaku kerja yang inovatif.

1.6 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori mengenai manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, aktivitas manajemen sumber daya manusia, inovasi, perilaku inovatif, faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif, jenis-jenis lingkungan kerja, penelitian terdahulu, dan kerangka penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai lokasi penelitian, bentuk penelitian, populasi, sampel, metode pengambilan sampel, sumber data, metode pengujian instrumen penelitian, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan hasil analisis data yang dilakukan baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran yang diajukan baik kepada PT.PSIM dan PSIM *Store*, maupun kepada peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan dibahas mengenai teori yang akan mendasari dari penelitian. Pembahasan ini akan menjadi panduan dalam memahami secara mendalam untuk memecahkan permasalahan yang ada. Penelitian tentang *Jersey* di *Psim Store* mencakup adanya pengaruh lingkungan kerja yaitu dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan. Penelitian difokuskan pada fungsi manajemen sumber daya manusia khususnya fungsi pengembangan, inovasi, faktor yang mempengaruhi, dan lingkungan kerja yang mendukung mewakili dimensi dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja.

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal besar dalam proses membangun perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Diperlukan sumber daya yang potensial dan berkualitas sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan yang selalu berubah. Untuk itu, perusahaan harus dapat memperhatikan lingkungan kerja karyawan dengan baik, hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien menghasilkan perilaku inovatif karyawan dengan melakukan pengembangan atau memperbaharui desain *jersey* PSIM setiap musim dengan periode 1 tahun 1 liga. Karyawan adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya (persediaan peralatan, mesin) sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan. Oleh sebab itu, perlu mengetahui pengaruh lingkungan kerja

karyawan secara tepat dan sesuai. Hal tersebut perlu didukung oleh adanya dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan (Prieto *et al.*, 2014).

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Menurut (Zuhrinal., M., N., 2015:78) manajemen sumber daya manusia dalam sebuah bisnis didefinisikan sebagai manajemen pencairan, pemilihan, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya organisasi yang terpenting yaitu manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan konsep dan tantangan manajemen sumber daya manusia tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Malayu., S., P., 2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia, meliputi :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan para karyawan secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan

dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan (karyawan manajerial) dan pelatihan (karyawan operasional).

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Integrasi (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling

menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*maintanance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

f. Kedisiplinan (*discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.3 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Lingkungan kerja yang terdiri dari dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja merupakan aktivitas penting karena ada masanya individu berada di posisi terbaik untuk menghasilkan ide-ide baru dan menunjukkan inisiatif. Untuk mencapainya membutuhkan dukungan orang lain agar ide-ide itu diakomodasikan dalam organisasi. Praktik sumber daya manusia berkontribusi untuk memilih, mengembangkan, memotivasi dan memanfaatkan individu yang mampu merumuskan ide, dan juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dimana karyawan dapat secara produktif dan cepat mengimplementasikannya (*Prieto et al., 2014*).

Dengan adanya dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja, individu harus berfikir secara inovatif untuk meningkatkan ide yang inovatif agar tidak kalah bersaing dengan saingannya serta menyukseskan kegiatan usaha ditempat kerja. Bagi perusahaan kecil (*small business*) inovasi merupakan jantung bagi kemampuan

perusahaan kecil untuk dapat bersaing dengan pesaing mereka (Hadiyati., 2012). Inovasi adalah kemampuan untuk menerapkan solusi kreatif terhadap masalah dan peluang untuk meningkatkan atau untuk memperkaya kehidupan manusia (Scarborough dan Cornwall., 2016:57). Berkaitan dengan topik pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan, manajemen sumber daya manusia terdapat aktivitas yang terdiri dari :

a. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas, keterampilan para karyawan di PSIM Store untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dan berdampak positif terhadap perilaku inovatif karyawan dengan melakukan pengembangan atau memperbaharui desain *jersey* PSIM setiap musim dengan periode 1 tahun 1 liga. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk aktifitas manajemen sumber daya manusia. Peningkatan kualitas dapat dilakukan melalui peningkatan pelatihan, peningkatan pendidikan, dan perencanaan karier. Dapat disimpulkan bahwa pengertian pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan pada saat sekarang, juga dapat mengantisipasi perubahan yang akan datang dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan secara konseptual dapat mengubah sikap karyawan terhadap pekerjaan dan bisa berdampak pada perilaku inovatif karyawan (Ismail, N., 2013).

b. Motivasi

Menurut (Chaudhary dan Sharma., 2012) dalam (Zameer, et al., 2014) menyatakan motivasi merupakan proses dimana organisasi memberikan dorongan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan, bonus, dan lainnya sebagai upaya untuk

mencapai tujuan organisasi. Kurangnya motivasi dapat menyebabkan hilangnya efek produktifitas kinerja terhadap perilaku inovatif karyawan dengan melakukan pengembangan atau memperbaharui desain *jersey* PSIM setiap musim dengan periode 1 tahun 1 liga. Selain mengelola organisasi, manajer harus mempertimbangkan faktor-faktor luar seperti perubahan teknologi, tenaga kerja, biaya, kebijakan pemerintah, phk dan efek globalisasi untuk kelancaran organisasi. Efek dari praktik sumber daya manusia dapat mencakup karakteristik dari lingkungan kerja, di mana karyawan harus merasa didukung dan didorong, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik dan prestasi inovatif di tempat kerja (Prieto et al., 2014).

2.2 Inovasi

Inovasi adalah kemampuan untuk menerapkan solusi kreatif terhadap masalah dan peluang untuk meningkatkan atau untuk memperkaya kehidupan manusia (Scarborough dan Cornwall., 2016:57). Kunci untuk dapat bertahan tumbuh, dan tetap menguntungkan adalah dengan terus menerus berinovasi mengembangkan produk dan proses baru (Tohidi dan Jabbari., 2012). Menurut (Hammond, et al., 2011) sudah melakukan studi literatur pada sejumlah faktor multilevel yang memfasilitasi inovasi. Berikut penjelasan faktor-faktor yang memfasilitas inovasi pada level individu, yaitu :

1. Level Individu

Studi meta analisis yang dilakukan oleh (Hammond, et al., 2011) dan (Anderson, De Dreu, dan Nijstad., 2004) menunjukkan sejumlah faktor yang memfasilitasi inovasi pada level individu. Faktor-faktor ini dibagi kedalam lima kelompok, antara lain :

a. Kepribadian

Diketahui bahwa kepribadian kreatif berhubungan dengan perilaku inovatif dengan melakukan pengembangan atau memperbaharui desain *jersey* PSIM setiap musim dengan periode 1 tahun 1 liga. Selain itu, berdasarkan trait kepribadian *the Big Five Factors*, keterbukaan (*openness*) terhadap pengalaman dikaitkan dengan perilaku inovatif. Individu dengan derajat *openness* yang tinggi memiliki rasa ingin tahu, imajinasi, mandiri, dan sensitivitas terhadap karya seni (*McCrae*, dalam *Hammond et al.*, 2011).

b. Demografis

Pada aspek demografis, seperti pendidikan dan lamanya masa kerja, merefleksikan penguasaan pengetahuan terhadap tugas-tugas melalui pendidikan formal, pelatihan, atau pengalaman kerja (*Oldham dan Cummings*, dalam *Hammond et al.*, 2011). Individu yang memperoleh pengetahuan dan pengalaman, akan membangun dan menyatukan gagasan, fakta, dan peluang-peluang sehingga menghasilkan ide yang kreatif terhadap permasalahan (*Amabile*, dalam *Hammond et al.*, 2011).

c. Kemampuan

Dari hasil kajian studi yang dilakukan oleh (*Anderson, De Dreu, dan Nijstad.*, 2004), ditemukan beberapa faktor kemampuan yang memfasilitasi perilaku inovasi, yaitu intelegensi di atas rata-rata, gaya berpikir *divergent*, dan *ideational fluency*.

d. Motivasi

Bersifat intrinsik dan ekstrinsik, memiliki hubungan positif dengan perilaku inovasi. Motivasi intrinsik merujuk pada motivasi yang berasal dari *engagement* individu terhadap tugas, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari faktor di luar tugas, seperti *rewards* dan kompensasi (*Hammond et al.*, 2011). Selain itu, *self*

efficacy, baik keyakinan diri individu terhadap kompetensi pekerjaan maupun kompetensi kreativitas, juga mempengaruhi motivasi individu untuk terlibat dalam inovasi. Selain itu, tekad untuk berhasil dan personal initiative juga turut memfasilitasi inovasi.

e. Karakteristik Pekerjaan

Terdapat beberapa karakteristik pekerjaan sebagai prediktor inovasi, di antaranya kompleksitas pekerjaan, otonomi, *time pressure*, dan *role requirement*. Dengan memberikan keleluasaan dan kemandirian pada karyawan dalam menyelesaikan tugas, dapat menstimulus individu untuk berinovasi (*Axtell*, dalam *Hammond et al.*, 2011). Karakteristik pekerjaan lainnya yang turut mempengaruhi inovasi, yaitu kepuasan kerja, tuntutan pekerjaan, dukungan untuk berinovasi, dan pemberian pelatihan yang sesuai.

2.2.1 Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif karyawan di tempat kerja dianggap sebagai prasyarat penting untuk kelangsungan hidup organisasi (*Lee dan Hyun*, 2016). Perilaku inovatif karyawan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengembangan atau memperbaharui desain *jersey* PSIM setiap musim dengan periode 1 tahun 1 liga dan mengacu pada sebuah kemampuan individu untuk menciptakan sebuah ide dan sudut pandang baru yang diubah menjadi inovasi (*Dysvik, Kuvaas & Buch*, 2014). Kualitas yang mendasar dari sebuah inovasi yang dilakukan karyawan adalah bagaimana seseorang dapat mencari tahu masalah dalam proses belajar, menghasilkan ide dengan kreatifitas, kemudian mencari dukungan dan pengakuan yang sah, lalu menerapkannya kedalam praktek kerja.

Perilaku kerja yang inovatif mengacu pada kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan, promosi, dan implementasi karyawan dari inovasi yang bermanfaat di

setiap tingkat organisasi (Rank, J., Pace, V.L., dan Frese, M., 2004) dalam penelitian yang dilakukan oleh (Afsar., B., dan Umrani., W., A., 2019). Perilaku kerja yang inovatif meliputi pengembangan ide baru, teknologi dan teknik, serta uji coba dan penerapan metode baru yang terkait dengan prosedur bisnis di area kerja tertentu. Organisasi perlu mengembangkan inovasi untuk mengatasi masalah dan tantangan yang muncul karena meningkatnya persaingan global, dan perubahan pasar (Somech dan Khalaili, 2014). Tantangan ini menuntut karyawan untuk terlibat dalam perilaku inovatif untuk meningkatkan kondisi saat ini. Inovasi membantu organisasi untuk menjadi layak dan diterima secara luas sebagai faktor penting untuk keberhasilan organisasi. Salah satu cara terbaik untuk menjadi tidak inovatif adalah dengan memanfaatkan kemampuan inovatif karyawan yang memastikan efektivitas jangka panjang dan berkelanjutan (De Jong., J., and Den Hartog., D., 2010). Dengan menggunakan kemampuan inovatif mereka, karyawan dapat berkontribusi lebih baik untuk keberhasilan organisasi dengan menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide baru guna meningkatkan produk, prosedur kerja, dan pelayanan sebagai perilaku kerja yang inovatif. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan meningkatkan faktor yang mengatur perilaku kerja inovatif dengan melakukan pengembangan atau memperbaharui desain jersey PSIM setiap musim dengan periode 1 tahun 1 liga.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif

Faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan kreatif. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja diprediksi dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada karyawan. Motivasi perilaku inovatif karyawan dapat dibagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal mengacu pada sifat pribadi yang inovatif dan

kemampuan untuk berpartisipasi dalam inovasi, dan faktor eksternal termasuk lingkungan tim terbuka, dukungan dari para pemimpin (Ancok., 2012).

Menurut (Nijenhuis., 2015) mengemukakan beberapa faktor eksternal maupun faktor internal yaitu :

A. Faktor Eksternal

1) *Competitive pressures*. Semakin tingginya tekanan untuk berkompetisi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki efek positif untuk munculnya perilaku inovatif dengan melakukan pengembangan atau memperbaharui desain *jersey* PSIM setiap musim dengan periode 1 tahun 1 liga. Lingkungan kerja yang mendukung diukur dengan mengembangkan dua skala multi-item untuk mewakili dimensi dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja menurut (Prieto *et al.*, 2014).

2) *Social–Political pressures*. Organisasi yang memiliki dukungan dari pemerintah harus terus memberi hasil kerja yang memuaskan jika tetap ingin mendapat dukungan. Sehingga pemimpin bagian *merchandise* dan karyawan di PSIM *Store* harus memunculkan perilaku inovasi dengan melakukan pengembangan atau memperbaharui desain *jersey* PSIM setiap musim dengan periode 1 tahun 1 liga, agar tetap memberi hasil kerja yang terus berkembang dan lebih baik.

Lingkungan kerja termasuk kedalam faktor eksternal. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Muhammad, Adofina, dan Lumintang., 2016:47). Lingkungan kerja yang kondusif merupakan keadaan yang diharapkan oleh setiap karyawan, karena akan membuat karyawan merasa aman serta nyaman berada di dalamnya dan dapat memunculkan semangat karyawan untuk membuat ide-

ide baru, sehingga akan mempengaruhi sikap individu dalam memunculkan perilaku inovatif (Febriani, L., Yuniasanti, R., dan Prahara, S., 2017).

B. Faktor Internal

- 1) Interaksi dengan atasan (Kepemimpinan), karyawan yang memiliki hubungan positif dengan atasan mereka lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku inovatif kerja dan mampu memberi keyakinan bahwa perilaku inovatif mereka akan menghasilkan keuntungan kinerja. Hubungan yang berkualitas sering ditandai dengan saling percaya dan menghormati.
- 2) Interaksi dengan grup rekan kerja (*Team Work*), karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lebih memudahkan mereka mengimplementasikan ide baru di dalam sebuah grup sesama rekan kerja. Hal ini memudahkan perilaku inovatif kerja untuk berkembang.

Dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja termasuk kedalam faktor internal mengacu pada niat baik yang muncul antara individu dan kelompok. Artinya, praktik sumber daya manusia harus menciptakan lingkungan kerja untuk interaksi, dan kolaborasi di antara karyawan (Kase, Paauwe, dan Zupan, 2009).

a. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dan hubungan dengan supervisor telah sering diusulkan sebagai komponen penting dalam mendorong perilaku inovatif (Hunter., S., T., dan Cushenbery., L., 2011). Dukungan manajemen dimaksudkan untuk melihat sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi, arahan, dan bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi atau perusahaan (Hartoyo., C., Y., 2009). Hal tersebut bisa diukur melalui karyawan di PSIM Store yang merasa mudah untuk mendekati atasan mereka, menerima dorongan serta dukungan dari

supervisor, memiliki akses ke sumber daya (persediaan peralatan, mesin) yang mereka butuhkan untuk mendukung pekerjaan, memiliki panduan serta bantuan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan, dan mengetahui kebijakan serta prosedur untuk melakukan pekerjaannya (Prieto et al., 2014).

b. Dukungan Rekan Kerja

Dukungan manajemen maupun rekan kerja merupakan dimensi yang penting karena kemungkinan individu terbaik ditempatkan untuk menghasilkan ide baru dan membutuhkan dukungan orang lain untuk menampung ide-ide itu di organisasi manapun. Praktik sumber daya manusia memiliki keterlibatan tinggi serta berkontribusi untuk memilih, mengembangkan, memotivasi, memanfaatkan individu yang mampu merumuskan ide ditempat kerja, dan juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di mana karyawan dapat secara produktif dan cepat mengimplementasikannya (Prieto et al., 2014). Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Sofyan., 2013:20), yaitu :

1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta belum ada penjelasan prosedur keselamatan kerja terhadap karyawan di PSIM Store .
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai, apabila manusia yang

berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak jangka panjang terhadap perilaku inovatif dengan melakukan pengembangan atau memperbaharui desain *jersey* PSIM setiap musim dengan periode 1 tahun 1 liga, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut bisa diukur melalui karyawan diorganisasi yang memiliki hubungan berdasarkan kepercayaan dan keyakinan timbal balik, percaya pada sesama rekan kerja, berbagi kesamaan tujuan dengan orang lain di tempat kerja, berbagi informasi dan belajar satu sama lain, memandang diri mereka sebagai mitra dalam memetakan arah organisasi, berinteraksi dan bertukar ide dengan orang-orang dari berbagai bidang organisasi (Prieto et al., 2014).

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Rahmawanti., 2014). Dalam kaitannya dengan inovasi, atasan bagian *store* memberikan dukungan sepenuhnya terhadap upaya karyawan bagian desain untuk memunculkan ide inovatif, mulai dalam bentuk sumbangan saran ide kreatif sampai pada pemenuhan sarana kebutuhan bawahan bagian desain, tujuannya adalah untuk mengimplementasikan ide inovatif dalam pengembangan produk *jersey* PSIM, supaya

dapat memberikan stimulasi intelektual kepada karyawan (Etikariena dan Muluk., 2014).

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan analisis dengan mencantumkan beberapa jurnal yang digunakan peneliti terdahulu untuk memperkuat teori :

Rahmawanti, Swasto, dan Prasetya, (2014). Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode alat analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Unit analisis jumlah sampel dalam penelitian ini 79 orang karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Febriani, L., Yuniasanti, R., dan Prahara, S., (2017). Tujuan penelitian untuk memberikan informasi supaya lebih menyelaraskan dan mengharmoniskan hubungan di dalam organisasi untuk memunculkan perilaku inovatif karyawan. Hipotesis penelitian yaitu terdapat hubungan antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif dalam pekerjaan. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 35 karyawan penjualan PT. A Yogyakarta yang dipilih dengan menggunakan *purposive sampling*. Subjek penelitian adalah karyawan tetap dengan masa kerja minimal setahun. Pengumpulan data menggunakan alat ukur skala persepsi lingkungan kerja dan skala perilaku inovatif. Dari hasil analisis data menggunakan korelasi *product moment pearson*, diketahui terdapat hubungan positif dan signifikan

antara persepsi lingkungan kerja dengan perilaku inovatif penjualan karyawan PT. A Yogyakarta ($r = 0,439$; $p < 0,050$). Persepsi lingkungan kerja secara efektif berkontribusi sebesar 13,90% terhadap perilaku inovatif karyawan. Berdasarkan analisis regresi, diketahui bahwa persepsi lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi efektif sebesar 11,70%, dan persepsi lingkungan kerja non fisik secara efektif berkontribusi sebesar 17,40% pada perilaku inovatif.

Imroatun, S., dan Sukirman., 2016. Tujuan penelitian untuk mengetahui kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien. Dengan kinerja yang baik maka tujuan pendidikan dapat tercapai. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri seKabupaten wonosobo yang berjumlah 9 sekolah yang dilatar belakangi bahwa kinerja guru di SMA Negeri seKabupaten Wonosobo belum optimal. Hal ini dilihat dari hasil observasi awal yang menunjukkan kurangnya persiapan sebelum mengajar, penggunaan metode pembelajaran yang kurang inovatif, dan pembelajaran berbasis teknologi kurang dapat dimanfaatkan secara optimal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang guru ekonomi yang tersebar di sembilan SMA Negeri seKabupaten Wonosobo. Sampel yang digunakan adalah semua guru ekonomi yang ada di SMA Negeri seKabupaten Wonosobo. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja guru sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja dan kinerja guru termasuk kriteria baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 16,65% kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 21,25% dan motivasi kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 31,92%. Penelitian ini terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun parsial.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Dukungan Manajemen terhadap Perilaku Kerja yang Inovatif

Dukungan manajemen dan hubungan dengan *supervisor* sering diusulkan sebagai hal penting dalam memicu perilaku inovatif (Hunter., S., T., dan Cushenbery., L., 2011). Dukungan manajemen dimaksudkan untuk melihat sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi, arahan, dan bantuan serta dukungan yang jelas terhadap karyawan bagian desain. Oleh karena itu, karyawan bagian desain yang disukai dan didukung oleh manajer lini dan penyelia akan merasa lebih aman ketika terlibat dalam pekerjaan. Diharapkan bahwa ketika karyawan bagian desain diberikan dukungan dari manajemen, dapat menghasilkan ide kreatif untuk perkembangan desain *jersey* di *PSIM Store* (Prieto et al., 2014). Dengan demikian pernyataan hipotesis ini menyatakan bahwa :

H1 : Dukungan manajemen memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja yang inovatif

2.5.2 Pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Perilaku Kerja yang Inovatif

Ketika seorang karyawan *PSIM Store* dikelilingi oleh dukungan sesama rekan kerja yang siap bersedia untuk berbagi keahlian dan memberikan bantuan untuk menyelesaikan tugas-tugas, berarti dia lebih cenderung bisa mendapatkan kepercayaan karena kemampuannya untuk menghadapi tantangan dan menjadi inovatif (Zhou., J., dan George., J., M., 2001) dalam penelitian yang dilakukan oleh (Bani-Melhem, S., Zeffane, R., dan Albaity, M., 2018).

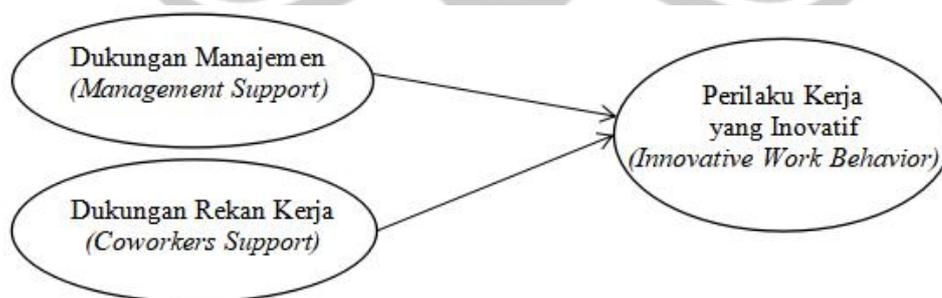
Menurut (Zhou, et al., 2001) perilaku inovatif karyawan dan dukungan rekan

kerja yang membantu serta mendukung menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, karena informasi dan keahlian dari rekan kerja merupakan cara untuk memberikan umpan balik dan membantu karyawan yang tidak puas. Semakin tinggi dukungan rekan kerja di PT.PSIM maupun PSIM *Store* diharapkan berdampak positif terhadap karyawan PSIM *Store* bagian desain agar dapat mendorong kemajuan pengembangan ide. Selalu meningkatkan kerja sama, tidak berhenti berinisiatif supaya dapat mempengaruhi kinerja kolektif secara bersama di PT.PSIM dan PSIM *Store* (Janz., B.,D., dan Prasarnphanich., P., 2003) dalam penelitian yang dilakukan oleh (Prieto et al., 2014). Dengan demikian, pernyataan hipotesis ini menyatakan bahwa :

H2 : Dukungan rekan kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja yang inovatif

2.6 Kerangka Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman bagi pembaca, maka penulis menyusun kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini penulis mengambil kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan di PT.PSIM dan PSIM *Store* Jalan Mawar no.1 Baciro Yogyakarta. Bab ini juga akan memaparkan implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan pada penelitian di bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

1. Secara umum penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja dimensi dukungan manajemen dan dimensi dukungan rekan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan di PT.PSIM dan PSIM *Store* kompleks wisma soeratin, Jalan Mawar no.1 Baciro Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier :
 - a. H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh dukungan manajemen (X1) terhadap perilaku kerja yang inovatif (Y).
 - b. H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh dukungan rekan kerja (X2) terhadap perilaku kerja yang inovatif (Y).
3. Berdasarkan Uji F dapat disimpulkan bahwa variabel dimensi dukungan manajemen (X1) dan dukungan rekan kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja yang inovatif (Y) di PT.PSIM dan PSIM *Store*.
4. Hasil koefisien determinasi berdasarkan pengolahan data menggunakan *spss* dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0.662, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja dimensi dukungan manajemen (X1) dan dimensi dukungan rekan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel perilaku inovatif karyawan (Y) adalah sebesar 66,2%.

5.2 Implikasi Manajerial

Lingkungan kerja yang terdiri dari dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja merupakan aktivitas penting karena ada masanya individu berada di posisi terbaik untuk menghasilkan ide-ide baru dan menunjukkan inisiatif. Dengan adanya dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja, individu harus berfikir secara inovatif untuk meningkatkan kinerja usahanya agar tidak kalah bersaing dengan saingannya serta menyukseskan kegiatan usahanya. Inovasi adalah kemampuan untuk menerapkan solusi kreatif terhadap masalah dan peluang untuk meningkatkan atau untuk memperkaya kehidupan manusia. Kunci untuk dapat bertahan tumbuh dan tetap menguntungkan adalah dengan terus menerus berinovasi mengembangkan produk dan proses baru. Perilaku inovatif karyawan di tempat kerja dianggap sebagai prasyarat penting untuk kelangsungan hidup organisasi. Perilaku inovatif karyawan mengacu pada sebuah kemampuan individu untuk menciptakan sebuah ide-ide dan sudut pandang baru, yang diubah menjadi inovasi. Lingkungan kerja termasuk kedalam faktor eksternal. Dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja termasuk kedalam faktor internal mengacu pada niat baik yang muncul antara individu dan kelompok. Artinya, praktik sumber daya manusia harus menciptakan lingkungan kerja untuk interaksi, kolaborasi, dan adanya dukungan di antara karyawan.

Penelitian ini memfokuskan pada dua variabel dimensi lingkungan kerja yang terdiri dari dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa secara umum penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja dimensi dukungan manajemen dan dimensi dukungan rekan kerja terhadap perilaku kerja yang inovatif di PT.PSIM dan PSIM *Store* kompleks wisma soeratin, Jalan Mawar no.1 Baciro Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi. Namun terdapat perbedaan nilai *mean* antarvariabel yang memberikan pengertian bahwa ada variabel

yang penilaiannya masih lebih rendah dari variabel yang lain. Variabel perilaku kerja yang inovatif mempunyai nilai *mean* terendah yaitu 3.99 dibandingkan dengan variabel dimensi dukungan manajemen dan dimensi dukungan rekan kerja. Maka hasil ini, dapat dijadikan masukan bagi PT.PSIM dan PSIM *Store* untuk meningkatkan perilaku kerja yang inovatif.

Hasil dari penelitian ini juga melihat variabel-variabel yang berpengaruh terhadap perilaku kerja yang inovatif. Dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, dapat dilihat nilai *mean* dari masing-masing poin pertanyaan. Terdapat perbedaan nilai *mean* dari masing-masing poin pertanyaan pada masing-masing variabel. Nilai *mean* ini dapat digunakan untuk melihat poin mana yang terlihat masih rendah dan kemudian bisa menjadi masukan ataupun saran bagi PT.PSIM dan PSIM *Store*.

Pada variabel perilaku kerja yang inovatif, dapat dilihat bahwa nilai *mean* paling rendah pada poin pernyataan nomor 2 “Karyawan dapat mencari metode, teknik, atau instrumen kerja yang baru” yang berarti bahwa karyawan di PT.PSIM dan PSIM *Store* masih belum bisa mencari metode, teknik, atau instrumen kerja yang baru.

Pada dimensi dukungan manajemen dapat dilihat nilai *mean* paling rendah ada pada poin pernyataan nomor 2 dan 5. Untuk nomor 2 “Karyawan di organisasi ini menerima dorongan dan mendapat dukungan dari *supervisor*” yang berarti bahwa karyawan di PT.PSIM dan PSIM *Store* masih kurang terbuka dalam menerima dorongan dan belum sepenuhnya mendapat dukungan dari *supervisor*. PT.PSIM dan PSIM *Store* sebaiknya memberikan kontrol kerja terhadap karyawan, supaya tercipta kondisi kerja yang baik bagi karyawan. Nomor 5 “Karyawan di organisasi ini mengetahui kebijakan dan prosedur untuk melakukan pekerjaannya” yang berarti

bahwa ada beberapa karyawan di PT.PSIM dan PSIM *Store* yang sepenuhnya belum mengetahui kebijakan dan prosedur yang sudah ditetapkan oleh *supervisor*. Perlu adanya komunikasi yang lebih baik antar karyawan untuk saling memberitahu mengenai kebijakan yang sudah ditetapkan dan prosedur yang ada di PT.PSIM dan PSIM *Store*.

Pada dimensi dukungan rekan kerja dapat dilihat nilai *mean* paling rendah ada pada poin pernyataan nomor 5 “Karyawan memandang diri mereka sebagai mitra dalam memetakan arah organisasi” yang berarti bahwa karyawan belum bisa memandang diri mereka sendiri sebagai mitra yang tujuannya adalah untuk memetakan arah organisasi di PT.PSIM dan PSIM *Store*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan peneliti, karena masih terdapat adanya beberapa keterbatasan sebagai berikut :

1. Pemilihan sampel yang hanya dilakukan di PT.PSIM dan PSIM *Store*, sehingga memberikan keterbatasan pada hasil penelitian. Hal itu disebabkan karena jumlah masing-masing karyawan berdasarkan data struktur organisasi di PT.PSIM ada 30 karyawan dan PSIM *Store* ada 10 karyawan.
2. Pemilihan sampel yang hanya dilakukan di PT.PSIM dan PSIM *Store*, sehingga memberikan keterbatasan pada hasil penelitian. Hal itu disebabkan karena jumlah masing-masing karyawan berdasarkan data struktur organisasi di PT.PSIM ada 30 karyawan dan PSIM *Store* ada 10 karyawan.

5.4 Saran

5.4.1 Bagi PT.PSIM

Karyawan khususnya bagian *head of merchandise* yang bertanggungjawab terhadap *merchandise* dan *store* hendaknya memiliki pandangan yang lebih luas mengenai aspek lingkungan kerja dan pentingnya dukungan manajemen terhadap karyawan di *PSIM Store* dan mengontrol dukungan antar sesama rekan kerja, berlaku di PT.PSIM maupun di *PSIM Store*.

5.4.2 Bagi PSIM Store

Karyawan khususnya pada bagian *store* yang bertanggungjawab terhadap desain, *store manager* yang terdiri dari (*sales store, staff product, staff gudang*) perlu mengetahui, memahami, dan meningkatkan perilaku kerja yang inovatif, terutama untuk menunjang perkembangan desain *jersey* klub sepak bola PSIM, supaya tercapai target penjualan yang akan menjadi pemasukan untuk PT.PSIM. Ada satu jenis usaha yang berada dalam naungan PT.PSIM yaitu *PSIM Store* di bidang perdagangan (*commerce*).

5.4.3 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran kepada peneliti berikutnya :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dalam melakukan penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada karyawan yang memenuhi persyaratan penelitian yang telah ditentukan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar hasil penelitian menjadi lebih akurat, dapat dipercaya dan menghindari jawaban kuesioner yang bias informasi.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian lain yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya

manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja variabel dimensi dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja guna meningkatkan perilaku kerja yang inovatif.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas subjek penelitian tidak hanya karyawan di PT.PSIM dan PSIM *Store*, melainkan melibatkan para pemain PSIM atau *supporter*.



DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2019). *Transformational leadership and innovative work behavior*. *European Journal of Innovation Management*. doi:10.1108/ejim-12-2018-0257
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2018). Determinants of employees' innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1601–1620. doi:10.1108/ijchm-02-2017-0079
- Busra, Haldun, dan Oya., (2013), “Bab I Pendahuluan”, diakses dari https://abstrak.uns.ac.id/wisuda/upload/F1214032_bab1.pdf
- De Jong dan Hertog, (2010)., “Bab II Tinjauan Pustaka”, diakses dari <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/5272/3/BAB%20II.pdf>
- De Jong, J. and Den Hartog, D. (2010), “Measuring innovative work behaviour”, *Creativity and Innovation Management*, Vol. 19 No. 1, pp. 23-36
- Etikariena., dan Muluk., (2014), “Bab II Tinjauan Pustaka Perilaku Inovatif”, diakses dari <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/5272/3/BAB%20II.pdf>
- Hartoyo, C. Y., (2009), “Hubungan Antara Kondisi Kerja, Hubungan Kerja, Dukungan Manajemen, dan Kontrol Dengan Kinerja Karyawan”, Studi Kasus: Tenaga Administrasi Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, diakses dari http://repository.usd.ac.id/14219/2/042214143_Full.pdf pada tanggal 6 Maret 2009
- Hasibunan., (2012), “Bab II Tinjauan Pustaka Manajemen”, diakses dari <file:///C:/Users/Lenovo/Documents/SKRIPSI%20ATMA/Bab%202%20contoh.h.pdf>
- Hasibunan., (2016), “Bab II Tinjauan Pustaka Manajemen Sumber Daya Manusia”, diakses dari <http://eprints.polsri.ac.id/4177/3/BAB%20II.pdf>
- Hsu, I., Lin, C.Y., Lawler, J.J. and Wu, S. (2007), “Toward a model of organizational human capital development: preliminary evidence from Taiwan”, *Asia Pacific Business Review*, Vol. 13 No. 2, pp. 251-275.
- Hunter, S.T. and Cushenbery, L. (2011), “Leading for innovation: direct and indirect influences”, *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 3 No. 3, pp. 248-265
- Isabel, M. P., dan Ma Pilar, P. S., (2014) "Managing innovative work behavior: the role of human resource practices", *Personnel Review*, Vol. 43 Issue: 2, pp.184-208
- Janssen, O. (2000), “Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73 No. 3, pp. 287-302.

- Janssen, O., Van de Vliert, E. and West, M. (2004), "The bright and dark sides of individual and group innovation: a special issue introduction", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25 No. 2, pp. 129-145.
- Janz, B.D. and Prasarnphanich, P. (2003), "Understanding the antecedents of effective knowledge management: the importance of a knowledge-centered culture", *Decision Sciences*, Vol. 34 No. 2, pp. 351-384.
- Kase, R., Paauwe, J. and Zupan, N. (2009), "HR practices, interpersonal relations, and intrafirm knowledge transfer in knowledge-intensive firms: a social network perspective", *Human Resource Management*, Vol. 48 No. 4, pp. 615-639.
- Klijn., M., and Tomic., W., (2010). A review of creativity within organizations from a psychological perspective. *Journal of Management Development*, 29(4),322-343
- Ludiya, H., (2017), "Dampak dari Lingkungan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan pada PT Maruwa Batam", diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/195542-ID-dampak-dari-lingkungan-kerja-dan-dukunga.pdf>
- Ma Prieto, I., & Pilar Pérez-Santana, M. (2014). *Managing innovative work behavior: the role of human resource practices*. *Personnel Review*, 43(2), 184–208. doi:10.1108/pr-11-2012-0199
- Madjar, N. (2005), "The contributions of different groups of individuals to employees' creativity", *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 7 No. 2, pp. 182-206.
- Muhammad, Adolfina dan Lumintang., (2016: 47) "Dampak Dari Lingkungan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Maruwa Batam", diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/195542-ID-dampak-dari-lingkungan-kerja-dan-dukunga.pdf> pada tanggal 3 Januari 2017
- Nijenhuis., (2015), "Bab II Tinjauan Pustaka Manajemen", diakses dari <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/5272/3/BAB%20II.pdf>
- Parker, Ellis, Nguyen, dan Arora., (2006), "Managing innovative work behavior: the role of human resource practices", *Personnel Review*, Vol. 43 Issue: 2, pp.184-208, diakses dari file:///C:/Users/Lenovo/Documents/SKRIPSI%20ATMA/jurnal%20acc/mapriet o2014.pdf , pada tanggal 10 October 2017
- Rahma, L.S., (2019), "Manfaat Baju Bola Untuk Pemain dan Supporter", diakses dari <http://www.kittyandme.com/manfaat-baju-bola-untuk-pemain-dan-supporter.shtml> pada tanggal 3 Juli 2019
- Saba, S., Colakoglu., Niclas, E., Stephanie., (2019), "Chapter 6: Reviewing Creativity and Innovation Research Through The Strategic Hrm Lens", diakses dari file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/colakoglu2019%20%202nov2019.pdf

- Seira, L.S., (2017), "8 Manfaat Lingkungan Kerja-Pengertian, Jenis, dan Manfaat", diakses dari <https://manfaat.co.id/manfaat-lingkungan-kerja> pada tanggal 2 Januari 2017.
- Soebardi, R., (2012), "Perilaku Inovatif", Edisi 1/Desember 2012, hlm.57-74, diakses dari <https://jpu.k-pin.org/index.php/jpu/article/viewFile/10/6>
- Somech, A. and Khalaili, A. (2014), "Team boundary activity: its mediating role in the relationship between structural conditions and team innovation", *Group & Organization Management*, Vol. 39 No. 3, pp. 274-299.
- Subramony., (2009), "Managing innovative work behavior: the role of human resource practices", *Personnel Review*, Vol. 43 Issue: 2, pp.184-208.
- Wang, D., Huijuan, X., dan Hongling S., (2010), "Bab I Pendahuluan", diakses dari https://abstrak.uns.ac.id/wisuda/upload/F1214032_bab1.pdf
- Yosef, C.H., (2009), "Hubungan Antara Kondisi Kerja, Hubungan Kerja, Dukungan Manajemen, dan Kontrol Dengan Kinerja Karyawan", Studi Kasus:Tenaga Administrasi Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, diakses dari http://repository.usd.ac.id/14219/2/042214143_Full.pdf pada tanggal 6 Maret 2009.
- Zhou, J. and George, J.M. (2001), "When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of voice", *Academy of Management Journal*, Vol. 44 No. 4, pp. 682-696
- Zuhrinal., M., N., (2015), "Pengantar Bisnis", Medan : Perdana Publishing, h. 78

LAMPIRAN I
KUESIONER PENELITIAN





KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PERILAKU INOVATIF KARYAWAN PT.PSIM
dan PSIM *STORE* (STUDI PADA DESAIN *JERSEY*
PSIM)**

Oleh

Yosephine Woro Purnamasari

Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Program Sarjana

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM SARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

Yogyakarta, 16 Juni 2020

Responden yang terhormat,

Saya, Yosephine Woro Purnamasari, mahasiswa Program Strata Satu (S1) Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta bermaksud untuk mengajukan kuesioner dalam rangka pengumpulan data yang selanjutnya akan dianalisis untuk kepentingan penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Inovatif Karyawan PT.PSIM dan PSIM Store (studi pada desain *jersey* PSIM)" dengan pembimbing Bapak M. Parnawa Putranta, MBA., Ph. D. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan (studi pada *jersey* di PSIM Store).

Bapak/Ibu dipilih sebagai calon responden karena penelitian ini sangat memerlukan informasi dari Bapak/Ibu sebagai karyawan atau karyawan suatu perusahaan, dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu bagi saya guna menjawab serangkaian pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner ini.

Sebelum pengisian kuesioner, Bapak/Ibu dimohon untuk membaca petunjuk pengisian kuesioner. Apabila Bapak/Ibu berminat untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, silahkan Bapak/Ibu mengisi kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini hanya bersifat akademik dan tidak dipublikasikan.

Mohon kesediaannya untuk bisa meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini.

Terima kasih atas perhatian Bapak/Ibu

Hormat Saya,

Yosephine Woro Purnamasari

Email : Yosephine.sari24@gmail.com

Phone : 0822 4111 7453



BAGIAN PERTAMA

PETUNJUK :

Berikut ini adalah kuesioner mengenai karakteristik demografi responden. Anda dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau cek list (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan karakteristik anda saat ini.

1. Apa jenis kelamin Anda?
 1. Laki-laki
 2. Perempuan
2. Berapa usia Anda pada hari ulang tahun Anda yang terakhir?
 1. < 25 tahun
 2. 25 - < 30 tahun
 3. 30 – < 35 tahun
 4. ≥35 tahun
3. Apa pendidikan terakhir Anda?
 - a. Di bawah SLTA
 - b. SLTA
 - c. S1
 - d. S2
 - e. S3
4. Berapa pendapatan Anda?
 1. < Rp 2.000.000,00
 2. Rp 2.000.000,00 - < Rp 3.000.000,00
 3. Rp 3.000.000,00 - < Rp 4.000.000,00
 4. ≥ Rp 4.000.000,00
5. Berapa masa kerja Anda di organisasi ini?
 - a. < 2 tahun
 - b. 2 - < 3 tahun
 - c. ≥ 3 tahun



BAGIAN KEDUA

PETUNJUK:

Anda dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau cek list (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS)

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan di PT.PSIM dan PSIM <i>Store</i> merasa mudah untuk berkomunikasi dengan atasan					
2	Karyawan di PT.PSIM dan PSIM <i>Store</i> menerima dorongan dan mendapat dukungan dari supervisor					
3	Karyawan di PT.PSIM dan PSIM <i>Store</i> memiliki akses ke sumber daya (persediaan peralatan, mesin) yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka					
4	Karyawan di PT.PSIM dan PSIM <i>Store</i> memiliki panduan dan bantuan yang di butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka					
5	Karyawan di PT.PSIM dan PSIM <i>Store</i> mengetahui kebijakan dan prosedur untuk melakukan pekerjaannya					



BAGIAN KETIGA

PETUNJUK:

Anda dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau cek list (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS)

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan di PT.PSIM dan PSIM <i>Store</i> memiliki hubungan berdasarkan kepercayaan dan keyakinan timbal balik					
2	Karyawan di PT.PSIM dan PSIM <i>Store</i> percaya pada rekan kerja mereka					
3	Karyawan di PT.PSIM dan PSIM <i>Store</i> berbagi kesamaan tujuan dan aspirasi kolektif dengan orang lain di tempat kerja					
4	Karyawan saling berbagi informasi dan belajar satu sama lain					
5	Karyawan memandang diri mereka sebagai mitra dalam memetakan arah organisasi di PT.PSIM dan PSIM <i>Store</i>					
6	Karyawan berinteraksi dan bertukar ide dengan orang-orang dari berbagai bidang organisasi					



BAGIAN KEEMPAT

PETUNJUK:

Anda dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (**X**) atau cek list (\checkmark) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Sangat Tidak Setuju (**STS**), Tidak Setuju (**TS**), Netral (**N**), Setuju (**S**) dan Sangat Setuju (**SS**)

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan mencoba menyelesaikan masalah dengan berbagai cara					
2	Karyawan dapat mencari metode, teknik, atau instrumen kerja yang baru					
3	Karyawan menunjukkan perilaku inovatif dan kreatif					
4	Karyawan dapat mengambil risiko menjadi inovatif dan kreatif					
5	Karyawan mampu mengantisipasi masalah dan peluang					

Sumber : Managing innovative work behavior, the role of human resource practices (Isabel, M. P., dan Ma Pilar, P. S., 2014)

LAMPIRAN II
HASIL KUESIONER PENELITIAN



BAGIAN PERTAMA

Responden	Timestamp	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Pendapatan	Masa Kerja di Organisasi
1	6/25/2020 5:08:11	Perempuan	≥ 35 tahun	S1	≥ Rp 4.000.000,00	< 2 tahun
2	6/25/2020 5:20:49	Laki-Laki	25 - < 30 tahun	S1	≥ Rp 4.000.000,00	< 2 tahun
3	6/25/2020 5:34:24	Laki-Laki	25 - < 30 tahun	S2	Rp 3.000.000,00 - < Rp 4.000.000,00	≥ 3 tahun
4	6/25/2020 5:57:47	Laki-Laki	25 - < 30 tahun	S1	≥ Rp 4.000.000,00	≥ 3 tahun
5	6/25/2020 5:59:27	Perempuan	25 - < 30 tahun	SLTA	Rp 2.000.000,00 - < Rp 3.000.000,00	< 2 tahun
6	6/25/2020 6:21:20	Laki-Laki	25 - < 30 tahun	S1	≥ Rp 4.000.000,00	≥ 3 tahun
7	6/25/2020 6:32:35	Laki-Laki	< 25 tahun	SLTA	Rp 2.000.000,00 - < Rp 3.000.000,00	< 2 tahun
8	6/26/2020 8:44:24	Laki-Laki	25 - < 30 tahun	S2	Rp 3.000.000,00 - < Rp 4.000.000,00	≥ 3 tahun
9	6/28/2020 22:22:45	Laki-Laki	< 25 tahun	dibawah SLTA	Rp 2.000.000,00 - < Rp 3.000.000,00	< 2 tahun
10	6/28/2020 22:29:37	Laki-Laki	25 - < 30 tahun	S1	< Rp 2.000.000,00	≥ 3 tahun
11	6/28/2020 22:30:27	Perempuan	≥ 35 tahun	S1	≥ Rp 4.000.000,00	2 - < 3 tahun
12	6/28/2020 22:37:57	Perempuan	≥ 35 tahun	S1	≥ Rp 4.000.000,00	< 2 tahun
13	6/28/2020 22:53:49	Laki-Laki	≥ 35 tahun	S1	≥ Rp 4.000.000,00	≥ 3 tahun
14	6/28/2020 23:10:09	Laki-Laki	≥ 35 tahun	S1	≥ Rp 4.000.000,00	≥ 3 tahun
15	6/28/2020 23:13:25	Perempuan	25 - < 30 tahun	S1	≥ Rp 4.000.000,00	2 - < 3 tahun
16	6/28/2020 23:36:27	Laki-Laki	30 - < 35 tahun	S1	< Rp 2.000.000,00	≥ 3 tahun
17	6/28/2020 23:59:20	Laki-Laki	30 - < 35 tahun	SLTA	< Rp 2.000.000,00	< 2 tahun
18	6/29/2020 0:46:32	Perempuan	25 - < 30 tahun	S1	≥ Rp 4.000.000,00	< 2 tahun
19	6/29/2020 19:04:55	Laki-Laki	25 - < 30 tahun	S1	Rp 3.000.000,00 - < Rp 4.000.000,00	< 2 tahun
20	6/29/2020 19:08:45	Perempuan	≥ 35 tahun	S2	≥ Rp 4.000.000,00	< 2 tahun
21	6/29/2020 19:14:40	Laki-Laki	< 25 tahun	SLTA	≥ Rp 4.000.000,00	≥ 3 tahun
22	6/29/2020 19:26:40	Laki-Laki	< 25 tahun	S1	≥ Rp 4.000.000,00	≥ 3 tahun
23	6/29/2020 19:33:24	Laki-Laki	< 25 tahun	S2	< Rp 2.000.000,00	< 2 tahun

24	6/29/2020 19:46:57	Laki-Laki	30 - < 35 tahun	SLTA	≥ Rp 4.000.000,00	< 2 tahun
25	6/29/2020 20:16:43	Laki-Laki	25 - < 30 tahun	SLTA	≥ Rp 4.000.000,00	≥ 3 tahun
26	6/29/2020 20:29:34	Laki-Laki	< 25 tahun	SLTA	≥ Rp 4.000.000,00	≥ 3 tahun
27	6/29/2020 20:39:29	Laki-Laki	< 25 tahun	SLTA	≥ Rp 4.000.000,00	< 2 tahun
28	6/29/2020 21:15:54	Laki-Laki	25 - < 30 tahun	SLTA	≥ Rp 4.000.000,00	≥ 3 tahun
29	6/29/2020 21:33:31	Perempuan	25 - < 30 tahun	S1	≥ Rp 4.000.000,00	< 2 tahun
30	6/30/2020 0:29:55	Perempuan	< 25 tahun	S1	< Rp 2.000.000,00	< 2 tahun
31	6/30/2020 4:13:54	Laki-Laki	< 25 tahun	S1	≥ Rp 4.000.000,00	< 2 tahun
32	6/30/2020 8:02:54	Laki-Laki	< 25 tahun	dibawah SLTA	Rp 2.000.000,00 - < Rp 3.000.000,00	< 2 tahun
33	6/30/2020 9:43:30	Perempuan	< 25 tahun	S1	Rp 2.000.000,00 - < Rp 3.000.000,00	< 2 tahun
34	6/30/2020 9:45:33	Perempuan	25 - < 30 tahun	S1	Rp 3.000.000,00 - < Rp 4.000.000,00	2 - < 3 tahun
35	6/30/2020 9:46:39	Perempuan	25 - < 30 tahun	SLTA	< Rp 2.000.000,00	< 2 tahun
36	6/30/2020 9:49:08	Perempuan	25 - < 30 tahun	S1	Rp 2.000.000,00 - < Rp 3.000.000,00	< 2 tahun

BAGIAN KEDUA

No	Dukungan Manajemen (X1)					Total X1	Dukungan Rekan Kerja (X2)						Total X2	Perilaku Kerja yang Inovatif (Y)					Total Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	4	5	5	5	3	22	5	4	4	5	5	5	28	5	5	4	4	4	22
2	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	5	3	26	5	5	5	5	4	24
3	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	3	4	21	4	2	4	4	3	17
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24
5	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24
7	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	3	5	26	2	4	5	4	5	20
8	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	3	4	21	4	2	4	4	3	17
9	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	3	5	21	4	4	3	3	4	18
10	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25
11	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	15
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	4	17
13	5	5	4	4	4	22	4	5	5	4	5	4	27	2	4	4	4	5	19
14	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	24	2	3	4	2	2	13
15	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	4	23	5	3	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	3	22	4	3	4	4	3	18
18	4	4	4	4	4	20	4	3	3	5	3	4	22	4	3	4	4	4	19
19	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	4	18
20	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	5	5	26	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	3	4	16
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20

24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	4	3	5	4	4	20
25	4	5	5	5	4	23	4	5	4	5	4	4	26	4	4	5	5	4	22
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
27	3	3	3	3	3	15	3	5	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20	4	3	3	5	3	4	22	4	3	4	4	4	19
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	4	25	3	4	4	3	4	18
31	3	3	3	3	3	15	4	4	3	2	3	2	18	3	3	3	4	3	16
32	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	3	5	21	4	4	3	3	4	18
33	5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	5	25
35	5	4	4	5	4	22	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	5	21
36	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	5	5	23



LAMPIRAN III
UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS

VALIDITAS DAN RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA YANG INOVATIF

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	16

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	61.61	75.102	.791	.946
X1.2	61.75	74.021	.800	.946
X1.3	61.69	73.818	.891	.944
X1.4	61.69	73.533	.861	.944
X1.5	61.75	75.621	.760	.947
X2.1	61.83	75.857	.584	.950
X2.2	61.67	80.057	.438	.952
X2.3	61.86	76.352	.723	.947
X2.4	61.67	74.286	.703	.948
X2.5	61.89	72.044	.833	.945
X2.6	61.69	76.161	.601	.950
Y.1	61.92	74.593	.579	.951

Y.2	62.11	72.216	.745	.947
Y.3	61.81	73.590	.823	.945
Y.4	61.97	74.313	.716	.947
Y.5	61.83	73.571	.758	.946





LAMPIRAN IV
ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Perilaku Kerja yang Inovatif (Y)	19.94	3.472	36
Dukungan Manajemen (X1)	21.08	3.093	36
Dukungan Rekan Kerja (X2)	24.89	3.293	36



LAMPIRAN V
HASIL ANALISIS REGRESI



Hasil Regresi Berganda Lingkungan Kerja Variabel dimensi X1 dan Variabel dimensi X2 terhadap Variabel Y

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Dukungan Rekan Kerja (X2), Dukungan Manajemen (X1) ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja yang Inovatif (Y)			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.662	.641	2.080
a. Predictors: (Constant), Dukungan Rekan Kerja (X2), Dukungan Manajemen (X1)				

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.148	2	139.574	32.268	.000 ^b
	Residual	142.741	33	4.325		
	Total	421.889	35			
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja yang Inovatif (Y)						
b. Predictors: (Constant), Dukungan Rekan Kerja (X2), Dukungan Manajemen (X1)						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.733	2.688		-.273	.787
	Dukungan Manajemen (X1)	.603	.224	.537	2.685	.011
	Dukungan Rekan Kerja (X2)	.320	.211	.304	1.520	.138

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja yang Inovatif (Y)

