

PENGEMBANGAN PERILAKU INOVATIF MELALUI IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA PT POS INDONESIA BANDUNG

Asep Jamaludin¹

Universitas Sangga Buana

Jml.asep@gmail.com

Iis Nurhayati²

Universitas Sangga Buana

iisnurhayati331@gmail.com

Abstract

Frontier group 2021 survey results show that PT.Pos Indonesia does not include 3 top brands. It means that PT. Pos Indonesia's competitiveness is still weak. Presurvey results show that employee innovative behavior is still low. Therefore, the purpose of this research is to reveal the organizational climate, achievement motivation, and innovative behavior, as well as how much influence the organizational climate and achievement motivation on innovative behavior. The methods used in this research are survey methods with a descriptive-verification approach, analytical instruments; correlation coefficient, multiple regression, coefficient of determination, F-test, t-test. The research results: organizational climate and achievement motivation have a significant influence on innovative behavior. another findings: 1) employee independence for taking a decision is still low, 2) employee feel obstacles in communication between boss and subordinate, 3) low employee consideration of work risks, 4) low employee confidence that their idea can increase positive value of innovation.

Keywords : *Organizational Climate, Achievement Motivation, Innovative Behavior.*

Abstrak

Hasil survei frontier group 2021 menunjukkan bahwa PT.Pos Indonesia tidak masuk dalam 3 top brand. Hal ini menunjukkan bahwa daya saing PT.Pos Indonesia masih rendah. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan masih rendah. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah mengungkap kondisi iklim organisasi, motivasi berprestasi dan perilaku inovatif, serta seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan motivasi berprestasi terhadap perilaku inovatif. Metode penelitian yang digunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif – verifikatif, alat analisis; koefisien korelasi, regresi berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian: iklim organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif.. Temukan lain: 1) masih rendahnya kemandirian karyawan dalam mengambil keputusan, 2) karyawan merasa adanya hambatan komunikasi antara atasan dan bawahan, 3) rendahnya pertimbangan karyawan terhadap risiko kerja, 4) masih rendahnya keyakinan karyawan bahwa idenya mampu meningkatkan nilai tambah dari inovasi.

Kata Kunci : *Iklim Organisasi, Motivasi Berprestasi, Perilaku Inovatif.*



JEMPER (Jurnal Ekonomi
Manajemen Perbankan)
Volume 4
Nomor 1
Halaman 63 - 72
Bandung, Januari 2022

p-ISSN : 2655 – 2922
e-ISSN: 2656 - 632X

Tang gal Masuk :
8 April 2022
Tang gal Revisi :
9 April 2022
Tang gal Diterima :
11 April 2022

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan teknologi digital telah mengakibatkan perubahan yang nyata pada berbagai aktivitas masyarakat. Masyarakat menjadi lebih modern dan segala aktivitas menjadi lebih modern, lebih mudah, dan lebih ringan. Diantara aktivitas tersebut adalah aktivitas berkomunikasi, berbagi informasi dan berbisnis, yang salah satunya adalah bisnis ekspedisi.

Bisnis ekspedisi merupakan salah satu jenis bisnis jasa yang mengalami perkembangan sangat pesat, baik dari sisi jumlah perusahaan maupun dari sisi penerapan teknologi, sehingga tingkat persaingan dalam bisnis ini menjadi semakin ketat. Dikenal beberapa *brand* bisnis/perusahaan jasa ekspedisi yang saat ini bersaing dipasar. Salah satunya adalah PT Pos Indonesia, dan yang lainnya adalah JNE, J&T, Tiki, dan DHL

Hasil survei *Top Brand Award* tahun 2021, yang dilakukan lembaga riset independen dari *Frotier Group* menunjukkan bahwa 3 *Top Brand* tertinggi adalah J&T, JNE, dan Tiki dengan *Top Brand Index (TBI)* masing-masing 33,4%, 28,0%, 11,2%, sedangkan PT Pos Indonesia hanya menduduki peringkat empat dengan *TBI* sebesar 8,5%. Kondisi ini memberi gambaran bahwa PT. Pos Indonesia belum mampu bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Penyebab dari kondisi ini diindikasikan oleh kurangnya *inovasi* yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia.

Diketahui bahwa daya saing organisasi didukung oleh daya saing sumber daya manusia (SDM), yang salah satunya dilakukan melalui pengembangan perilaku inovatif sumber daya manusia (pegawai). Hasil prasuvei menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai; 1) tidak mampu mengidentifikasi peluang atau perubahan trends yang sedang terjadi, 2) tidak memiliki kemandirian dalam membangun ide-ide inovatif, 3) tidak berusaha untuk mewujudkan dan menerapkan ide-ide baru. Hal ini menunjukkan bahwa *perilaku inovatif* pegawai pada PT.Pos Indonesia merupakan suatu masalah yang harus dicari jalan keluarnya. Di sisi lain, diketahui bahwa *perilaku inovatif dibangun oleh iklim organisasi (lingkungan dalam dan lingkungan luar) dan motivasi berprestasi*. Ahmad (2018), Aditya & Ardana (2016)

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah 1) mendeskripsikan kondisi iklim organisasi, motivasi berprestasi dan perilaku inovatif pegawai PT.Pos Indonesia, 2) mengukur besarnya pengaruh iklim organisasi dan motivasi berprestasi terhadap perilaku inovatif pegawai PT. Pos Indonesia.

Sehingga hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi tentang *temuan masalah* yang dihadapi dalam iklim organisasi, motivasi berprestasi dan perilaku inovatif, serta hubungan diantara ketiga variabel, yang pada akhirnya dapat digali penyebab timbulnya masalah dan solusi/kongklusi atas masalah yang dihadapi dalam mengembangkan perilaku inovatif pegawai PT.Pos Indonesia.

LITERATUR

Iklim Organisasi

Pada dasarnya iklim organisasi merupakan konsensus dari persepsi para anggota organisasi mengenai organisasi dan subsistemnya terkait dengan kondisi anggota dan lingkungan luarnya (Ahmad, 2018). Sejalan dengan pengertian di atas Tagiuri, litwin dan basuki (2019) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi, yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, dan dapat dilukiskan dalam pengertian suatu set karakteristik atau sifat organisasi.

Widiyanti dan Sawitri (2018) mengemukakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Solomon, Winslow dan Tarabishy, yaitu iklim organisasi menjadi faktor penting dalam mempengaruhi *perilaku inovatif* individu. Iklim organisasi mampu merepleksikan keyakinan dan makna psikologis dari karyawan kepada lingkungannya serta berusaha mewujudkannya dalam perilaku nyata.

Dengan demikian dapat dicermati bahwa adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif.

Pengukuran iklim organisasi dapat dilakukan melalui enam dimensi (Mochamad Triswanda Asyari, 2018) sebagai berikut: 1) Struktur; struktur menggambarkan perasaan seorang karyawan dalam organisasi dan memiliki definisi yang jelas terhadap peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi., 2) Standar; standar dalam suatu perusahaan mengukur perasaan tekanan pada seorang karyawan untuk memperbaiki pekerjaannya serta kebanggaan yang dimilikinya saat melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Jika standar tinggi, maka karyawan akan berusaha mencari jalan agar dapat memperbaiki kinerjanya, dan sebaliknya jika standar rendah., 3) Tanggung jawab; tanggung jawab menggambarkan perasaan seorang karyawan bahwa mereka menjadi bos atas dirinya sendiri serta tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasas di dorong untuk memecahkan masalahnya sendiri., 4) Pengakuan; pengakuan mengisyaratkan bahwa anggota organisasi akan merasa dihargai, jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik, yang meliputi imbalan atau gaji yang diterima setelah selesai mengerjakan tugasnya., 5) Dukungan; dukungan menggambarkan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja., 6) Komitmen, komitmen menggambarkan perasaan bangga dari seorang karyawan terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal yang tinggi, dan sebaliknya.

Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai keinginan dalam diri seseorang untuk menggapai kesuksesan, dan pengukurnya adalah standar kesempatan dalam diri yang diperolehnya, sehingga keinginan ini berpengaruh kuat untuk mengarahkan perilaku seseorang dalam usaha mencapai prestasi (Ahmad, 2018). Motivasi berprestasi cukup tinggi akan meningkatkan *performance*-nya untuk mendapatkan apa yang dia inginkan (Aljuri dan Ahmad, 2018)

Orang yang memiliki kreativitas tinggi dan mengimplementasikannya dalam karya inovatif, biasanya adalah individu yang termotivasi untuk memanfaatkan banyak waktunya untuk mengembangkan pengetahuan baik secara langsung maupun tidak langsung tentang bidang minat dan posisi pekerjaannya. Mereka akan berusaha untuk mencari jalan keluar untuk memecahkan masalah yang menarik serta hal yang baru terhadap semua masalah yang terjadi. (Ahmad, 2018)

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dicermati bahwa *Motivasi berprestasi* memiliki hubungan yang signifikan dengan *perilaku inovatif*.

Motivasi berprestasi dapat diukur melalui enam dimensi sebagai berikut (Bima, 2018); 1) Tanggung jawab; bentuk tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan dorongan bagi orang tersebut dalam mengejar sebuah prestasi yang diharapkan organisasi., 2) Pertimbangan risiko atas pemilihan tugas; pertimbangan risiko dari tugas yang dilaksanakan merupakan ciri dari seorang karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, karena dia akan mempersiapkan strategi yang tepat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya., 3) Memperhatikan umpan balik; karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mampu mengevaluasi kinerjanya sendiri untuk menghasilkan umpan balik dari setiap hasil kerjanya., 4) kreatif dan inovatif; karyawan selalu berusaha mencari cara baru dalam menyelesaikan setiap tugas-tugasnya secara efektif dan efisien., 5) Waktu penyelesaian tugas; karyawan mampu memanfaatkan waktu waktu sebaik mungkin serta mampu meminimalisir waktu yang terbuang., 6) Keinginan menjadi yang terbaik; selalu berusaha memberikan hasil yang terbaik kepada organisasi.

Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif dan inovasi memiliki keterkaitan satu sama lain, yaitu sama-sama merupakan perubahan sosial. Perilaku inovatif menekankan pada sikap kreatif seseorang yang mengharapkan terjadinya proses perubahan sikap dari yang tradisional menjadi lebih modern, sedangkan inovasi lebih kepada adanya ciri sesuatu yang sedang diamati sebagai hal yang baru bagi seseorang.

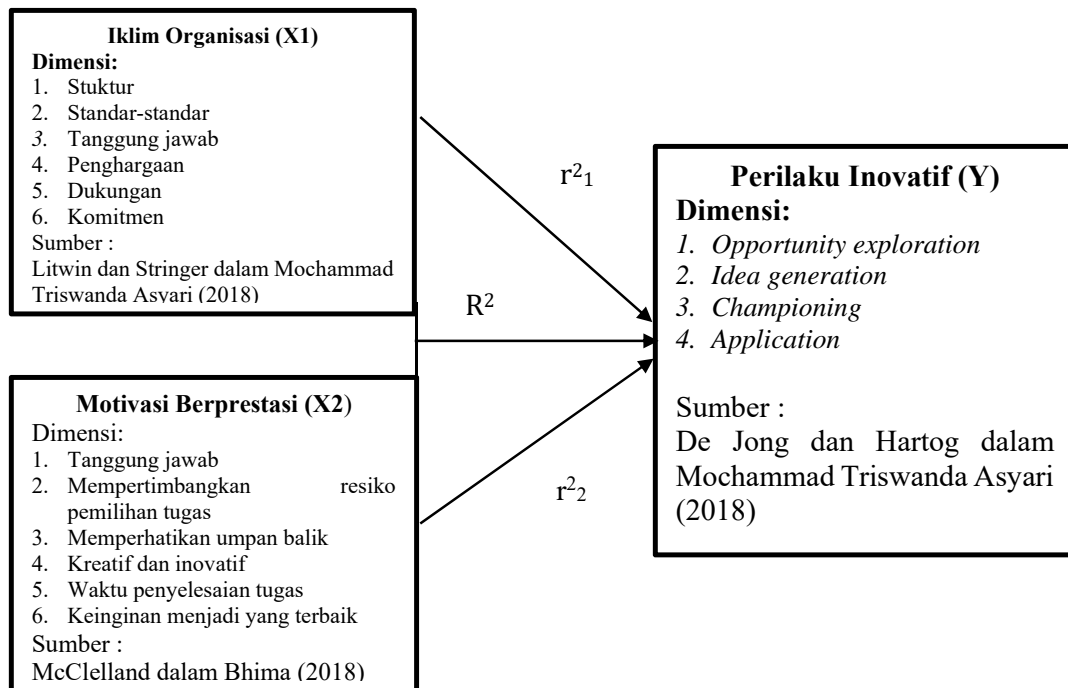
Ha ini sejalan dengan pendapat West dan Farr dalam basuki (2018), yang mengemukakan bahwa inovasi merupakan suatu bentuk pengenalan maupun penerapan gagasan, proses, produk dan prosedur yang baru kepada kelompok maupun perusahaan atau organisasi yang menerapkannya, yang secara sengaja dirancang untuk memberikan keuntungan bagi organisasi/perusahaan, kelompok, masyarakat atau individu.

Di sisi lain, De Jong dalam Triswanda Asyari (2018) megemukakan bahwa perilaku inovatif merupakan aktivitas individu yang bertujuan untuk memperkenalkan ide-ide baru yang berguna, yang berhubungan dengan proses, produk atau prosedur. Pendapat sejalan disampaikan oleh Jansen dalam Basuki (2019) yang mengemukakan bahwa perilaku inovatif sebagai upaya yang sengaja dilakukan untuk menghasilkan ide baru yang lebih menguntungkan dan bermanfaat bagi individu maupun kelompok.

Pengukuran perilaku inovatif dapat dilakukan melalui 4 dimensi (De Jong and Hartog dalam Mochamad Triswanda A., 2018) sebagai berikut: 1) *opportunity exploration*;

Penelitian terdahulu; hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan signifikan degan perilaku inovatif telah dilakukan oleh; Mochammad Triwanda A. (2018), M.Frans,F.A. & Suib (2016), Risalatil Laeli (2017), Komang Veni Widiyanti & Dian Ratna Sawitri (2018), D.Aditya,K.Ardana (2016)., sedangkan yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan signifikan degan perilaku inovatif telah dilakukan oleh; Ahmad Reddiyannor (2018), M.Frans,F.A. & Suib (2016), Risalatil Laeli (2017),

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikemukakan paradigma penelitian dan hipotesis sebagai berikut:



Gambar 1: Paradigma Penelitian

Hipotesis:

H₁ : Iklim organisasi dan Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif

H₂ : Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif

H₃ : Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan deskriptif – verifikatif. Jenis data yang dikumpulkan berupa data sekunder (kajian pustaka) dan data primer (penyebaran kuesioner kepada responden sasaran). Pengumpulan data menggunakan kuesioner berskala likert. Analisis data menggunakan koefisien korelasi, regresi berganda, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t “student”. Variabel dan pengukuran variabel dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1: Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Iklim Organisasi (X1)	Struktur	Kejelasan struktur dan peraturan
	Standar	Kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan
	Tanggung jawab	Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan
	Penghargaan	Imbalan yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan
	Dukungan	Hubungan rekan kerja dan atasan
	Komitmen	Kebanggaan dan kesetiaan menjadi bagian organisasi
	Sumber : Litwin dan Stringer dalam Mochammad Triswanda Asyari (2018)	
Motivasi Berprestasi (X2)	Tanggung jawab	Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP
	Mempertimbangkan resiko pemilihan tugas	Keberanian mengambil resiko kerja
	Memperhatikan umpan balik	Kesediaan menerima masukan, kritik dan saran
	Kreatif dan inovatif	Upaya memperbaiki cara kerja Menemukan hal baru dari hasil kerja
	Waktu penyelesaian tugas	Penyelesaian tugas tepat waktu
	Keinginan menjadi yang terbaik	Keinginan belajar dan berlatih Selalu berupaya bekerja lebih baik dari yang lain
	Sumber : McClelland dalam Bhima (2018)	
Perilaku Inovatif (Y)	Opportunity exploration	Menemukan sebuah peluang untuk dapat meningkatkan kualitas perusahaan Memikirkan proses kerja dengan cara membuat alternative
	Idea generation	Pembuatan konsep untuk tujuan peningkatan Menemukan solusi terhadap masalah yang telah diidentifikasi
	Championing	Menerapkan ide dengan rekan kerja Berusaha meyakinkan nilai tambah dari inovasi yang diusulkan
	Application	Usaha yang dilakukan oleh individu untuk menerapkan ide ke dalam praktek
	Sumber : De Jong dan Hartog dalam Mochammad Triswanda Asyari (2018)	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Kondisi iklim organisasi pada PT Pos Indonesia – Bandung menunjukkan bahwa secara umum berada pada kategori *baik*, dengan skor rata-rata 3,54. Dua skor terendah sebesar 2,37 dan 2,6, yaitu 1) terletak pada dimensi dukungan dengan indikator hambatan dalam berkomunikasi dengan atasan, Hal ini sebagai akibat kurangnya frekuensi komunikasi antara atasan – bawahan, serta adanya pembatasan komunikasi secara organisatoris antara atasan – bawahan., 2) terletak pada dimensi tanggung jawa dengan indikator merasa bingung ketika harus mengambil keputusan dalam pekerjaan. Hal ini sebagai akibat karyawan tidak dilatih untuk mengambil keputusan secara mandiri dalam pekerjaannya.

Kondisi Motivasi berprestasi karyawan pada PT Pos Indonesia – Bandung menunjukkan bawa secara umum berada pada kategori *baik*, dengan skor rata-rata 3,54. Dua skor terendah sebesar 2,57 dan 2,63, yaitu 1) terletak pada dimensi keinginan menjadi yang terbaik dengan indikator merasa tertekan ketika menghadapi tantangan untuk meningkatkan prestasi kerja, hal ini diakibatkan masalah kompetensi karyawan dan ketepatan penempatan karyawan sesuai kemampuannya, 2) terletak pada dimensi mempertimbangkan resiko pemilihan tugas dengan indikator merasa takut dan tertekan ketika mengetahui ada resiko pada tugas/pekerjaan yang dihadapi. Hal ini sebagai akibat kurang menyadari karyawan tentang pentingnya pertimbangan risiko dalam menentukan strategi penyelesaian kerja yang lebih efektif dan efisien.

Kondisi perilaku berprestasi karyawan pada PT Pos Indonesia – Bandung menunjukkan bawa secara umum berada pada kategori *kurang baik*, dengan skor rata-rata 3,34. Dua skor terendah sebesar 2,50 dan 3,63, yaitu 1) terletak pada dimensi merasa tidak yakin, jika ide inovatif nya memiliki nilai tambah yang baik Hal ini sebagai akibat kurangnya dorongan untuk menyampaikan ide gagasan dan penghargaan atas gagasan yang disampaikan., 2) sering meminta pertolongan orang lain dalam mencari solusi atas setiap permasalahan kerja. Hal ini sebagai akibat kurangnya kompetensi (pengetahuan dan pengalaman) serta kurangnya dorongan pengembangan kreativitas karyawan dalam penyelesaian masalah kerja yang dihadapinya.

Hasil Analisis Verifikatif

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan: uji normalitas; data berdistribusi normal, uji multikolinieritas; data terbebas dari multikolinieritas, uji heteroskedastisitas; model tidak terjadi homoskedastisitas.

Hasil *analisis koefisien koreasi berganda* (R) menunjukan $R = 0,746$, artinya secara bersama sama, kuat hubungan antara iklim organisasi dan motivasi berprestasi dengan perilaku inovatif berada pada kategori kuat.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel 2 : Koefisien korelasi simultan dan koefien determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.746 ^a	.556	.523	3112.139	.556	16.892	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Iklim Organisasi

Sumber : Hasil output SPSS 2022

Hasil analisis persamaan regresi berganda menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3: Analisis Persamaan Regresi Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	3507.035	4408.908		.795	.433		
1	Iklim Organisasi	.426	.125	.515	3.408	.002	.721	1.386
	Motivasi Berprestasi	.409	.186	.332	2.200	.037	.721	1.386

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber : Hasil output SPSS 2022

Dari tabel 3 di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,507 + 0,26X_1 + 0,409X_2 + \epsilon$$

Dimana: X_1 = iklim organisasi, X_2 = motivasi berprestasi, Y = perilaku inovatif

$a = 3,507$; artinya, jika iklim organisasi dan motivasi berprestasi berada pada kualitas sangat buruk (nilai nol), maka perilaku inovatif bernilai 3,507, artinya masih positif dan berkategori baik.

$b_1 = 0,26$; artinya, setiap kenaikan satu satuan iklim organisasi akan meningkatkan 0,26 satuan perilaku inovatif

$b_2 = 0,409$; artinya, setiap kenaikan satu satuan motivasi berprestasi akan meningkatkan 0,409 satuan perilaku inovatif

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa $Kd = R^2 = 0,556$ (lihat tabel 2)

Artinya, iklim organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh sebesar 55,6 % terhadap perilaku inovatif, dan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi variabel lain di luar variabel penelitian.

Hasil Uji *hiotesis* menunjukkan sebagai berikut:

Hasil pengolahan data untuk *uji hipotesis simultan* menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4 : Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	327214996.341	2	163607498.170	16.892	.000 ^b
	Residual	261506077.826	27	9685410.290		
	Total	588721074.167	29			

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Iklim Organisasi

Sumber : Hasil output SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan regresi simultan sebesar ,0000 atau lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ atau menggambarkan bahwa nilai F hitung = 16,892 lebih besar dari nilai F tabel = 3,35. Dengan demikian H_0 ditolak, artinya secara simultan, iklim organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan PT Pos Indonesia - Bandung

Hasil pengolahan data untuk *uji hipotesis parsial* menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 5: Uji Hipotesis Parsial

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
	B	Std. Error			Beta
(Constant)	3507.035	4408.908	.795	.433	
1 Iklim Organisasi	.426	.125	.515	3.408 .002	
Motivasi Berprestasi	.409	.186	.332	2.200 .037	

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber : Hasil output SPSS 2022

H₂ : Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif

H₃ : Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif

Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku inovatif

Dari tabel...diketahui bahwa nilai $b_1 = 0,426$ dan nilai t hitung = 3,408 dengan nilai signifikan = 0,002 atau lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa t hitung > dari t tabel, atau H_0 ditolak. Artinya secara parsial, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan PT Pos Indonesia - Bandung

Pengaruh motivasi berprestasi terhadap perilaku inovatif

Dari tabel...diketahui bahwa nilai $b_2 = 0,409$ dan nilai t hitung = 2,200 dengan nilai signifikan = 0,037 atau lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa t hitung > dari t tabel, atau H_0 ditolak. Artinya secara parsial, motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan PT Pos Indonesia - Bandung

Pembahasan

Iklim organisasi; dari enam dimensi iklim organisasi, secara umum dapat dinyatakan berada pada katagori baik namun dijumpai dua skor terendah sebesar 2,37 dan 2,6.

Skor 2,37 terletak pada dimensi dukungan dengan indikator hambatan dalam berkomunikasi dengan atasan. Hal ini sabagai akibat kurangnya frekuensi komunikasi antara atasan – bawahan, serta adanya pembatasan komunikasi secara organisatoris antara atasan – bawahan. Berdasarkan hal ini disarankan agar pimpinan lebih proaktif dalam berkomunikasi dengan bawahan. Khususnya dalam menyampaikan harapan/keinginan atasan kepada bawahan, dengan cara yang lebih jelas dan dengan pendekatan yang lebih persuasif dan personal, terutama dalam membantu masalah penyelesaian kerja bawahan.

Skor 2,60 terletak pada dimensi tanggung jawab dengan indikator merasa bingung ketika harus mengambil keputusan dalam pekerjaan. Hal ini sebagai akibat karyawan tidak dilatih untuk mengambil keputusan secara mandiri dalam pekerjaannya. Berdasarkan hal ini disarankan agar karyawan lebih dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, serta lebih diperjelas dan dipertegas tentang batasan hak dan kewajibannya sebagai pemangku jabatan tertentu.

Motivasi berprestasi: dari lima dimensi motivasi berprestasi, sesecara umum berada pada katagori baik, dengan skor rata-rata 3,54. Dua skor terendah sebesar 2,57 dan 2,63.

Skor 2,57 terletak pada dimensi keinginan menjadi yang terbaik dengan indikator merasa tertekan ketika menghadapi tantangan untuk meningkatkan prestasi kerja, hal ini diakibatkan masalah kompetensi karyawan dan ketepatan penempatan karyawan sesuai kemampuannya. Berdasarkan kondisi ini, sebaiknya perusahaan lebih mendorong karyawan agar lebih bersedia menghadapi tantangan pekerjaan lebih tinggi dengan memberikan penghargaan (*reward*) yang lebih jelas dan tepat. Selain itu, berusaha meningkatkan kemampuannya dengan berbagai pelatihan, sera meninjau kembali

penempatan, dengan harapan semua pegawai menduduki jabatannya sesuai dengan kemampuan dan latarbelakng pendidikannya.

Skor 2,63 terletak pada dimensi mempertimbangkan resiko pemilihan tugas dengan indikator merasa takut dan tertekan ketika mengetahui ada resiko pada tugas/pekerjaan yang dihadapi. Hal ini sebagai akibat kurang menyadari karyawan tentang pentingnya pertimbangan risiko dalam menentukan strategi penyelesaian kerja yang lebih efektif dan efisien. Berdasarkan hal ini sebaiknya perusahaan melakukan peningkatan pemahaman melalui workshop atau media lainnya dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam mempertimbangkan resiko kerja yang kemudian diarahkan dalam menciptakan strategi kerja yang lebih efektif dan efisien.

Perilaku inovatif: Dari keempat dimensi perilaku inovatif, secara umum dapat dinyatakan berada pada katagori *kurang baik*, dengan skor rata-rata 3,34. Dua skor terendah sebesar 2,50 dan 3,63,

Skor 2,50 terletak pada dimensi merasa tidak yakin, jika ide inovatif nya memiliki nilai tambah yang baik Hal ini sebagai akibat kurangnya dorongan untuk menyampaikan ide gagasan dan penghargaan atas gagasan yang disampaikan. Berdasarkan hal ini disarankan sebaiknya perusahaan lebih membuka kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide/gagasannya di dalam mengembagkan kerja yang lebih efektif dan efisien.

Skor 3,63 sering meminta pertolongan orang lain dalam mencari solusi atas setiap permasalahan kerja. Hal ini sebagai akibat kurangnya kompetensi (pengetahuan dan pengalaman) serta kurangnya dorongan pengembangan kreativitas karyawan dalam penyelesaian masalah kerja yang dihadapinya. Sejalan dengan solusi diatas. Perusahaan dituntut untuk lebih memberi peluang dalam pengembangan kualitas dirikaryawan dengan berbagai pelatihan yang relevan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan di atas, maka diketahui bahwa secara umum iklim organisasi dan motivasi berprestasi karyawan berada dalam kondisi baik, tetapi perilaku inovasi karyawan berada dalam kondis yang kurang baik. Kondisi seperti ini diakibatkan beberapa hal yang membutuhkan perhatian khusus organisasi/pimpinan PT Pos Indonesia Bandung, yaitu: 1) hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial. Hal ini memiliki makna bahwa peningkatan daya saing organisasi melalui pengembangan SDM, dalam hal ni perilaku inovatif karyawan dapat dilakukan melalui kebijakan penciptaan iklim organisasi yang kondusif dan pengembagn program motivasi berprestasi karyawan, baik secara bersama-sama atau secara bertahap menggunakan skala prioritas, dengan priorits pertama pada pengembangan motivasi berprestasi, kemudian penciptaan iklim organisasi yang produktif.,2) kebijakan penciptaan iklim organisasi dilakukan dengan tahapan memperbaiki kualitas komunikasi antara atasan-bahwan. Pimpinan diharapkan lebih proaktif dalam penciptaan kualitas komunikasi ini, khususnya yang terkait dalam penyampaian tujuan organisasi dan pemecahan masalah proses dan hasil kerja karyawan. Selain itu perlu adanya peningkatan kemandirian dalam pengambilan keputusan terkait dengan tugas/pekerjaan setiap karyawan.,3) kebijakan pengembangan motivasi berprestasi dapat dilakukan dengan meningkatkan dorongan kepada karyawan untuk lebih bersedia menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih tinggi dengan pemberian *reward* yang lebih baik serta dengan peningkatan kompetensi pegawai melalui berbagai pelatihan relevan dan/atau meninjau kembali penempatan pegawai, sehingga diperoleh kesesuaian antara jabatan dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan karyawan. Selain itu, perlu adanya penyamaan persepsi karyawan tentang keterkaitan resiko kerja dengan penciptaan ide/gagasan strategi penyelesaian kerja yang lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmaddien, Iskandar, 2019. Statistika Terapan Dengan Sistem SPSS. Bandung : ITB Press
- Bhima Nata Hadi Surya, 2018. Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia.
- D. Aditya, K. Ardana, 2016. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 3, 2016.
- Eko. Widodo Suparno, 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ghozali. Imam, 2018. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- K. Basuki, 2019. Hubungan Modal Psikologis Dan Perilaku Inovatif. Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019.
- K. Widiyanti, D. Sawitri, 2018. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Final Assay Divisi Produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. Jurnal Empati, Januari 2018, Volume 7 (Nomor 1), Halaman 406-411.
- Kasmir, M.M., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Marwansyah, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta cv.
- Mochammad Triswanda Asyari, 2018. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. IndoBismar Surabaya. Surabaya : Universitas Negeri Sunan Ampel.
- Oktaviani. J., 2018. Kerangka Penikiran dan Hipotesis. E-Jurnal, Vol. 51 No.1, 2018.
- Pos Indonesia (2021). Visi dan Misi PT Pos Indonesia. Diakses 25 Juni 2021 dari <https://www.posindonesia.co.id/id/content/visi-misi-tujuan-dan-tata-nilai>
- Pos Indonesia (2021). Profil Perusahaan . Diakses 25 Juni 2021 dari <https://www.posindonesia.co.id/id/content/sejarah-pos>
- Ratna Yulia Dewi, 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II. Bandung: Universitas Sangga Buana YPKP.
- Reddiyannor. Ahmad, 2018. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Perilaku Inovatif Pada FotoGrafer. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Risalatil Laeli, 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Inovatif Melalui Berbagai Pengetahuan Dan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Semarang Intermedia Pers. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- S. Hadi, A. Putra, Rahayu Mardikaningsih, 2020. Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Baruna Horizon Vol. 3, No. 1, Juni 2020.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : Alfabeta.
- Top Brand Award (2021). Top Brand Index layanan jasa kurir 2021. Diakses 16 Mei 2021 dari https://www.topbrand-award.com/top-brand-index/?tbi_find=Pos%20indonesia.