

PERBEDAAN PERILAKU KERJA INOVATIF BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU KARYAWAN

Arum Etikariena

Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
Kampus Baru UI, Depok 16424, Jawa Barat, Indonesia

arum.etikariena@ui.ac.id

Abstract

In recent years, research on innovation in organizations, particularly innovative work behaviors, has developed considerably. The objective of the study were to examine the role of individual characteristics such as age, gender, educational background, ethnic's background, tenure and length in current position which presumably would have an impact on the formation of innovative work behaviors. The study is quantitative study with non-experimental design, conducted on 279 respondents working in a Syariah Bank and a television company. The measuring tool used is the Innovative Work Behavior Scale. Demographic data were asked to be completed in the questionnaire. Data were analyzed using t-test, one-way Anova, and crosstabs analysis. The results show that innovative work behavior differs significantly based on age ($\chi^2(3, 276) = 17.54; p < .001$), educational background ($\chi^2(4, 275) = 8.18; p = .04$), and tenure ($\chi^2(2, 277) = 6.98; p = 0.03$), but has no significant difference based on gender ($\chi^2(2, 277) = 1.68; p = .20$), ethnic background ($\chi^2(13, 266) = 8.12; p = .78$) and length in the current position ($\chi^2(3, 276) = 3.81; p = .15$). Thus, the results of this study will contribute to enrich the knowledge about innovative work behavior in Indonesia. Furthermore, this result will also be a consideration for dealing with employees to encourage innovative work behavior.

Keywords: innovative work behavior, individual characteristics, non-experimental study

Abstrak

Penelitian mengenai inovasi di organisasi, khususnya perilaku kerja inovatif, cukup berkembang beberapa tahun terakhir. Tujuan studi ini untuk menelaah peran karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, latar belakang suku, lama kerja dan lama menjabat pada jabatan saat ini yang diduga akan berdampak pada terbentuknya perilaku kerja inovatif. Penelitian yang berbentuk studi kuantitatif dengan desain non-eksperimental ini dilakukan pada 279 responden yang bekerja di sebuah Bank Syariah dan sebuah stasiun televisi swasta. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Perilaku Kerja Inovatif. Data demografis juga diminta melalui kuesioner. Data dianalisis menggunakan *t-test*, *one-way Anova*, dan analisis *crosstabs*. Hasil analisis menunjukkan hasil bahwa usia ($\chi^2(3, 276) = 17,54; p = 0,00$), latar belakang pendidikan ($\chi^2(4, 275) = 8,18; p = 0,04$), dan lama kerja ($\chi^2(2, 277) = 6,98; p = 0,03$) berbeda secara signifikan untuk menampilkan perilaku kerja inovatif. Sedangkan jenis kelamin ($\chi^2(2, 277) = 1,68; p = 0,20$), latar belakang suku ($\chi^2(13, 266) = 8,12; p = 0,78$) dan lama menjabat pada jabatan saat ini ($\chi^2(3, 276) = 3,81; p = 0,15$) menunjukkan perbedaan yang tidak signifikan. Dengan demikian, sumbangan hasil studi ini diharapkan akan dapat memperkaya pengetahuan mengenai perilaku kerja inovatif karyawan di Indonesia. Selanjutnya hal ini juga akan dapat menjadi pertimbangan untuk menangani karyawan dalam rangka memunculkan perilaku kerja inovatifnya.

Kata Kunci : perilaku kerja inovatif, karakteristik individu, studi non-eksperimental

PENDAHULUAN

Inovasi diyakini menjadi satu hal yang penting dilakukan di organisasi karena dapat mewujudkan kesuksesan organisasi (Damanpour & Gopalakrishnan, 1998; Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle, 2011; Yesil & Sozibilir, 2013; Vila & Coll-Serano, 2014).

Inovasi dianggap sebagai cara organisasi untuk mengembangkan produk dan pelayanan yang inovatif kepada masyarakat agar bisa tetap berkompetisi di lingkungan bisnisnya (Schermuly, Meyer, & Dammer, 2013). Saat ini, kita hidup di dunia yang semakin sederhana, cepat, besar, jelas, dan

baik karena adanya inovasi (Beckley, 2013). Organisasi dituntut untuk menyadari bahwa membuat proses, produk, dan prosedur yang baru merupakan hal yang sangat penting untuk pertumbuhan dan produktivitas organisasi di segala sektor (Patterson, Kerrin, & Gatto-Roissard, 2009).

Akhir-akhir ini, studi di area inovasi cukup berkembang dengan salah satu fokus utama penelitian adalah pada perilaku kerja inovatif untuk mendukung inovasi di organisasi. Selama ini, penelitian tentang inovasi berada pada level organisasi, dan penelitian di level individu masih cukup terbatas (Amo, 2005). Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada inovasi pada level individu yaitu perilaku kerja inovatif. Imran, Saeed, Anis-ul-Haq & Fatima (2010) mengatakan dalam penelitiannya bahwa untuk dapat bersaing dalam era pertumbuhan teknologi ini, setiap perusahaan membutuhkan inovasi yang melahirkan ide-ide baru. Ide-ide baru tersebut dapat memenuhi kebutuhan yang ada di pasar, sehingga perusahaan tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain. Getz dan Robinson (2003) dalam studinya menemukan bahwa 80% suatu ide diinisiatifkan oleh karyawan perusahaan dan 20% lainnya adalah hasil dari rencana inovasi yang telah ditetapkan perusahaan. Karena itu, karyawan merupakan bagian penting untuk menghasilkan inovasi. Tantangan yang kemudian muncul adalah bagaimana membawa karyawan yang ada di organisasi dapat menerapkan inovasi dalam konteks tugasnya masing-masing (Gailly, 2011). Karyawan merupakan salah satu sumber dari perubahan yang terjadi di perusahaan, termasuk inovasi.

Penelitian ini menyoroti perilaku inovatif secara khusus di tempat kerja ketika seorang karyawan memenuhi tanggung jawab tugasnya (Kanter, 1988; Scott & Bruce, 1994). Perilaku individu untuk menampilkan inovasi di organisasi, khususnya untuk memberikan perubahan yang bersifat lokal pekerjaannya yang

termasuk dalam level satu inovasi, yaitu perubahan/inovasi pada konteks kerjanya (Meiner, 2010). Hal ini disebabkan inovasi di level satu tidak terlalu memerlukan keahlian khusus. Perubahan yang diharapkan juga setidaknya berdampak pada area atau kelompok kerjanya saat ini menuju perbaikan dan/atau pencapaian perilaku kerja yang efektif. Karena itu, melakukan telaah mengenai berbagai faktor yang berpengaruh penting untuk memahami hal-hal apa saja yang mendukung dan meningkatkan perilaku inovatif di organisasi menjadi suatu hal yang mendesak (Parzefall, Seecks & Leppänen, 2008). Apalagi, penelitian tentang inovasi yang telah dilakukan, hampir sebagian besar menelaah inovasi dari sisi organisasi (Amo & Kolvereid, 2005). Para peneliti juga berpendapat bahwa studi inovasi yang dilakukan di area non teknologi atau yang berhubungan dengan individu masih terbatas (Aromaa & Eriksson, 2014). Karena itu, studi yang terkait perilaku kerja inovatif selayaknya masih dapat dikembangkan.

Berbagai faktor telah ditelaah untuk melihat pengaruhnya terhadap perilaku inovatif di tempat kerja. Hammond, Neff, Farr, Schwall, dan Zhao (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor individual memiliki efek sedang pada fase-fase dalam proses inovasi. Faktor internal individu seperti usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, masa kerja, kepribadian, kemampuan kognitif, dan perilaku mengambil resiko. Faktor individu yang terkait demografis yaitu jenis kelamin, usia, etnis, level pendidikan. Usia merupakan salah satu karakteristik yang melekat pada diri individu. Sejauh ini, hubungan antara usia dan performa kerja menjadi salah satu isu yang kian dirasa penting karena berbagai alasan yang menyertainya. Misalnya beberapa masalah yang muncul adalah dengan adanya kenyataan bahwa angkatan muda saat ini banyak yang cenderung absen dari pekerjaan, *turnover* yang tinggi, masalah produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Angkatan kerja tua lebih rendah dalam hal absen kerja, namun sebaliknya usia tua akan

membuat produktivitas kerja menurun (Robbins & Judge, 2015).

Beberapa penelitian terkait usia diantaranya adalah penelitian Baldrige dan Burnham (1975) menyimpulkan bahwa usia tidak berpengaruh pada inovasi di organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Baumann (2011) yang menemukan bahwa kelompok usia tidak memiliki hubungan dengan perilaku inovatif. Namun, hal yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Østergaard, Timmerman dan Kristinsson (2011) yang menemukan bahwa usia justru berhubungan secara negatif dengan inovasi.

Isu yang membahas adanya perbedaan performa kerja antara laki-laki dan wanita juga cukup hangat diperdebatkan (Robbins & Judge, 2015). Misalnya apakah benar bahwa wanita lebih mampu menampilkan performa kerja yang optimal dibandingkan laki-laki? Pada kenyataannya, peran jenis kelamin karyawan masih mengarahkan persepsi kita tentang performa kerja yang dapat ditampilkan karyawan. Terkait dengan jenis kelamin karyawan, maka beberapa penelitian yang sudah mengaitkan perilaku kerja inovatif dengan jenis kelamin seperti penelitian Østergaard, Timmerman dan Kristinsson (2011) mengenai *employee diversity* dan inovasi menunjukkan bahwa jenis kelamin memiliki hubungan yang positif terkait inovasi. Ng dan Feldman (2009) yang menunjukkan bahwa level pendidikan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kreativitas. Selain itu, diketahui pula adanya efek moderasi dari jenis kelamin dan suku bangsa pada hubungan antara level pendidikan dengan performa kerja.

Østergaard, Timmerman dan Kristinsson (2011) dalam penelitiannya mengenai *employee diversity* dan inovasi yang mengaitkan faktor-faktor demografis seperti jenis kelamin, usia, etnis dan level pendidikan. Pendidikan dan jenis kelamin memiliki hubungan yang positif terkait inovasi. Ng dan Feldman (2009) yang

menunjukkan bahwa level pendidikan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kreativitas.

Masa kerja (*tenure*) juga menjadi salah satu hal yang dianggap memiliki relevansi untuk mengetahui performa kerja karyawan. Masa kerja menggambarkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga diperkirakan akan menjadi prediktor yang tepat untuk menggambarkan produktivitas kerjanya (Dessler, 1998; Robbins & Judge, 2015). Sejalan dengan hal tersebut, masa menjabat juga dikaitkan dengan masa kerja mengingat bahasan dan teori yang menelaahnya masih sangat terbatas. Perilaku kerja inovatif merupakan salah satu performa kerja karyawan sehingga dapat dikaitkan dengan masa kerjanya. Penelitian yang dilakukan memang masih belum spesifik membahas hubungan antara masa kerja dengan performa kerja. Diantaranya yang dilakukan oleh Bedeian, Ferris dan Kacmar (1992) yang menunjukkan bahwa masa kerja adalah salah satu prediktor yang konsisten dan stabil untuk menilai kepuasan kerja karyawan.

Terkait dengan latar belakang etnis karyawan, perhatian saat ini lebih banyak terkait dengan adanya diskriminasi karyawan karena latar belakang ras dan sukunya. Namun, sebuah penelitian yang dilakukan oleh Kwang (2001) pada responden yang berlatar belakang suku bangsa dari negara-negara Barat dan Timur menampilkan adanya perspektif yang berbeda dalam hal menunjukkan kreativitas yang diduga karena adanya perbedaan latar belakang budaya ini. Karena itu, Indonesia yang memiliki berbagai latar belakang suku dan budaya, juga akan menarik jika ditelaah lebih lanjut dalam hal perbedaan budaya dan perilaku kerja inovatif yang ditampilkannya. Dengan demikian, pertanyaan penelitian yang muncul adalah: apakah ada perbedaan yang signifikan pada perilaku kerja inovatif karena adanya perbedaan latar belakang dalam hal usia, jenis kelamin, latar belakang

pendidikan, latar belakang suku, lama kerja dan lama menjabat di posisi saat ini?

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain non-eksperimental untuk melihat perbedaan perilaku kerja inovatif yang dilihat dari perbedaan karakteristik individu yaitu usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, latar belakang suku, lama kerja dan lama menjabat karyawan di jabatan saat ini.

Responden penelitian adalah karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap dengan masa kerja minimal 1 tahun di organisasi yang saat ini sedang melakukan inovasi. Adapun pemilihan organisasi didasarkan pada pertimbangan bahwa saat ini organisasi memiliki visi misi inovasi atau sedang melakukan inovasi. Pertimbangannya, organisasi tersebut memiliki kebutuhan untuk meminta para karyawannya menampilkan perilaku kerja inovatif. Organisasi yang memenuhi kriteria yang ditetapkan dan bersedia menjadi mitra penelitian ini adalah dua perusahaan yaitu perusahaan televisi swasta nasional dan sebuah bank syariah di Jakarta. Target responden sebanyak 500 karyawan dan dari 500 kuesioner yang disebarakan diperoleh 279 responden sebagai responden survei. Dengan demikian, *response rate* yang diperoleh adalah 55,8%.

Skala yang digunakan adalah Skala Perilaku Kerja Inovatif oleh Janssen (2000). Skala ini diadaptasi Janssen dari Skala Perilaku Kerja Inovatif yang disusun oleh Scott dan Bruce (1994). Selanjutnya, Janssen juga menggunakan skala ini pada penelitian-penelitiannya selanjutnya (Janssen, 2003, 2004, 2005). Skala ini terdiri dari tiga tahapan yaitu tahap menciptakan ide, tahapan mengenalkan ide dan tahapan merealisasikan ide. Masing-masing tahapan terdiri dari 3 pernyataan sehingga total terdapat 9 pernyataan. Skala ditampilkan dalam bentuk skala Likert, yaitu responden diminta untuk

memberikan respon dengan memilih antara 1-6, dengan 1 bermakna tidak pernah dan 6 adalah selalu. Selanjutnya, studi yang dilakukan Etikariena dan Muluk (2014) telah mengadaptasi skala tersebut ke dalam Bahasa Indonesia sehingga untuk selanjutnya skala hasil adaptasi ini yang akan digunakan. Koefisien *Cronbach Alpha* untuk reliabilitas Skala Perilaku Kerja Inovatif ini adalah 0,80 (Etikariena & Muluk, 2014). Adapun contoh pernyataan atau item untuk tahapan menciptakan ide, mengenalkan ide, dan merealisasikan ide dalam Skala Perilaku Kerja Inovatif secara berturut-turut adalah "*Mencari metode kerja yang baru di pekerjaan saya*", "*Mendapatkan persetujuan untuk ide-ide inovatif yang saya sampaikan*", dan "*Mewujudkan ide-ide inovatif menjadi aplikasi atau program yang dapat dilaksanakan*".

Sedangkan untuk keperluan pembagian klasifikasi perilaku kerja inovatif tinggi dan rendah, peneliti menggunakan *mean* skala sebagai dasar penentuan sehingga diperoleh angka pembagi yaitu 31,5. Angka ini diperoleh karena skala terdiri dari 9 butir pernyataan yang memiliki respon dari 1 – 6. Dengan demikian, nilai terendah berada pada skor 9 dan nilai tertinggi berada pada skor 54.

Untuk mengetahui karakteristik demografis individu, beserta skala ditampilkan pula pertanyaan-pertanyaan yang mencakup data demografis responden yang meliputi usia (Dessler, 1998), jenis kelamin (Dessler, 1998), latar belakang pendidikan (Dessler, 1998), latar belakang suku, lama kerja (Morrow & McElroy, 1987; Liu, Ge & Peng, 2016) dan lama menjabat di jabatan saat ini. Responden hanya diminta menyebutkan saja sesuai kondisi mereka, penggolongan dilakukan oleh peneliti saat melakukan pengolahan data. Pada penelitian ini, analisis data dilakukan untuk data kuantitatif. Pengolahan data dilakukan dengan analisis *t-test*, *one-way Anova*, dan analisis *crosstabs*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang diperoleh berdasarkan pengolahan data yang dilakukan secara deskriptif menunjukkan hasil yang disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1.

Rangkuman Gambaran Responden Penelitian
(N = 279 orang)

Karakteristik Individu	n	(%)
<i>Usia</i>		
- 15 – 24 tahun (<i>exploration stage</i>)	60	21,5
- 25 – 44 tahun (<i>establishment stage</i>)	211	75,6
- 45 – 65 tahun (<i>maintenance stage</i>)	8	2,9
<i>Jenis Kelamin</i>		
- Laki-laki	159	57
- Perempuan	120	43
<i>Latar Belakang Pendidikan</i>		
- SMA	7	2,5
- D1 – D3	35	12,5
- S1	233	79,9
- S2 – S3	14	5
<i>Latar Belakang Suku</i>		
- Aceh	1	0,7
- Batak	18	6,5
- Minang	11	3,9
- Melayu (Palembang, Jambi, Lampung, Bengkulu, Deli)	7	2,5
- Sunda	29	10,4
- Jawa	139	49,8
- Betawi	16	5,7
- Bugis	3	1,1
- Manado	7	2,5
- Ambon	2	0,7
- Cina	5	1,8
- NTT	1	0,7
- Campuran	39	14
<i>Lama kerja di organisasi</i>		
- < 2 tahun	160	57,3
- 3 – 10 tahun	116	41,6
- > 10 tahun	3	1,1
<i>Lama menjabat di jabatan saat ini</i>		
- < 2 tahun	184	65,9
- 3 – 10 tahun	93	33,3
- > 10 tahun	2	0,7

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa dari segi usia, responden didominasi oleh responden dengan usia antara 25 – 44 tahun sebanyak 211 orang (75,6%) ($M = 29,29$ tahun; $SD =$

6,59), dengan jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki sebanyak 159 orang (57%), dengan latar belakang pendidikan terbanyak adalah berasal dari pendidikan S1 sebanyak 233 (79,9%), didominasi oleh suku Jawa yaitu 139 orang (49,8%), masa kerja terbanyak adalah kurang dari 2 tahun sebanyak 160 orang (57,3%) ($M = 2,8$ tahun; $SD = 2,28$). Untuk lama menjabat didominasi oleh karyawan dengan masa jabatan paling lama kurang dari 2 tahun sebanyak 184 orang (65,9%).

Untuk melihat perbedaan perilaku kerja inovatif di kalangan responden, dilakukan terlebih dahulu pembagian klasifikasi responden yang tergolong pada perilaku kerja inovatif tinggi dan rendah. Adapun hasilnya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2.

Klasifikasi Tinggi Rendah Perilaku Kerja Inovatif Responden

Perilaku Kerja Inovatif	f	(%)
<i>Karyawan Stasiun TV</i>		
Tinggi	79	56,4
Rendah	61	43,6
<i>Karyawan Bank Syariah</i>		
Tinggi	69	49,6
Rendah	70	50,4
<i>Total</i>		
Tinggi	148	53
Rendah	131	47

Dengan demikian, pada responden penelitian ini, sebanyak 148 orang (53%) telah menampilkan perilaku kerja inovatif yang tergolong tinggi. Sementara 131 orang (47%) masih menampilkan perilaku kerja inovatif yang rendah. Bila responden penelitian dibedakan berdasarkan organisasinya, tampak bahwa meski perbedaan antara responden di Stasiun TV dan Bank Syariah tidak terlalu mencolok, tapi terlihat bahwa karyawan dengan perilaku kerja inovatif yang tinggi lebih banyak berada di stasiun TV dibandingkan di Bank Syariah.

Hasil analisis uji beda untuk melihat perbedaan perilaku kerja inovatif

ditunjukkan dalam Tabel 3. Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa pada responden penelitian ini, karakteristik usia, latar belakang pendidikan dan masa kerja adalah karakteristik pribadi yang dapat membedakan perilaku kerja inovatif karyawan.

Tabel 3.
Hasil Uji Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif berdasarkan Karakteristik Individu

Karakteristik Individu	F atau t	df	p
Usia	8,73	3, 276	<0,001**
Jenis Kelamin	3,61	279	0,06
Tingkat pendidikan	2,77	4, 275	0,04*
Suku	0,67	12, 267	0,79
Masa kerja	3,54	3, 276	0,03*
Lama menjabat	1,90	3, 276	0,15

Keterangan: * signifikan pada $p < 0,05$; ** signifikan pada $P < 0,01$

Analisis lanjutan dengan menggunakan uji *Post hoc* menemukan bahwa, pada kelompok usia, kelompok 2 yang merupakan kelompok usia 25 – 44 tahun yang sedang berada pada tahap pematangan/ *establishment stage* adalah kelompok yang paling memungkinkan untuk menampilkan perilaku kerja inovatif ($M = 1,60$; $SD = 0,49$). Pada kelompok berdasarkan latar belakang pendidikan, kelompok yang merupakan, kelompok keempat dengan latar belakang pendidikan S2/S3 adalah kelompok yang paling memungkinkan untuk menampilkan perilaku kerja inovatif ($M = 1,79$; $SD = 0,43$). Sementara untuk kelompok berdasarkan masa kerja, kelompok dengan masa kerja lebih dari 10 tahun atau kelompok 3 adalah kelompok yang paling memungkinkan untuk menampilkan perilaku kerja inovatif ($M = 1,67$; $SD = 0,58$).

Sementara, untuk karakteristik individu yang lain yaitu jenis kelamin, latar belakang suku dan lama menjabat di suatu jabatan tidak secara signifikan membedakan perilaku kerja inovatif karyawan karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan di dalam kelompok tersebut. Untuk analisis

selanjutnya, dilakukan uji analisis *crosstab* untuk melihat apakah ditemukan perbedaan perilaku kerja inovatif jika dikaitkan dengan karakteristik pribadi karyawan yang dikelompokkan berdasarkan klasifikasi perilaku kerja inovatif dan kelompok karakteristik pribadi tersebut, maka diperoleh hasil yang disajikan dalam Tabel 4. Berdasarkan Tabel 4, tampak bahwa usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja merupakan karakteristik yang dapat membedakan tingkat perilaku inovatif karyawan, memperkuat hasil uji beda yang telah dipaparkan sebelumnya.

Terkait hasil penelitian yang diperoleh, maka yang dapat dilihat dari keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum para karyawan memiliki perilaku kerja inovatif yang didominasi oleh karyawan dengan perilaku kerja inovatif yang tinggi yaitu sebanyak 148 orang (53%). Jika dibandingkan dari dua organisasi yang menjadi sampel penelitian, maka perilaku kerja inovatif yang tinggi berada lebih banyak di perusahaan TV swasta yaitu sebanyak 79 orang (56,4%), sementara yang memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi di Bank Syariah adalah 69 orang (49,6%). Hal ini dapat secara logis dipahami mengingat tugas-tugas di stasiun TV menuntut lebih banyak inovasi dibandingkan tugas-tugas di Bank yang didominasi oleh tugas-tugas yang ketat aturan dan bersifat rutin dan administrasi.

Terkait dengan tujuan utama penelitian untuk melihat perbedaan perilaku kerja inovatif berdasarkan karakteristik individu, maka dapat disebutkan jika karakteristik individu memiliki hubungan dengan perilaku kerja inovatif seperti yang disebutkan Hammond, Neff, Farr, Scwall dan Zhao (2011). Seperti yang mereka sebutkan, usia, latar belakang pendidikan dan masa kerja memang akan secara berbeda ditampilkan karyawan sesuai dengan karakteristik yang mendukung dari karyawan tersebut. Hal ini mendukung pula hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ng dan Feldman (2009) bahwa latar belakang pendidikan dan usia berhubungan

dengan performa kerja, dalam hal ini dilihat dari perilaku kerja inovatifnya. Dengan demikian dapat dikatakan, semakin meningkatnya usia seseorang, maka akan semakin mungkin ia menampilkan perilaku

kerja inovatif. Seperti diketahui, perilaku kerja inovatif merupakan suatu upaya yang disengaja dan terencana untuk dapat memberikan ide, mempromosikan dan merealisasikannya di lingkup pekerjaannya.

Tabel 4.

Hasil Uji Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif berdasarkan Kelompok Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Lama Menjabat

Kelompok	Perilaku Kerja Inovatif			χ^2	df1, df2	p
	Rendah	Tinggi	Total			
<i>Usia</i>				17,4	3, 276	<0,001**
15-24	42	18	60			
25-44	85	126	211			
45-65	4	4	8			
Total	131	148	279			
<i>Jenis kelamin</i>				1,68	2, 277	0,20
Laki-laki	80	79	159			
Perempuan	51	69	120			
Total	131	148	279			
<i>Tingkat pendidikan</i>				8,18	4, 275	0,03*
SMA	6	1	7			
Diploma	18	17	35			
S1	104	119	223			
S2/S3	3	11	14			
Total	131	148	279			
<i>Suku</i>				8,12	13, 266	0,78
Campuran	18	21	39			
Aceh	0	2	2			
Batak	9	9	18			
Minang	4	7	11			
Melayu	2	5	7			
Sunda	12	17	29			
Jawa	69	70	139			
Betawi	9	7	16			
Bugis	1	2	3			
Manado	3	4	7			
Ambon	0	2	2			
Tionghoa	3	2	5			
NTT	1	0	1			
Total	131	148	279			
<i>Masa kerja</i>				6,98	3, 276	0,03*
<2 tahun	86	74	160			
2 – 10 tahun	44	72	116			
>10 tahun	1	2	3			
Total	131	148	279			
<i>Lama menjabat</i>				3,81	3, 276	0,15
<2 tahun	94	90	184			
2 – 10 tahun	36	57	93			
>10 tahun	1	1	2			
Total	131	148	279			

Perilaku inovatif mengandung inisiatif karyawan untuk dapat menampilkannya dan memerlukan keberanian tersendiri agar perilaku tersebut diterima oleh lingkungan kerjanya. Pada karyawan yang berusia muda,

biasanya masih mencari bentuk dan belajar untuk bersuara karena mereka juga masih harus membuktikan ide-idenya. Karenanya, seiring meningkatnya usia, barulah inisiatif ini muncul. Namun penelitian Østergaard,

Timmerman dan Kristinsson (2011) menunjukkan bahwa usia justru berhubungan secara negatif dengan inovasi. Karena itu, dapat dipahami mengapa ketika dilakukan analisis *crosstabs* antar kelompok, mean kelompok tertinggi ditampilkan oleh kelompok kedua yaitu rentang usia 25 – 44 tahun yang berada pada tahap *establishment*.

Pada tahap *establishment*, individu mulai menstabilkan posisi pekerjaannya sehingga memungkinkannya untuk mengekspresikan diri. Selain itu, pada tahap ini individu juga mulai menunjukkan sikap kerja yang positif, kebiasaan yang produktif dan membangun relasi yang lebih baik dengan rekan kerja dan orang-orang yang terkait dengan pekerjaannya. Karena setelah melalui tahapan tersebut, maka perlahan karyawan juga mulai merasa sudah saatnya menyerahkan inisiatif perubahan pada yang lebih muda sehingga ketika masuk pada tahapan usia ketiga, maka perilaku kerja inovatif ini kadang justru menurun. Dengan demikian, penelitian ini juga menyanggah hasil penelitian Baumann (2011) yang menemukan kelompok usia tidak memiliki hubungan dengan perilaku inovatif.

Terkait dengan karakteristik yang berikutnya, yaitu jenis kelamin karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa ternyata jenis kelamin tidak memiliki perbedaan yang signifikan untuk dapat menampilkan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengkonfirmasi isu yang membahas adanya perbedaan performa kerja antara laki-laki dan wanita (Robbins & Jugde, 2015) yang diperdebatkan, bahwa ada perbedaan performa kerja antara perempuan yang dianggap lebih mampu menampilkan performa kerja yang optimal dibandingkan laki-laki. Hal ini kemungkinan perlu dikaitkan dengan jenis tugas yang dihadapinya. Juga dengan kepribadian dari karyawan yang bersangkutan.

Penelaahan jenis kelamin saja untuk memprediksi kinerja karyawan kemungkinan

akan membuat pemahaman akan masalah menjadi agak terbatas. Karena itu, penelitian ini menunjukkan hasil yang justru berbeda dengan penelitian Østergaard, Timmerman dan Kristinsson (2011) mengenai employee diversity dan inovasi yang menunjukkan bahwa jenis kelamin memiliki hubungan yang positif terkait inovasi. Pada konteks untuk menampilkan perilaku kerja inovatif, karyawan laki-laki atau karyawan perempuan dapat menampilkan kemungkinan yang sama. Selain itu, adanya kemungkinan bahwa jenis kelamin juga berperan sebagai moderator dan bukan prediktor seperti yang dikemukakan oleh Ng dan Feldman (2009).

Level pendidikan dan perilaku kerja inovatif dalam penelitian ini juga menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ng dan Feldman (2009) serta Østergaard, Timmerman dan Kristinsson (2011) yang menunjukkan bahwa level pendidikan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kreativitas. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengalaman seseorang ketika mengenyam pendidikan memberikan banyak kesempatan untuk mengembangkan diri dan wawasan berpikirnya. Karena itu, logis jika secara umum semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan cenderung meningkatkan kemampuan sehingga secara tidak langsung akan semakin besar kesempatan memperoleh keterampilan kerja yang baru. Karena itu, semakin tinggi level pendidikan maka akan semakin mungkin menampilkan perilaku kerja inovatif. Karena itu, tak heran jika kelompok empat yang merupakan kelompok dengan latar belakang pendidikan S2 dan S3 adalah kelompok yang memiliki mean tertinggi untuk perilaku kerja inovatif.

Demikian juga dugaan bahwa suku akan memberikan pengaruh pada munculnya perilaku kerja inovatif, pada kenyataannya, melalui penelitian ini hal ini tidak terbukti. Karena itu, apapun latar belakang sukunya, maka akan memberikan kesempatan yang

sama untuk dapat menampilkan perilaku kerja inovatif. Pendapat Kwang (2001) dan penelitian lain yang menyebutkan adanya perbedaan perilaku karena suku, tidak terbukti. Dalam penelitian ini, responden merupakan karyawan yang tinggal di Jakarta dan sudah cukup lama menetap di Jakarta. Hal ini yang kemungkinan juga cukup memengaruhi kesukuan masing-masing responden untuk menerapkan nilai-nilai budaya secara utuh dalam kehidupan sehari-harinya. Terkait dengan latar belakang etnis karyawan, perhatian saat ini lebih banyak terkait dengan adanya diskriminasi karyawan karena latar belakang ras dan sukunya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kwang (2001) responden benar-benar diambil dari daerah yang dianggap mewakili budaya yang akan dibandingkan tersebut. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa responden yang berlatar belakang suku bangsa dari negara-negara Barat dan Timur memang akan menampilkan perspektif yang berbeda dalam hal menunjukkan kreativitas karena perbedaan sudut pandang yang akan memengaruhi pola asuh yang kelak akan memengaruhi pembentukan perilaku individu. Selain itu, jumlah antar kelompok yang tidak seimbang, karena ada suku yang hanya diwakili satu atau beberapa responden saja (suku Aceh, Ambon), sementara suku lain (suku Jawa) memiliki responden hingga 139 orang, maka kemungkinan juga akan memengaruhi ketika dilakukan analisis statistiknya.

Hal menarik lainnya adalah, terkait pengalaman kerja. Masa kerja, ternyata memang dapat membedakan munculnya perilaku kerja inovatif sehingga pendapat yang menyebutkan bahwa semakin lama bekerja akan semakin matang dan memahami pekerjaannya sehingga akan memungkinkan untuk melakukan inovasi. Masa kerja (tenure) juga menjadi salah satu hal yang dianggap memiliki relevansi untuk mengetahui performa kerja karyawan. Masa kerja menggambarkan pengalaman kerja

yang dimiliki oleh karyawan sehingga diperkirakan akan menjadi prediktor yang tepat untuk menggambarkan produktivitas kerjanya (Robbins & Judge, 2015). Hal ini menjelaskan mengapa kelompok dengan masa kerja lebih dari 10 tahun adalah kelompok yang paling tinggi mean-nya untuk menampilkan perilaku kerja inovatif.

Sejalan dengan masa kerja, masa menjabat juga dikaitkan dengan masa kerja mengingat bahasan dan teori yang menelaahnya masih sangat terbatas. Perilaku kerja inovatif merupakan salah satu performa kerja karyawan sehingga dapat dikaitkan dengan masa kerjanya. Penelitian yang dilakukan memang masih belum spesifik membahas hubungan antara masa kerja dengan performa kerja. Namun, ternyata, berbeda dengan masa kerja, lama menjabat ternyata menunjukkan tidak ada perbedaan mean antar kelompok yang signifikan. Karena itu, berbeda dengan masa kerja yang semakin lama akan semakin memantapkan karyawan untuk menampilkan perilaku kerja inovatif, pengalaman menjabat tidak berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk menampilkan perilaku kerja inovatif.

Terdapat sejumlah saran praktis yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian ini. Pertama, terkait usia, pembahasan yang dikaitkan dengan perbedaan generasi belum dapat dibahas secara khusus pada penelitian ini. Karena itu, telaah melalui teori perbedaan generasi dapat dilanjutkan, khususnya untuk melihat perbedaan perilaku inovatif dan peranannya dengan membandingkan generasi *Baby Boomers*, *Gen X* dan *Gen Y*. Hal ini akan membantu organisasi/ perusahaan untuk lebih mengenali karakteristik karyawannya saat ini sehingga diharapkan akan dapat mengelola mereka dengan lebih efektif. Kedua, latar belakang pendidikan memberikan sumbangsih yang positif pada munculnya perilaku kerja inovatif. Karena itu, investasi karyawan dengan memberikan kesempatan pengembangan diri berupa kesempatan untuk melanjutkan studi dapat menjadi

pertimbangan strategis untuk organisasi. Ketiga, masa kerja karyawan juga menjadi satu hal yang signifikan untuk memunculkan perilaku kerja inovatif. Karena itu, mengupayakan program-program yang dapat menjaga loyalitas karyawan untuk bertahan di organisasi juga dapat menjadi satu hal yang harus dipersiapkan dengan matang karena akan berdampak positif bagi terbentuknya perilaku kerja inovatif. Keempat, diketahui pula bahwa karakteristik tugas juga akan memengaruhi upaya organisasi untuk memunculkan perilaku kerja inovatif karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif karyawan di bidang media yang dalam hal ini diwakili perusahaan televisi swasta memang lebih tinggi dibandingkan perilaku kerja inovatif karyawan bank. Hal ini juga menunjukkan bahwa organisasi diharapkan dapat menemukan strategi yang berbeda agar tetap dapat mendukung munculnya perilaku kerja inovatif bagi para karyawannya.

Selain itu, dari studi yang dilakukan terdapat sejumlah keterbatasan. Pertama, jumlah responden yang mungkin masih belum mewakili populasi jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan yang sedang berinovasi di Indonesia sebaiknya ditambah sehingga akan lebih memungkinkan untuk generalisasi. Kedua, proporsi kelompok suku masih kurang proporsional. Responden didominasi oleh suku Jawa sehingga responden juga kurang heterogen. Ketiga, responden dijarang di daerah Jakarta dan sekitarnya. Hal ini kemungkinan juga akan memengaruhi pengaruh suku mengingat sudah tidak terlalu lekat dalam menerapkan nilai budaya dalam kehidupan sehari-hari karyawan. Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan tersebut, terdapat sejumlah saran yang perlu dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya. Pertama, menambah jumlah responden agar lebih mendekati populasi karyawan yang bekerja di organisasi yang sedang berinovasi. Kedua, menjangkau responden dengan jumlah yang lebih proporsional untuk masing-masing

kelompok, khususnya untuk proporsi kelompok suku. Terakhir, menjangkau responden langsung ke daerah yang merepresentasikan suku tersebut, tidak hanya di Jakarta.

SIMPULAN

Merujuk pada hasil dan pembahasan yang sudah disampaikan pada bagian sebelumnya, maka dapat disebutkan bahwa karakteristik individu, khususnya usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, maka organisasi atau perusahaan dapat mempertimbangkan faktor-faktor ini jika ingin mengembangkan program-program inovasi di organisasi. Sebaliknya, suku, jenis kelamin, dan lama menjabat pada posisi jabatan saat ini ternyata tidak memiliki hubungan yang signifikan sehingga tidak akan menghambat program-program inovasi yang akan dilakukan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat terlaksana atas pendanaan yang diberikan oleh Fakultas Psikologi Universitas Indonesia melalui Dana Hibah Penelitian Mandiri 2016. Karenanya, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya untuk kesempatan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amo, B.W. (2005). *Employee innovation behavior (Unpublished dissertation)*. Bodø Graduate School of Business Bodø Regional University, Norway.
- Amo, B. W., & Kolvereid, L. (2005). Organizational strategy, individual personality and innovation behavior. *Journal of Entreprising Culture*, 13(1), 7-20.
- Aromaa, E., & Eriksson, P. (2014). Management of innovation in small service companies. *South Asian*

- Journal of Business and Management Cases*, 3(1), 31-40.
- Baldrige, J. V., & Burnham, R. A. (1975). Organizational innovation: Individual, organizational and environmental impacts. *Administrative Science Quarterly*, 20(2), 165-176.
- Baumann, P. K. (2011). *The relationship between individual and organizational characteristics and nurse innovation behavior* (Unpublished dissertation). School of Nursing Indiana University.
- Beckley, J. (8 Februari 2013). Innovation failure success. *Business News Daily*. Diakses dari <http://businessnewsdaily.com/3922-innovation-failure-success.html>.
- Bedeian, A. G., Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Age, tenure, and job satisfaction: A tale of two perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 40(1), 33-48.
- Damanpour, F., & Gopalakrishnan, S. (1998). Theories of organizational structure and innovation adoption: The role of environment change. *Journal of Engineering Technology Management*, 15, 1-24.
- Dessler, G. (1998). *Human resources management*. New Jersey, NJ: Pearson.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan. *Jurnal Hubs Asia*, 8(2), 77-88.
- Gailly, B. (2011). *Developing innovative organization: A roadmap to boost your innovation*. Hampshire: Palgrave MacMillan.
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovate or die: is that a fact? *Creativity and Innovation Management*, 12(3), 130-136. <https://doi.org/10.1111/1467-8691.00276>.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90-105. <http://doi.org/10.1037/a0018556>.
- Imran, R., Saeed, T., Anis-ul-Haq, & Fatima, A. (2010). Organizational climate as a predictor of innovative work behavior. *African Journal of Business Management*, 4(15), 3337 – 3343.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perception of efforts reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Janssen, O. (2003). Innovative behavior and job involvement at the process of conflict and less satisfactory relations with co-worker. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 347-364.
- Janssen, O. (2004). How fairness perception make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201-215.
- Janssen, O. (2005). The Joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovation behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 573-579.
- Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning and performance. *Journal of Business Research*, 64, 408-417.
- Kanter, R. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective and social conditions for innovation in

- organizations. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organization Behavior* (Vol. 10, pp. 169-211). Greenwich, CT: JAI Press.
- Kwang, N. A. (2001). *Why Asians are more less creative than westerners*. New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Liu, Z., Ge, L., & Peng, W. (2016). How organizational tenure affects innovative work behavior? The role of culture difference and status determinants. *Nankai Business Review International*, 7(1), 99-126.
- Meiner, K. (2010). The four levels of innovation. *Graziadio Business Review*, 13(4).
- Morrow, P., & McElroy, J. C. (1986). On assessing measures of work commitment. *Journal of Occupational Behavior*, 7(1), 139-145.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2009). How broadly does education contribute to job performance? *Personnel Psychology*, 62(1), 89-134.
- Østergaard, C. R., Timmerman, B., & Kristinson, K. (2011). Does a different view create something new? The effect of employee diversity on innovation. *Research Policy*, 40, 500-509.
- Parzefall, M. R., Seeck, H., & Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: A review. *Finnish Journal of Business Economics*, 2(08), 165-182.
- Patterson, F., Kerrin, M., & Gatto-Roissard, G. (2009). *Characteristics and behaviors of innovative people in organizations*. A Paper Prepared for NESTA Policy and Research Unit (NPRU).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). New Jersey, NJ: Pearson Education Limited.
- Schermuly, C. C., Meyer, B., & Dammer, L. (2013). Leader-member exchange and innovative behavior: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Personnel Psychology*, 12(3), 132-142.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the work place. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Vila, P., & Coll-Serano, (2014). Innovation at the workplace: Do professional competencies matter? *Journal of Business Research*, 67(5), 752-757.
- Yesil, S., & Sozbilir, F. (2013). An empirical investigation into the impact of personality on individual innovation behavior in the workplace. *Procedia Social & Behavior Sciences*, 81, 540-551.