

## **PENINGKATAN KEPUASAN KERJA DAMPAK DARI INOVASI ORGANISASI**

**Agus Frianto**

Jurusan Manajemen Universitas Negeri Surabaya

email : frianto75@gmail.com

**Abstrak:** Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya pasti akan dihadapkan pada permasalahan tentang perilaku dalam organisasi. Tantangan utama bagi setiap perusahaan adalah menghadapi perubahan yang terjadi, setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menanggapi dan mengelola perubahan tersebut. Peranan organisasi tidak lagi difokuskan pada persoalan eksternal organisasi, tetapi lebih ditekankan pada bagaimana internal organisasi mampu bertahan dan belajar ditengah persaingan yang ada. Inovasi organisasi sendiri memiliki beberapa indikator diantaranya adalah inovasi teknologi, inovasi administrasi, dan inovasi pemasaran.

Organisasi yang ingin meningkatkan inovasinya harus mampu menggabungkan pendekatan ilmiah dan pemikiran yang kreatif, inovatif serta daya intuitif dalam mengambil seluruh langkah proses pengambilan keputusan. Kepuasan kerja akan menjadi baik tentunya perlu adanya faktor-faktor yang bisa meningkatkan kepuasan kerja tersebut. faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah inovasi organisasi. Kepuasan kerja bersangkutan dengan total sikap terhadap berbagai aspek pekerjaan proses dari hasil yang diperoleh dalam memenuhi harapan.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh inovasi organisasi terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, metode analisis statistik yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan bantuan software SPSS

Hasil uji signifikansi inovasi organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai Nilai t-hitung sebesar 2,279.

**Kata Kunci :** Inovasi Organisasi dan Kepuasan Kerja

Suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi dalam melakukan aktivitasnya pasti akan dihadapkan pada permasalahan tentang perilaku dalam organisasi. Tantangan utama bagi setiap perusahaan adalah menghadapi perubahan yang terjadi, setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menanggapi dan mengelola perubahan tersebut. Peranan organisasi tidak lagi difokuskan pada persoalan eksternal organisasi, tetapi lebih ditekankan pada bagaimana internal organisasi mampu bertahan dan belajar ditengah persaingan yang ada.

Kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau positif” yang berarti sebuah fungsi dari hubungan yang dirasakan antara apa yang diinginkan dari suatu pekerjaan dan yang dirasakan dari apa yang ditawarkan. Kepuasan kerja bersangkutan dengan total sikap terhadap berbagai aspek pekerjaan proses dari hasil yang diperoleh dalam memenuhi harapan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan yang menyenangkan dari seorang individu terhadap pekerjaannya dan kondisi dirinya Wang Lee, (2009) kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau positif” yang berarti sebuah fungsi dari hubungan yang dirasakan antara apa yang diinginkan dari suatu pekerjaan dan yang dirasakan dari apa yang ditawarkan. Kepuasan kerja bersangkutan dengan total sikap terhadap berbagai aspek pekerjaan proses dari hasil yang diperoleh dalam memenuhi harapan.

Raduan Che Rose *et al.*, (2009:3) Kepuasan kerja meliputi gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan kontingen, operasi kondisi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Robbins (2008:110) kepuasan kerja meliputi pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung.

Inovasi menjadi hal yang mengemuka dan senantiasa menjadi pembicaraan hangat di semua lapisan masyarakat. Inovasi organisasi salah satunya, karena inovasi sangat berkait dengan pencapaian tujuan.

Perusahaan yang ingin meningkatkan inovasinya harus mampu menggabungkan pendekatan ilmiah dan pemikiran yang kreatif, inovatif serta daya intuitif dalam mengambil seluruh langkah proses pengambilan keputusan. Popadiuk *et al.*, (2006:303) inovasi organisasi meliputi inovasi teknologi, inovasi administrasi, dan inovasi pemasaran.

## **TELAAH PUSTAKA**

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seseorang dapat relative puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya (Kreitner dan Kinicki, 2005:271). Menurut Robbins (2003:179) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Wang Lee, (2009) kepuasan kerja adalah “keadaan yang menyenangkan atau emosional positif” yaitu sebuah fungsi dari hubungan yang dirasakan antara apa yang diinginkan dari suatu pekerjaan dan apa yang dirasakan pada saat ditawarkan.

Mangkunegara (2001:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Raduan Che Rose *et al.*, (2009:3) Kepuasan kerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan, yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Robbins (2008:110) kepuasan kerja yaitu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang prespektif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, seseorang yang tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Popadiuk *et al.*, (2006:303) mengemukakan “inovasi mencakup konsep pembaruan, komersialisasi dan implementasi”. Griffin (2004:397)

menyatakan “inovasi adalah usaha yang terkelola dari suatu organisasi untuk mengembangkan produk atau jasa baru serta kegunaan baru dari produk atau jasa yang ada”. Tidd (2001:334) menyatakan bahwa “kesuksesan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh ukuran seberapa inovatif sebuah organisasi, atau seberapa banyak inovasi yang dilakukan oleh sebuah organisasi”. Tidd (2001:336) memberikan saran untuk membangun sebuah organisasi yang inovatif mempunyai 4 tema sentral perilaku yaitu:

1. Inovasi yang sukses adalah berbasis pada strategi
2. Inovasi yang sukses tergantung pada hubungan yang efektif antara internal
3. Inovasi yang sukses membutuhkan mekanisme yang memungkinkan perubahan
4. Inovasi yang sukses hanya terjadi dalam konteks dukungan organisasi.

Proses inovasi merupakan alat bagi organisasi untuk mengeksploitasi ide, menghasilkan sesuatu hal baru, alat perubahan dalam organisasi, untuk menjadikan organisasi lebih baik, lebih cepat, lebih produktif, lebih efisien dan berkinerja lebih tinggi lagi.

Popadiuk *et al.*, (2006:303:) mengemukakan: inovasi mencakup konsep pembaruan, komersialisasi dan implementasi. Dengan kata lain, jika ide belum dikembangkan dan diubah menjadi produk, proses atau jasa, atau belum dikomersialkan, maka tidak akan diklasifikasikan sebagai sebuah inovasi. Popadiuk *et al.*, (2006:305) mengukur Inovasi organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi teknologi: yaitu inovasi yang menghasilkan proses manajemen dimana terdapat cara kerja dan pembaharuan teknologi.
2. Inovasi administrasi: yaitu melibatkan inovasi yang berkaitan dengan pembaharuan standar operasional prosedur dan proses administrasi.

3. Inovasi pemasaran: yaitu melibatkan produk, harga, promosi, dan tempat.

## **HIPOTESIS**

H1 : Diduga inovasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kausal yaitu dengan bentuk hubungan sebab akibat, jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2009).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009).

Menurut (Sugiyono, 2009) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. sampel yang digunakan adalah berjumlah 30 karyawan di ambil secara random dari seluruh anggota populasi.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. , Instrumen kepuasan kerja terdiri atas 8 item pernyataan, selanjutnya instrumen inovasi organisasi terdiri atas 4 item pernyataan.

Uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan metode statistika yang didukung perangkat lunak komputer/software yaitu menggunakan program SPSS. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005).

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Menurut (Ghozali, 2007), jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka indikator yang diberikan kepada responden dikatakan reliabel. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2014)

## HASIL

**Tabel 1**  
**Pengujian Validitas Inovasi**  
**Organisasi dan Kepuasan Kerja**

Variabel	Item	r hitung	Keterangan
Inovasi Organisasi (X)	X2.1	0.812 <sup>**</sup>	Valid
	X2.2	0.744 <sup>**</sup>	Valid
	X2.3	0.659 <sup>**</sup>	Valid
	X2.4	0.735 <sup>**</sup>	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.673 <sup>**</sup>	Valid
	Y.2	0.613 <sup>**</sup>	Valid
	Y.3	0.597 <sup>**</sup>	Valid
	Y.4	0.746 <sup>*</sup>	Valid
	Y.5	0.642 <sup>**</sup>	Valid
	Y.6	0.650 <sup>**</sup>	Valid
	Y.7	0.499 <sup>**</sup>	Valid
	Y.8	0.843 <sup>**</sup>	Valid

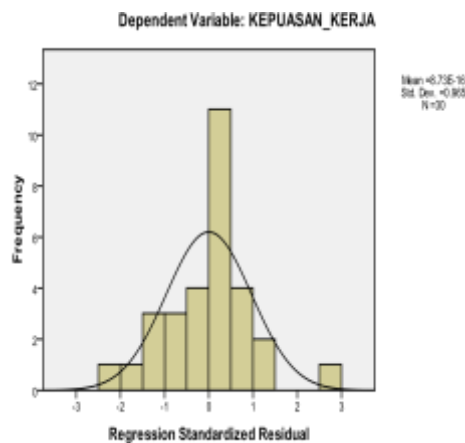
Nilai koefisien korelasi Pearson (r-hitung) pada masing-masing item pernyataan variabel lingkungan kerja lebih besar dari nilai r tabel = 0,148, dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan untuk mengukur variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

**Tabel 2**  
**Pengujian Realibilitas**

Variabel	Nilai Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Inovasi Organisasi	0,713	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,814	Reliabel

Nilai cronbach alpha di tiap variabel inovasi organsiasi dan kepuasan kerja lebih besar dari nilai kritis 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel/konsisten.

**Tabel 3**  
**Normalitas**



Pada grafik diatas dapat dilihat sebaran data mempunyai kurva yang dapat dianggap berbentuk lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Inovasi Organisasi (X)	.247	4.048

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan (Y)

Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai VIF lebih dari 1 tetapi kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1. Berdasarkan tabel 4 dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari problem multikolinieritas.

**Tabel 5**  
**Koefisien Regresi Linier Berganda**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 <sup>a</sup>	.707	.685	2.60732	1.862

a. Predictors: (Constant), Inovasi Organisasi (X),

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Angka Adjusted R Square adalah 0,707 hal ini berarti 70,7% variasi dari variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel inovasi organisasi, sedangkan sisanya sebesar 29,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.



## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa inovasi organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh inovasi organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senang atas tersedianya sistem informasi *online* sebagai penambah pengetahuan.

Temuan ini mendukung penelitian Islam mohammed *et al.*, (2011) *Organizational Learning, Innovation and Job Satisfaction* penelitian ini mengkonfirmasi bahwa pentingnya inovasi tidak terbatas pada perusahaan baik besar maupun skala kecil. Inovasi organisasi berpengaruh langsung ataupun berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## **Kesimpulan**

Inovasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi daya inovasi yang dilakukan oleh organisasi, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja para karyawan organisasi itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Calantone, R., Cavusgil, S., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and on job satisfaction. *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515-524. (<http://dx.doi.org> diakses pada tanggal 2 Maret 2015)
- Chung-Hsiung Fang, & Sue-Ting Chang. 2011. *Organizational learning capability and organizational innovation: The moderating role of knowledge inertia*. *African Journal of Business Management* Vol. 5(5), (<http://www.academicjournals.org>. diakses pada tanggal 2 April 2015)
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2007. *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 1*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2004. *Manajemen*. Edisi Ketujuh Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Dasar, Pengertian, Masalah Manajemen*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Islam Mohamed salim. 2011. Organizational Learning, Innovation and on job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, (*online*), Vol. 6, No. 12, (<http://www.ccsenetorg/ijbm>, diakses pada 9 Maret 2012).
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5 Buku 1. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Popadiuk, S., & Choo, C. W. 2006. Innovation and knowledge creation: How are these concepts related? *International Journal of Information Management*, 26 (4), 302-312. (<http://www.dx.doi.org>. diakses pada tanggal 2 april 2012)
- Raduan Che Rose, Naresh Kumar , Ong Gua Pak. 2009. The Effect Of Organizational Learning On Job Satisfaction: Third European Conference on Organizational knowledge, *International Journal of Information Management* 6 (25) 34–55 (<http://www.yahoo.com> Information System research diakses pada tanggal 3 maret 2015)
- Robbins, Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Su-Chao Chang, & Yi Chiang. 2010. *The Study of Social Capital, Organizational Learning, Innovativeness, Intellectual Capital, and on job satisfaction*, 1 (2) 65-70. ([http:// www.hraljournal.com](http://www.hraljournal.com) diakses pada tanggal 2 april 2015)
- Sugiyono, 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tidd, J., J. Bessant and K. Pavitt. 2001, *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change*, N.Y.: John Wiley & Sons. Inc. 5 (6) 334-355 (<http://www.google.com> Information System research diakses pada tanggal 7 maret 2015)
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Aksara.
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wang, Guangping dan Lee, Peggy D. Psychological Empowerment and Job Satisfaction An Analysis of Interactive Effects. *Group & Organization Management*, (online), Vol. 34, No. 3, (<http://www.gomsagepub.com>, diakses pada 16 Maret 2015).

