

## HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA GURU SMK SWASTA X DI SURABAYA

**Gumas Oktavian Pradana**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: gumaspradana@mhs.unesa.ac.id

**Umi Anugerah Izzati**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: umianugerah@unesa.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada guru SMK Swasta X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 guru. Instrumen yang digunakan berupa skala iklim organisasi dan skala perilaku inovatif. Teknik analisis menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 24.0. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada guru SMK Swasta X. Taraf signifikansi yang digunakan 5% dan memperoleh nilai  $r$  sebesar 0,585 dengan nilai signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula perilaku inovatif.

**Kata Kunci :** Perilaku Inovatif, Iklim Organisasi

### Abstract

*This purpose of this study was to determine the relationship between organizational climate with innovative behavior to teacher at Vocational Highschool X. This research uses a quantitative approach. The subjects used in this study were 45 teachers. The instrument used is in the form of organizational climate scale and innovative behavior scale. The analysis technique uses the product moment correlation test with the help of SPSS 24.0. The results showed a relationship between organizational climate and innovative behavior in private vocational school X teachers. The significance level used was 5% and obtained  $r$  value of 0.585 with significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). shows that there is a positive relationship which means that the higher the organizational climate shows that higher innovative behavior.*

**Keywords:** Innovative Behavior, Organizational Climate

### PENDAHULUAN

Perilaku manusia selalu diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan. Kemampuan kerja setiap manusia pada dasarnya terbatas, baik fisik, daya pikir, waktu, tempat, pendidikan dan banyak faktor yang mempengaruhi lainnya. Keterbatasan ini yang menyebabkan manusia tidak dapat mencapai sebagian besar tujuannya tanpa melalui bentuk sebuah kerja sama dengan orang lain. Hal tersebut yang mendasari manusia hidup secara berorganisasi. Organisasi adalah kesatuan sosial yang secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif bisa diidentifikasi. Organisasi meliputi semua dimensi secara menyeluruh baik ekonomi maupun urusan pribadi. Organisasi pada dasarnya memiliki tujuan yang terstruktur. Akhirnya organisasi itu ada untuk mencapai sesuatu. Sesuatu itu adalah tujuan dan biasanya tujuan tersebut tidak dapat dicapai dengan cara individu yang bekerja secara sendiri, hal tersebut dicapai dengan efisien melalui usaha kelompok Robbins (2004).

Salah satu organisasi yang ada adalah organisasi pendidikan. Tentunya didalam organisasi pendidikan

tersebut terdapat guru yang menjadi sumber daya manusia yang ikut andil keberhasilan suatu organisasi pendidikan. Mutu pendidikan merupakan salah satu tolok ukur kemajuan sebuah bangsa. Berbicara mengenai kualitas pendidikan pastilah melibatkan peran pendidik, yaitu guru. Menurut Pasal 4 UU RI No.14 tahun 2005 pendidikan yang dimaksud yang dimaksud adalah pendidik profesional yang berfungsi meningkatkan mutu pendidikan nasional. Upaya memaksimalkan fungsi guru untuk meningkatkan mutu pendidikan bukan hal yang mudah. Hal paling dasar dimulai dari perhatian terhadap SDM guru itu sendiri. Guru sebagai tenaga pendidik dituntut untuk berinovasi dan menghasilkan ide-ide yang baru yang berguna untuk kepentingan organisasi.

Guru memiliki peran yang sangat strategis dalam menunjang tercapainya kesuksesan tujuan pendidikan. Dalam mencapai kesuksesan di dunia pendidikan inilah maka perilaku inovatif sangat dibutuhkan pada pribadi setiap guru. Hal ini senada dengan (Kanter et al, 1983 dalam Kheng et al, 2013) yang menyatakan bahwa

inovasi sangat diperlukan oleh organisasi yang ingin tetap bertahan, efektif dan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Setiap organisasi yang tidak menyadari kenyataan ini dan tidak berinovasi akan menjadi alasan utama merosotnya organisasi yang ada (Drucker, 1989 dalam Kheng et al, 2013).

Menurut De Jong dan Hartog(2008), perilaku inovatif merupakan kontinum perilaku yang melibatkan proses berfikir kreatif hingga meyakinkan orang lain dalam pelaksanaan setiap ide pada situasi pekerjaan. Menurut De Jong dan Kemp (2003), inovasi dapat diartikan sebagai semua tindakan yang didalamnya dilakukan introduksi dan aplikasi ide-ide baru baru yang menguntungkan bagi kepentingan organisasi.

Hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan pihak SMK menunjukkan sebagian guru masih belum memiliki perilaku inovatif dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini bisa diketahui dari sebagian perilaku guru yang kurang memiliki kemauan untuk mengeksplorasi peluang. Khususnya peluang untuk meningkatkan karirnya. Contoh dari peningkatan karir ini adalah kemauan guru untuk mengikuti pelatihan tentang pengembangan diri yang memang dibutuhkan guru, mengikuti kegiatan yang disediakan oleh pihak sekolah mengenai strategi pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang ada dan kurangnya kemauan guru untuk mengikuti workshop yang di adakan oleh pihak sekolah. Selanjutnya guru belum memiliki kemauan dalam membangun cara-cara baru dalam mengajar ditandai dengan teknik pemberian pengajaran yang diberikan kepada siswa kurang dimanfaatkan dengan baik.

Selanjutnya masih ada guru yang kurang mau mengusulkan ide kontribusi yang lebih untuk sekolah. Ide yang dibutuhkan oleh sekolah adalah efisiensi pembelajaran dengan memanfaatkan kurikulum yang dipakai sekarang serta pembelajaran yang tepat sasaran, tepat sasaran adalah tiap jurusan yang ada di sekolah tersebut mendapatkan materi yang memang merupakan porsi yang harus diterima oleh siswa di jurusan tersebut sehingga efisiensi waktu dan sasaran ilmu yang diberikan bisa tepat. Inovasi atau ide – ide yang muncul harus diusulkan. Ide yang muncul akan diadakan dengan ide yang lain dan di saring, ide mana yang terbaik. West (2000), memaparkan beberapa ciri dari perilaku inovatif yaitu tendensi untuk menciptakan ide-ide baru, toleran terhadap ambiguitas, adanya keinginan untuk menjadi efektif, berorientasi pada inovasi serta pencapaian.

Menurut Patterson, Kerrin, & Roissard (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif, terdapat faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal diantaranya kognitif, kepribadian, motivasi, dan *knowledge*. Sedangkan faktor eksternal diantaranya desain kerja, sumber daya organisasi dan sumber daya sosial. Iklim organisasi sendiri merupakan faktor eksternal yang mempegaruhi perilaku inovatif. Iklim organisasi sendiri memiliki pengertian yaitu persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan organisasi secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang nantinya akan mempengaruhi perilaku karyawan (Lussier, 2005). Fokus penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Solomon, Winslow, dan Tarabishy (2004) menemukan bahwa iklim organisasi merupakan faktor esensial yang mempengaruhi perilaku inovatif pada individu. Hal ini disebabkan karena iklim organisasi merefleksikan persepsi individu mengenai kualitas lingkungan organisasi secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang nantinya akan mempengaruhi perilaku karyawan (Lussier, 2005).

Penelitian ini berfokus pada perilaku inovatif yang secara spesifik ditampilkan oleh guru di dalam sekolah tersebut, yaitu perilaku inovatif individu, khususnya di lingkungan kerjanya. Sebagian besar studi tentang inovasi mengarah pada inovasi di level organisasi (Amo & Kolvereid, 2005). Padahal, inovasi adalah ide dan individu merupakan pencetus dan pelaksana ide inovatif. Ide datang dari individu sebagai pihak yang membawa, mengembangkan, bereaksi dan dapat memodifikasinya.

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti ingin melakukan sebuah penelitian mengenai “Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di SMK Swasta X.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh Arikunto (2010), bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data yang diperoleh serta penampilan dari hasilnya. Penelitian dengan metode kuantitatif ini menekankan analisis pada data-data numerikal dan pada umumnya penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan sampel besar (Azwar, 2015).

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 45 guru. Pengumpulan data menggunakan skala iklim organisasi yang dibuat berdasarkan teori dari Lussier, (2005) dan skala perilaku inovatif yang dibuat berdasarkan teori dari De Jong dan Hartog, (2008). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*. Pada penelitian ini terdapat 2 jenis teknik analisis data, yaitu uji asumsi yang meliputi uji normalitas yang menggunakan *test of normality Kolmogrov-Smirnov* dan uji linieritas yang menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 5% ( $p < 0,05$ ). Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan *SPSS 23.00 for windows*

## HASIL PENELITIAN

Uji normalitas dan linearitas diperlukan untuk memastikan data yang diperoleh bisa dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment*. Data penelitian yang telah didapatkan kemudian diolah dengan menggunakan *descriptive statistics*.

Data statistik tersebut menunjukkan bahwa dari 45 subjek dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai rata-rata jawaban untuk variabel perilaku inovatif adalah 82.02 dan nilai rata-rata untuk variabel iklim organisasi adalah 127.77. Nilai terendah variabel perilaku inovatif sebesar 72 dan nilai tertingginya sebesar 94, sedangkan untuk variabel iklim organisasi memiliki nilai terendah sebesar

113 dan nilai tertinggi sebesar 142.

Nilai standar deviasi yang diperoleh untuk variabel perilaku inovatif adalah 5.344, sedangkan untuk variabel iklim organisasi adalah 6.950. Standar deviasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh lebih dari 1 SD ( $1\text{ SD} = 6$ ) yaitu 5.344 dan 6.950 yang berarti bahwa skor rata-rata data penelitian lebih bervariasi.

## A. Analisis Data

### 1. Hasil Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dari setiap variabel penelitian. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov Smirnov (KS)* yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.0 for windows. Data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai probabilitas  $p > 0,05$ , sedangkan data tidak berdistribusi normal apabila memiliki nilai  $p < 0,05$  (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikan variabel perilaku inovatif adalah sebesar 0,672 dan variabel iklim organisasi adalah sebesar 0,287. Hasil tersebut jika diinterpretasikan menunjukkan hasil kedua variabel berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ).

#### b. Uji Linearitas

Peneliti membutuhkan uji linearitas untuk melihat korelasi atau hubungan. Uji linearitas digunakan sebagai syarat untuk menganalisis korelasi. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05 (Sugiyono, 2012). Penelitian ini mendapatkan nilai signifikansi *Linearity* antara variabel perilaku inovatif dan variabel iklim organisasi adalah sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dimiliki kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel variabel perilaku inovatif dan variabel iklim organisasi adalah linier.

### 2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji fakta. Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian kali ini, untuk menguji nilai riil dengan nilai teori yang ada. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 23.00 for window.

Hasil analisis korelasi *product moment* yang menunjukkan koefisien korelasi antara variabel perilaku inovatif dan variabel iklim organisasi adalah 0,585 ( $r = 0,585$ ). Nilai korelasi tersebut

memiliki makna bahwa variabel perilaku inovatif dan iklim organisasi memiliki korelasi yang sedang. Sesuai dengan nilai  $r$  yang diperoleh yaitu 0,585 ( $r = 0,585$ ) yang bertanda positif sehingga dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel perilaku inovatif dan iklim organisasi adalah searah atau berbanding lurus. Hubungan searah atau berbanding lurus ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula perilaku inovatif pada guru SMK Swasta X, begitu juga sebaliknya jika iklim organisasi semakin rendah maka akan semakin rendah juga perilaku inovatif pada guru SMK Swasta X.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Nilai signifikansi sebesar 0,001 ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hubungan yang signifikan dari kedua variabel membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu “terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada guru SMK Swasta X” dapat diterima.

Hasil dari uji hipotesis dengan *product moment* juga menghasilkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,585, apabila sesuai dengan kriteria koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara variabel iklim organisasi dengan perilaku inovatif tergolong sedang. Nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar 0,585 menunjukkan tanda positif pada nilai koefisien korelasinya, oleh sebab itu arah hubungan pada variabel iklim organisasi dengan perilaku inovatif adalah berbanding lurus. Arah berbanding lurus tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula perilaku inovatif pada guru SMK Swasta X, begitu juga sebaliknya jika iklim organisasi rendah maka akan semakin rendah pula tingkat perilaku inovatif pada guru SMK Swasta X tersebut.

Setiap sekolah memiliki tujuannya masing – masing. Tujuan lain dari sekolah tercantum dalam Undang – Undang Dasar 1945 sebagai tujuan nasional. Tujuan lain dari sekolah diantaranya yaitu untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkembang sesuai kebutuhan zaman.

Hubungan yang sedang antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif dapat disebabkan karena keterkaitan hubungan kedua variabel. Pada saat guru meresapi iklim yang terjadi di sekolah, memahami tujuan organisasi maka perilaku inovatif dari guru akan muncul. Guru akan memberikan inovasi yang dibutuhkan untuk menunjang kelangsungan hidup sekolah karena guru memahami kebutuhan yang dibutuhkan sekolah. Hal tersebut sesuai dengan dimensi dari perilaku inovatif yaitu *opportunity exploration* dan *idea generation*.

Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif dikatakan saling berkaitan salah satunya juga ditunjukkan oleh penelitian yang

dilakukan oleh Manurwan dan Sawitri (2017), bahwa perilaku karyawan sudah mengarah pada menciptakan mengolah dan mengimplementasikan ide – ide baru dengan output berupa produk, teknologi, prosedur dan proses kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keefektifitasan kinerja anggota organisasi dan memberikan keuntungan bagi organisasi. Hal tersebut sesuai dengan salah satu dimensi *championing* dan *application*.

Pada penelitian yang telah dilakukan, terdapat dimensi-dimensi yang mempunyai kontribusi lebih tinggi dibandingkan dimensi yang lain pada variabel iklim organisasidan variabel perilaku inovatif. Nilai rata-rata dimensi iklim organisasi, yaitu pada dimensi *structure* memperoleh rerata nilai sebesar 20%, kemudian pada dimensi *support* memperoleh rerata nilai sebesar 17,5%, pada dimensi *responsibility* memperoleh rerata nilai sebesar 15%, lalu pada dimensi *organizationally identity and loyalty* memperoleh rerata nilai sebesar 15%, sedangkan pada dimensi *reward* memperoleh rerata nilai sebesar 12,5% lalu pada dimensi *risk* memperoleh rerata sebesar 12,5% sedangkan untuk dimensi *warmth* mendapatkan rerata sebesar 7,5 %.

Rerata yang diperoleh pada setiap dimensi menunjukkan bahwa dimensi *warmth* memiliki nilai yang paling rendah dari dimensi yang lain, dimana itu menunjukkan bahwa tingkat interaksi sosial yang lebih intim antar guru yang meliputi pesahabatan, kekeluargaan masih mendapatkan rerata nilai yang rendah. Berdasarkan hal tersebut, sesuai dengan kondisi SMK Swasta X, dimana beberapa guru belum mendapatkan support dari rekan kerjanya, kebutuhan interaksi belum mereka dapatkan, juga komunikasi dalam bekerja sulit berjalan dengan baik.

Pada saat rapat guru yang memberikan ide mengenai pelayanan pendidikan yang lebih efisien kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja. Adanya kesenjangan antara guru yang usia kerja sudah lama dan baru saat memberikan pendapat, guru yang memiliki masa kerja yang belum lama kurang mendapatkan kesempatan untuk mengemukakan pendapat, diutamakan guru yang telah bekerja yang lama, selanjutnya komunikasi yang berjalan antar guru juga belum berjalan dengan baik, masih ada miss komunikasi yang terjadi mengenai jam mengajar ataupun pergantian jam. Oleh sebab itu, dimensi *warmth* masih mendapatkan rerata rendah.

Dimensi *structure*, *support*, *responsibility*, *organizationally identity and loyalty*, *risk* dan *reward* memperoleh nilai lebih tinggi dari *warmth*, apabila dilihat dari kondisi organisasi, pada dimensi *structure*. *Structure* dalam hal ini berkaitan dengan susunan jabatan dalam sekolah, peraturan yang sesuai, batasan-batasan dalam bekerja, aturan dalam bekerja, prosedur kerja, dan kejelasan tugas serta wewenang. Sekolah sudah menerapkan struktur yang jelas dan akan menimbulkan perasaan emosional yang muncul dari dalam diri guru. Guru tersebut akan merasa diperlukan oleh sekolah sehingga guru tersebut akan memiliki persepsi yang positif terhadap sekolah. Pada dimensi *support*, guru yang mendukung

satu sama lain akan memunculkan persepsi yang positif terhadap lingkungan kerjanya sehingga membuat guru merasa nyaman. Kenyamanan dalam hal ini akan memicu guru untuk mempertahankan keanggotaannya. Subjek cukup setuju bahwa selama bekerja bersama, mereka saling menjaga hubungan satu sama lain, saling membantu serta saling menjaga hubungan dengan baik. Pernyataan ini didukung oleh responden yang menyatakan bahwa saat mereka mendapatkan kesulitan mereka akan mendapatkan bantuan dari teman sekerjanya.

Pada dimensi *responsibility* dan *organizationally identity and loyalty* masih menunjukkan beberapa perilaku yang harus ditingkatkan yaitu perilaku pengawasan dari kepala sekolah terhadap guru, untuk pengawasan harus lebih ditingkatkan agar guru merasa dipedulikan dan hal tersebut akan menimbulkan guru terpacu berperilaku inovatif. Selanjutnya tingkat kepedulian dan rasa bangga terhadap sekolah juga perlu dipertahankan oleh seluruh lapisan masyarakat sekolah. Penanaman rasa bangga terhadap sekolah dan kenyamanan dilingkungan sekolah akan membuat guru memikirkan kondisi di sekolahnya dan membuat guru memikirkan hal yang terbaik baik bagi guru dalam hal efisiensi dalam hal pendidikan yang diberikan kepada siswa, hal ini lah yang akan memicu guru memberikan sumbangsih ide bagi sekolah.

Pada dimensi *reward* dan *risk*, pujian yang diberikan dari kepala sekolah membuat guru merasa terpacu untuk meningkatkan skill nya. Sedangkan dalam hal melakukan inovasi dalam bekerja responden merasa kesulitan mengembangkan dirinya untuk melakukan inovasi. Mereka terhambat menyelesaikan tugas karena membutuhkan ide yang baru untuk menyelesaikannya. Organisasi akan lebih baik apabila dapat meningkatkan semua dimensi pada iklim organisasi karena masing-masing dimensi tersebut memiliki peran yang berbeda dalam membentuk perilaku inovatif secara keseluruhan.

Nilai rata-rata dimensi perilaku inovatif, yaitu pada dimensi *opportunity exploration* memperoleh rerata nilai sebesar 30,8%, kemudian pada dimensi *idea generation* memperoleh rerata nilai sebesar 30,8%, pada dimensi *championing* memperoleh rerata nilai sebesar 23,1%, lalu pada dimensi *application* memperoleh rerata nilai sebesar 15,4%. Pada dimensi *opportunity exploration* para guru sudah memberikan sumbangsih ide yang dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi belajar mengajar kepada para siswa. Responden setuju bahwa dari masing masing mereka tidak ada keberatan dan merasa kesulitan untuk memberikan ide yang baik bagi sekolah. Selanjutnya pada dimensi *idea generation* perilaku yang muncul yang berkaitan dengan pembuatan konsep untuk meningkatkan efisiensi pembelajaran sudah muncul, hal ini ditandai para guru memberikan masukan terhadap berjalannya kurikulum yang dilakukan dari tahun ke tahun dan cara menerapkan kurikulum tersebut bervariasi setiap tahunnya. Pemecahan masalah yang berkaitan dengan proses belajar

mengajar bisa diatasi dengan baik, kepala sekolah sebagai pemimpin, mempunyai peranan penting dalam menemukan solusi dan memberikan keputusan yang terbaik bagi sekolah. Kepala sekolah juga berhasil membuat guru juga ikut andil dalam menemukan solusi yang terbaik bagi sekolah.

Selanjutnya untuk dimensi *championing* perilaku yang perlu diperbaiki adalah pesimisme guru terhadap ide yang diberikan kepada sekolah, optimisme yang lebih terhadap ide yang ia berikan akan membuat sekolah mendapatkan pilihan untuk lebih mengembangkan potensinya lewat ide-ide yang dibuat. Guru juga harus meyakinkan pihak sekolah bahwa ide yang diberikan adalah ide yang terbaik yang ia buat sehingga ide yang diberikan memiliki dampak yang bagus dan itu akan berdampak terhadap kenyamanan guru untuk tetap berada di sekolah karena ide yang ia berikan memberikan hal yang positif, rasa bangga karena ide di terima juga merupakan penghargaan yang pantas diberikan kepada guru.

Dimensi yang terakhir yaitu dimensi *application*, pengaplikasian ide yang telah disusundikan telah diseleksi, selanjutnya harus diaplikasikan agar tau manaide yang terbaik bagi sekolah, ide yang akan di aplikasikan juga harusnya ide yang telah disepekat oleh semua pihak masyarakat sekolah sehingga tidak adanya kesalahpahaman dan membuat terhambatnya ide tersebut untuk dilaksanakan. Data penelitian ini juga didukung oleh fakta – fakta yang ditemukan dalam studi pendahuluan di mana pihak sekolah memberikan keuntungan berupa perjalanan ibadah, bonus, pelatihan dan pengembangan serta *family gathering*.

Iklim organisasi yang positif akan cenderung meningkatkan keinginan guru untuk berperilaku inovatif. Menurut Damirch, dan Rahimi(2011), iklim organisasi mempersiapkan inovasi pekerja dengan memberikan dorongan dan perubahan situasi yang fleksibel, hal tersebut membuka jalan pekerja untuk memecahkan masalah dari sudut pandang lain.

Pentingnya perilaku inovatif pada guru secara objektif terlihat paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan guru yang bersangkutan sendiri dan kepentingannya dengan organisasi. Bagi guru, iklim organisasi tersebut berperan sebagai pendukung secara emosional dalam melakukan pekerjaan. Bagi guruperilaku inovatif berperan sebagai pendukung berkembangnya diri mereka yang memiliki hubungan positif dengan produktivitas organisasi. Tingkat perilaku inovatif yang sedang pada organisasi salah satunya disebabkan oleh tingkat iklim organisasi yang juga masuk dalam tingkat korelasi sedang.

Sikap positif atau negatif guru terhadap dimensi – dimensi iklim organisasi sangat erat kaitannya dengan tingkat perilaku inovatif yang akan dimunculkan oleh guru. Hal ini dapat terlihat apabila kemampuan guru memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan sekolah dan guru merasa nyaman terhadap lingkungannya akan memperngaruhi guru untuk terus memberikan sumbangsih ide yang baik bagi sekolah.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan, menyatakan terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada guru SMK Swasta X Surabaya. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat dan bertanda pada variable iklim organisasi dan perilaku inovatif. Tanda positif tersebut memberikan makna bahwa korelasi antara iklim organisasi dan perilaku inovatif memiliki arah positif, sehingga semakin tinggi iklim organisasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif guru.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dianjurkan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian yaitu:

#### 1. Instansi

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pentingnya menjaga iklim organisasi sekolah untuk meningkatkan perilaku inovatif dan menciptakan perilaku inovatif bagi guru. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perilaku inovatif guru diantaranya pihak sekolah bisa membuat guru merasa aman dan nyaman saat berada di sekolah tersebut, membuat guru mentaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh sekolah, memberikan reward kepada guru, dan memunculkan dukungan dari pihak sekolah untuk guru.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menekankan pada variabel iklim organisasi sehingga tidak semua faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif dapat diungkap. Oleh karena itu diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengungkapkan variabel lain yang belum diungkap pada penelitian ini seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, jenis kelamin serta pengalaman kerja. Adanya variasi dalam penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan psikologi terutama psikologi industri dan organisasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Amo, B. W., & Kolvereid, L. (2005). Organizational strategy, individual personality and innovative behaviour. *Journal of Enterprising Culture*, 13, 7-20.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta: rineka cipta.
- Azwar, S. (2015). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Damirch, Q. V., Rahimi, G., & Seyyedi, M. H.

- (2011). Transformational leadership style and innovative
- De Jong, J., dan Den Hartog, D. (2003). Leadership as a determinant of innovative behavior: a conceptual framework. *SCALES Initiative (Scientific Analyses of Entrepreneurship SMEs)*. Pp. 1-95.
- De Jong, J., dan Den Hartog, D. (2008). Innovative and work behavior : measurement and validation. Amsterdam: EIM bussiness.
- De Jong, Jansen PJ dan Kemp, Robert. (2003). Determinants of co-workers innovative behavior and investigation into knowledge intensive service. *International journal of innovation management*. 7 Februari, 189 – 212.
- El – Manurwan, M., dan Sawitri, D, R. (2017). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. PLN persero distribusi jawa barat apj bogor. *Jurnal Empati*, 3 : 351 – 356.
- Hutahaean, E. S. (2005). Kontribusi pribadi kreatif dan iklim organisasi terhadap perilaku inovatif. *Proceeding Seminar Nasional PESAT*, 159-167.
- Isaken, S.G, Lauer, K.J, Ekvall, A. G, Britz. (1999). Perceptions of the Best and Worst Climates For Creativity Preliminary Validation Evidence for Situational Outlook Questionnaire. *Inc. CreatMty Research Journal*. Vol 13, No.2, 171 -148. Lawrence Erlbaum Associates.
- Kheng, Y.K., Mahmood, R., dan Beris, S. J. H. (2013). A conceptual review of innovative work behavior in knowledge intensive business services among knowledge workers in malaysia. *International journal of business, humanities and technology*, 3 : 2.
- Lussier, R. N. (2005). Human relations in organizations : applications and skills building (6<sup>th</sup> ed). New York : McGraw-hill/Irwin.
- Patterson, F., Kerrin, M., dan Roissard, G.G. (2009). Characteristics and behavior of innovative people in organizations. *Literature Review*, 3, 1-53.
- Price, J.L. 1997. Handbook of organizational measurement. *International journal of manpower*. 18 : 305-558.
- Robbins, Stephen P. (2004). Teori Organisasi : struktur, desain dan aplikasi. Alih bahasa jusuf udaya. Jakarta : arcan.
- Sugiyono.(2012). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Bandung: alfabeta.
- Solomon, T. G., Winslow, K. E., & Tarabisiy, A. (2004). The role of climate in fostering innovative behaviour in entrepreneurial SMEs
- West, M.A. (2000). Mengembangkan kreativitas dalam organisasi. edisi pertama. Kanisius : yogyakarta.