

Pengaruh peningkatan kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif dengan pemberian pelatihan work redesign pada atasan : studi pada kantor pusat PT XY = The effect of increasing job satisfaction on innovative behavior by providing work redesign training for supervisor : study at head office PT XY / Deasy ratnasari

Deasy Ratnasari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20349599&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif pada karyawan di kantor pusat PT XY. Berdasarkan hasil identifikasi masalah organisasi, karyawan merasa kurang puas terhadap gaji, imbalan nonfinansial (apresiasi), atasan, kesempatan promosi, transparansi informasi (komunikasi), dan sifat pekerjaan sehingga menghambat perilaku inovatif yang ditampilkan oleh karyawan. Hal ini perlu dibuktikan dengan mengukur pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Job Satisfaction Survey (Spector, 1997) dan Innovative Work Behavior (Janssen, 2000) yang telah diadaptasi. Hasil penelitian pada 49 karyawan di kantor pusat PT XY menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif pada karyawan kantor pusat di PT XY ($R^2 = 0.388^*$, $p < 0.05$). Hasil perhitungan lebih lanjut menunjukkan bahwa faset kepuasan terhadap sifat pekerjaan paling berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menetapkan intervensi yang tepat untuk menangani masalah organisasi ialah dengan memberikan pelatihan work redesign pada atasan yang memiliki subordinat dengan tingkat kepuasan terhadap sifat pekerjaan yang rendah. Selanjutnya, peneliti melakukan uji perbedaan pada skor kepuasan kerja (termasuk kepuasan terhadap sifat pekerjaan) dan skor perilaku inovatif saat sebelum dan setelah dilaksanakan intervensi. Uji ini dilakukan pada 6 orang subordinat yang atasannya telah mengikuti pelatihan. Hasilnya tidak terdapat perbedaan antara skor kepuasan kerja dan skor perilaku inovatif saat sebelum dan setelah diberikan intervensi. Namun demikian, ditemukan adanya perbedaan skor kepuasan terhadap sifat pekerjaan.

.....

The study was conducted to find out the effect of increasing job satisfaction on innovative behavior to employee at Head Office PT XY. Based on result of organizational assessment, employees feel unsatisfied to pay, rewards, supervision, promotion, communication, and nature of work so that it inhibits employees to perform innovative behavior. This hypothesis was verified by measuring the influence of job satisfaction on innovative behavior. Instrument tools used in this study are Job Satisfaction Survey (Spector, 1997) and Innovative Work Behavior (Janssen, 2000) that has been adapted. The result of study on 49 employees indicated that there are significant effects of job satisfaction on innovative behavior to employees at Head Office PT XY ($R^2 = 0.388^*$, $p < 0.05$). Further result showed that nature of work as one of job satisfaction facets is the best facet giving influence to innovative behavior. Based on these result, the researcher determined appropriate interventions to solve the problems by providing work redesign training for supervisors who have subordinate with low satisfaction to nature of work. Then, the researcher conducted a comparison test in global job satisfaction (including nature of work) and innovative behavior scores before and after the intervention. These tests are conducted to 6 employees whose supervisor has already

participated at training. The result indicated that there are no significant differences in global job satisfaction and innovative behavior score before and after the intervention. But, there is a significant difference in nature of work score before and after the intervention.