

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA MAHASISWA UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

Erlina Yupra Handayani

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, erlina17010664003@mhs.unesa.ac.id

Aulia Rahmah

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, aulia17010664013@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Perkembangan zaman membuat persaingan antara organisasi satu dengan organisasi lain semakin ketat, tak terkecuali organisasi dalam lingkup UNESA. Untuk menjawab persoalan tersebut, organisasi dalam lingkup UNESA perlu mengembangkan sikap inovatif agar dapat terus berkembang dan kompetitif dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penelitian-penelitian terdahulu menemukan indikasi bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif individu dalam lingkup organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada mahasiswa UNESA. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dengan uji hipotesis menggunakan uji korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r) sebesar 0.406 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi dengan variabel inovatif berhubungan secara positif pada aspek komitmen afektif dari hasil uji regresi sebesar 0.316 atau sebesar 31.6% , sehingga dapat disimpulkan bahwa makin tinggi seorang mahasiswa memiliki komitmen organisasi, makin tinggi pula perilaku inovatif yang dapat ia capai. Begitu pula sebaliknya, makin rendah komitmen organisasi yang ia miliki, makin rendah pun perilaku inovatif yang dapat mahasiswa tersebut capai.

Kata Kunci: perilaku inovatif, komitmen organisasi, mahasiswa.

PENDAHULUAN

Inovatif merupakan perilaku dalam suatu rangkaian kerja yang secara bertahap dilakukan oleh individu dalam mengembangkan dan/atau meningkatkan perilaku kerja yang lebih efektif (De Jong & Hartog, 2010). Sedangkan menurut Gaynor (dalam Prayudhayanti, 2014), inovatif diartikan sebagai tindakan dalam menciptakan dan mengadaptasi ide, pemikiran, ataupun cara baru yang kemudian diterapkan dalam suatu kegiatan atau pekerjaan. Selain itu, menurut Janssen (2000), perilaku inovatif merupakan pengenalan, pembuatan, dan pengaplikasian ide baru dalam pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja individu, kelompok, ataupun suatu organisasi. Melalui pernyataan-pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa inovatif merupakan perilaku individu dalam menciptakan ide-ide baru yang dapat diterapkan dalam suatu pekerjaan tertentu.

Dewasa ini, mahasiswa semakin dituntut untuk menjadi lebih inovatif dalam lingkup kelompok atau organisasi, tak terkecuali pada mahasiswa UNESA. Hal tersebut bertujuan agar organisasi tersebut dapat berkembang dan bersaing dalam memenuhi dan mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang inovatif dinilai lebih unggul dalam merespon tantangan lingkungan secara cepat dan baik jika dibandingkan dengan organisasi yang tidak inovatif (Damanpour &

Gopalakrishnan, 1998). Tidak heran jika banyak organisasi yang mulai menempatkan inovasi sebagai salah satu dari visi dan misi atau kemampuan yang wajib dimiliki oleh anggotanya.

Meskipun begitu, bukan hal yang mudah untuk melakukan perilaku inovatif. Inovatif merupakan perilaku yang harus terus diasah dan dikembangkan, bukan sekedar suatu kecerdasan yang dibawa sejak lahir. Agar mahasiswa mampu mengembangkan perilaku inovatif, maka organisasi harus mendukung dan memfasilitasi mahasiswa dalam mengembangkan perilaku inovatif. Langkah tersebut dapat menjadi investasi yang cukup menguntungkan bagi organisasi agar dapat mempertahankan keunggulannya. Perilaku inovatif dapat menjadi faktor penting dalam mendorong keberhasilan organisasi (Yuan & Woodman, 2010).

Jansen (2000) menyatakan bahwa terdapat tiga macam aspek yang dapat mengukur perilaku inovatif, yaitu:

a. Menghasilkan Ide

Individu mampu menciptakan ide dan solusi yang baru ketika ia dihadapkan pada suatu masalah yang terjadi dalam organisasi. Ide dan solusi ini bisa bersifat orisinal ataupun diadaptasi dari ide yang sebelumnya telah ada.

b. Mempromosikan Ide

Individu mencari dan memperoleh dukungan dari rekan yang lain dengan cara mempromosikan ide dan solusi baru yang ia buat. Dukungan tersebut akan memperkuat ide dan solusi agar dapat diaplikasikan dalam organisasi.

c. Realisasi Ide

Individu mewujudkan ide dan solusi tersebut ke dalam sebuah proses kerja nyata yang dapat diimplementasikan dalam organisasi guna meningkatkan efisiensi kinerja organisasi tersebut.

Terdapat hasil penelitian-penelitian yang menemukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif seseorang di dalam organisasi. Misalnya hasil penelitian yang dilakukan Parzefall, Seeck, dan Leppänen (2008) menemukan bahwa kemampuan kognitif menjadi salah satu faktor internal dalam perilaku inovatif. Selain itu, Shalley, Zhou, dan Oldham (2004) mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan, tingkat kompleksitas, dan lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif. Namun di sisi lain, Prayudhayanti (2014) menemukan bahwa konsekuensi perilaku inovatif merupakan dampak yang dihasilkan dari komitmen organisasi. Perilaku inovatif sendiri memiliki unsur-unsur yang berasal dari komitmen organisasi yang sejalan dengan tujuan, kebutuhan, dan harapan dari suatu organisasi.

Komitmen organisasi sendiri merupakan penerimaan individu atas keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari organisasinya, serta loyalitas dan keterlibatan dirinya untuk tetap berada di organisasi (Mayer & Allen, 1990). Menurut Winner (dalam Tranggono & Kartika, 2008), komitmen organisasi diartikan sebagai dorongan yang membuat individu melakukan sesuatu untuk menunjang dan mengutamakan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, menurut Porter (dalam Prayudhayanti, 2014), komitmen organisasi ialah sikap individu yang cenderung stabil atas keyakinan serta penerimaan kuat pada nilai dan tujuan yang dimiliki organisasi, individu tersebut pun memiliki usaha dengan segala daya dan kemampuan yang ia miliki untuk kepentingan organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1990), terdapat beberapa aspek dalam komitmen organisasi, yaitu: (1) Komitmen Afektif, berhubungan dengan ikatan emosional, identifikasi, dan keikutsertaan individu dalam organisasi; (2) Komitmen Kontinuan, berhubungan dengan pertimbangan individu mengenai hal-hal yang harus dikorbankan jika harus meninggalkan organisasi; (3) Komitmen

Normatif, berhubungan dengan tanggung jawab dan loyalitas pada organisasi.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, Greenberg dan Baron (dalam Prayudhayanti, 2014), berpendapat bahwa karakteristik individu, alternatif peluang pekerjaan, serta perlakuan dari organisasi kepada anggotanya. Individu yang memiliki karakteristik berani akan cenderung mengambil resiko dalam memanfaatkan alternatif peluang dalam pekerjaannya. Hal tersebut akan memunculkan perilaku inovatif yang dapat meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi. Li dan Zheng (2014) menemukan bahwa faktor perilaku inovatif pada individu salah satunya adalah komitmen organisasi. Organisasi mendorong individu dalam menumbuhkan dan membangun komitmen organisasi melalui berbagai fasilitas dan sumber daya yang mereka butuhkan. Komitmen tersebut membangun unsur-unsur yang terkandung di dalam perilaku inovatif yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi dalam mempertahankan keunggulannya. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti ingin mengkaji lebih lanjut, apakah komitmen organisasi memiliki keterkaitan dengan perilaku inovatif pada mahasiswa UNESA.

METODE

Penelitian yang digunakan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dengan uji hipotesis menggunakan uji korelasi. Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada mahasiswa. Variabel bebas pada penelitian ini yakni komitmen organisasi sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah perilaku inovatif.

Sampel

Penelitian ini melibatkan 40 mahasiswa yang tergabung dan memiliki ikatan dengan organisasi tertentu minimal 1 tahun. Partisipan harus bergabung dengan organisasi yang memiliki struktur organisasi. Partisipan berada di usia sekitar 19-21 tahun. Pengambilan sampel ini dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* yang disebarkan menggunakan *google form* berikut <https://bit.ly/SkalaKomitmenInovatif>. Alasan pengambilan sampel yakni mahasiswa yang tergabung dalam salah satu organisasi merupakan mahasiswa yang dapat dikategorikan memiliki komitmen pada organisasinya yang dapat diteliti hubungannya dengan perilaku inovatif yang ada pada mahasiswa.

Tabel 1. Sebaran Data Partisipan

Variabel	Kategori	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-Laki	16
	Perempuan	24
Usia	19 tahun	4
	20 tahun	21
	21 tahun	15
Semester	Semester 4	4
	Semester 6	26
	Semester 8	10
Lama Bergabung di Organisasi	1-2 tahun	32
	3-4 tahun	8
Total Partisipan		40

Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data selanjutnya akan digunakan pada penelitian terkait hubungan komitmen organisasi dengan perilaku inovatif menggunakan kuesioner atau skala. Menurut Azwar (2010) skala merupakan salah satu alat ukur yang mengungkapkan atribut dan perilaku pada jawaban subjek secara tidak langsung yang tidak memiliki jawaban yang benar ataupun salah. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan dua skala yakni skala komitmen organisasi dan skala perilaku inovatif yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang telah ditentukan.

Skala pertama yang digunakan yakni skala komitmen organisasi terdiri dari tiga aspek yakni komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif yang dikembangkan oleh tokoh Meyer dan Allen (1990). Skala likert yang disusun terdiri dari 20 butir soal pertanyaan *favorable* dan *unfavorable* yang ditentukan dengan lima pilihan respon yakni sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Respon skala ini ditentukan dengan poin angka 1 hingga 5. Pernyataan *favorable* akan ditunjukkan poin 1 untuk respon sangat tidak setuju (STS) dan poin 5 untuk respon sangat sesuai (SS). Sedangkan, pada pernyataan *unfavorable* ditunjukkan poin 1 untuk respon sangat setuju (SS) dan poin 5 untuk sangat tidak setuju (STS). Skala likert ini diadaptasi dari instrumen Meyer dan Allen (1990) dengan hasil uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* yang diperoleh koefisien sebesar 0,89 dan memiliki korelasi item sekitar 0,362 – 0,638. Maka dari itu, skala ini cukup reliabel untuk digunakan.

Tabel 2. Butir Skala Komitmen Organisasi

Aspek	Contoh Butir Soal
Komitmen Afektif	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini
	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.
Komitmen Kontinuan	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya.
	Banyak hal dalam hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saya sekarang
Komitmen Normatif	Jika mendapat tawaran untuk berorganisasi yang lebih baik di tempat lain saya tidak akan merasa benar meninggalkan organisasi saya
	Segala sesuatu menjadi lebih baik apabila seseorang bertahan dengan satu organisasi dalam sebagian karirnya

Skala kedua yang digunakan yakni skala perilaku inovatif di tempat organisasi. Skala ini diadaptasi dari Janssen (2000) dimana skala ini memiliki beberapa aspek yakni (1) *idea generalization*, (2) *idea promoting*, dan (3) *idea realization*. Skala ini memiliki 24 butir pernyataan yang *favorable*. Pada skala ini ditentukan bahwa partisipan diberikan pilihan respon sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skor ditentukan dengan rentang 1-5, skor 1 diberikan pada respon sangat tidak setuju (STS) dan skor 5 untuk respon sangat sesuai (SS). Hasil analisis butir pernyataan yakni memiliki koefisien korelasi sekitar 0,587 hingga 0,787 dan uji reliabel sebesar 0,80. Dengan demikian, kedua skala likert diatas memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat digunakan pada penelitian ini.

Tabel 3. Butir Skala Perilaku Inovatif

Aspek	Contoh Butir Soal
<i>Idea Generalization</i>	Saya mendapat ide/gagasan baru dari pengalaman saya
	Saya senang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan.
<i>Idea Promoting</i>	Saya mampu mengkomunikasikan setiap ide/gagasan secara efektif.

Aspek	Contoh Butir Soal
	Saya mengkomunikasikan ide/gagasan baru kepada ketua saya.
Idea Realization	Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan tugas saya menjadi cepat selesai.
	Saya menerapkan ide/gagasan baru dengan mudah.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan *IBM. Statistic 24.0 for windows*. Teknik ini digunakan untuk menguji apakah adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada mahasiswa UNESA.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil data uji statistik deskriptif berupa jumlah partisipan, nilai skor maksimal (*Max*), nilai skor minimal (*Min*), rata-rata skor (*Mean*), dan standar deviasi (*SD*).

Tabel 4. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	SD
Komitmen Organisasi	40	53	82	69.05	7.246
Perilaku Inovatif	40	57	120	94.75	11.829
Valid N (Listwise)	40				

Berdasarkan data statistik deskriptif diatas menunjukkan bahwa partisipan dalam penelitian ini berjumlah 40 partisipan ($N = 40$), pada skala komitmen organisasi skor minimal sebesar 53 dan skor maksimal sebesar 82 dengan memiliki nilai rata-rata skor yakni 69.05 dan memiliki standar deviasi sebesar 7.246. Lalu, pada skala perilaku inovatif skor minimal diperoleh sebesar 57 dan skor maksimal sebesar 120 dengan skor nilai rata-rata sebesar 94.75 dan standar deviasi sebesar 11.829.

Menurut Azwar (2015) melalui rumus standar deviasi dan kurva distribusi normal dapat digolongkan pengkategorian. Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa data tersebut dapat dijadikan menjadi tiga kategori yakni kategori rendah, sedang dan tinggi. Pengkategorian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan makna pada skor tersebut. Skala komitmen organisasi menunjukkan bahwa mahasiswa

yang berada di kategori rendah sebanyak 3 mahasiswa, pada kategori sedang sebanyak 29 mahasiswa, dan pada kategori tinggi sebanyak 8 mahasiswa. Sedangkan pada skala perilaku inovatif mahasiswa yang berada di kategori rendah sebanyak 6 mahasiswa, pada kategori sedang sebanyak 30 mahasiswa dan kategori tinggi sebanyak 4 mahasiswa.

Setelah uji statistik deskriptif, selanjutnya melakukan uji asumsi penelitian yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi ini dilakukan sebelum uji hipotesis dilakukan. Uji asumsi ini menggunakan bantuan *IBM. Statistic 24.0 for windows*. Uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*, hasil menunjukkan bahwa nilai data variabel komitmen organisasi sebesar 0.098 dan nilai variabel perilaku inovatif sebesar 0.000. Berdasarkan nilai tersebut variabel komitmen organisasi berdistribusi normal karena $p > 0.05$ sedangkan variabel perilaku inovatif tidak berdistribusi normal karena nilai dibawah 0.05. Selanjutnya, dilakukan uji linearitas menunjukkan hasil sebesar 0.007 ($p < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel bebas yakni komitmen organisasi dengan variabel terikat yakni perilaku inovatif memenuhi asumsi linieritas.

Tabel 5. Uji Linearitas

	Koefisien Linieritas (F)	Signifikansi (p)	Keterangan
Komitmen Organisasi	9.212	0.007	Linier
Perilaku Inovatif			

Setelah melakukan uji asumsi, dilakukan uji hipotesis sebagai langkah terakhir untuk menguji adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada mahasiswa UNESA. Uji hipotesis ini menggunakan teknik *pearson product moment* dengan menggunakan program *IBM. Statistic 24.0 for windows*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa data menunjukkan adanya korelasi antara variabel komitmen organisasi dengan variabel perilaku inovatif yang ditunjukkan sebagai berikut bahwa $p = 0.009$ ($p < 0.05$), sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima dan dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	N	Pearson Correlation	Signifi- kansi (p)	Keterang- an
Komitmen Organisasi	40	0.406	0.009	Korelasi
Perilaku Inovatif				

Berdasarkan tabel diatas, menurut derajat hubungan *pearson correlation* (Azwar, 2015) menjelaskan apabila nilai *pearson correlation* terletak dengan rentang 0,40 s/d 0,60 maka sifat korelasi atau hubungan tersebut masuk kategori sedang. Uji hipotesis tersebut menyatakan bahwa nilai *pearson correlation* yakni 0.406 maka dinyatakan bahwa sifat hubungan komitmen organisasi dengan perilaku inovatif berkorelasi sedang.

Selanjutnya, terdapat analisis tambahan yakni menggunakan uji regresi berdasarkan komponen aspek komitmen organisasi yang paling berpengaruh terhadap perilaku inovatif pada mahasiswa dengan menggunakan bantuan *IBM. Statistic 24.0 for windows*.

Tabel 7. Uji Regresi Aspek Komitmen Organisasi

	r	R ²	p	Keteran- gan
Komitmen Afektif	0.316	0.100	0.047	Signifik- an
Komitmen Kontinuan	0.269	0.072	0.093	Tidak Signifik- an
Komitmen Normatif	0.276	0.076	0.084	Tidak Signifik- an

Berdasarkan hasil uji regresi pada aspek-aspek komitmen organisasi diketahui bahwa terdapat tiga aspek yakni komitmen efektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Melalui ketiga aspek tersebut, aspek yang paling memengaruhi perilaku inovatif pada mahasiswa yakni aspek komitmen efektif dengan memiliki nilai $p = 0.047$ ($p < 0.05$) dengan $r = 0.316$ dan $R^2 = 10\%$. Sedangkan, aspek komitmen kontinuan dan aspek komitmen normatif dalam hal ini kurang berpengaruh pada perilaku inovatif karena nilai $p > 0.05$.

Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada mahasiswa UNESA menunjukan adanya korelasi positif atau terdapat hubungan yang signifikan

secara positif antara variabel komitmen organisasi dengan variabel perilaku inovatif. Diketahui bahwa koefisien korelasi (r) sebesar 0.406 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi dengan variabel inovatif berhubungan secara positif pada aspek komitmen afektif dari hasil uji regresi sebesar 0.316 atau sebesar 31.6%. Nilai koefisien regresi yang ditunjukkan ini bahwa aspek komitmen efektif tergolong lumayan berpengaruh pada perilaku inovatif pada mahasiswa UNESA.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini juga didukung oleh Li dan Zheng (2014) bahwa salah satu faktor penentu dalam munculnya perilaku inovatif yakni berasal dari diri individu sendiri yakni komitmen organisasi dimana seorang mahasiswa membutuhkan suatu keadaan untuk bertahan pada organisasi tertentu seperti adanya sumber daya yang diberikan oleh organisasi tersebut pada anggota. Selain itu, menurut De Jong dan Kemp (2003) menjelaskan bahwa salah satu dampak yang ditimbulkan oleh salah satu aspek komitmen organisasi yakni adanya konsekuensi pada perilaku inovatif pada individu hal itu dikarenakan sebuah organisasi terkadang membutuhkan anggota yang memiliki perilaku positif dan berguna untuk kemajuan organisasinya. Hasil penelitian lainnya yang mendukung hal ini yakni salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Vermeulen (2004) yang menjelaskan dalam penelitiannya bahwa dalam membangun komitmen organisasi juga dapat mengelola perkembangan perilaku inovatif.

Menurut Dahri dan Aqil (2018) perilaku inovatif yang muncul pada individu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu melainkan dapat muncul apabila seorang individu tersebut memiliki ketertarikan atau kekuatan dalam bertahan di organisasi tertentu. Penelitian ini mengungkapkan bahwa salah satu aspek komitmen organisasi yang sangat memengaruhi perilaku inovatif pada mahasiswa yakni komitmen afektif. Aspek komitmen afektif ini menyebutkan bahwa salah satu keinginan mahasiswa untuk terlibat dengan kegiatan yang diadakan oleh organisasinya dan dapat mengidentifikasi berdasarkan nilai yang ada dalam organisasi bisa memengaruhi adanya perilaku inovatif pada mahasiswa (Allen & Meyer, 1990). Penelitian yang dilakukan oleh Pradhuyanti (2014) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif yang ditunjukkan apabila komitmen organisasi semakin tinggi maka perilaku inovatif juga semakin tinggi.

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan bahwa sebesar 31.6% menunjukkan bahwa aspek komitmen efektif memiliki pengaruh yang kuat pada perilaku inovatif mahasiswa. Hal ini dapat dikatakan bahwa ketika individu memilih untuk bertahan pada organisasi tertentu dan terlibat dalam semua kegiatannya individu itu mampu menerapkan ide-ide atau gagasan baru untuk meningkatkan produktivitas dirinya saat menjalankan tugas-tugasnya di organisasi tersebut. Hal ini didukung oleh Restuningdiah (2009) yang mengungkapkan bahwa komitmen pada organisasinya, komitmen pada tempat ia berorganisasi, komitmen yang membuatnya merasa bertanggung jawab dapat mencerminkan suatu idealisme yang muncul dalam diri individu tersebut. De Jong dan Kemp (2003) mengungkapkan bahwa munculnya perilaku inovatif ini juga berdasarkan atas perhatian strategi dalam organisasi suatu individu.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Dahri dan Aqil (2018) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif yakni terdapat budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Jansen (2000) juga mengungkapkan bahwa perasaan psikologis yang dirasakan oleh individu terhadap perusahaannya seperti perasaan komitmen juga dapat menentukan bagaimana individu tersebut dapat terlibat dalam suatu kegiatan yang memburuhkan pemikiran yang inovatif atau perilaku inovatif. Nilai-nilai yang muncul dan ada pada sebuah organisasi dimana membuat individu menjadi tertarik maka bisa menghasilkan sebuah kondisi inovasi yang aktif dimana individu akan berusaha melakukan pengembangan pemikiran demi mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Biasanya individu juga merasa membutuhkan pertimbangan akan pengorbanan yang dilakukan jika individu tersebut meninggalkan organisasinya saat ini dan mengetahui bahwa organisasi lain tidak dapat memberikan manfaat sebaik organisasinya yang saat ini.

Sehingga, penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dan perilaku inovatif memiliki hubungan yang kuat dalam diri mahasiswa untuk membantu organisasi yang diikutinya menjadi lebih berkembang. Selain itu, indikator yang dapat membuat karyawan menjadi lebih produktif dan inovatif salah satunya yakni iklim organisasi dan komitmen organisasi. Sehingga, komitmen organisasi dapat dikatakan menjadi salah satu penyebab munculnya perilaku inovatif pada mahasiswa.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada mahasiswa UNESA. Artinya, makin tinggi seorang mahasiswa memiliki komitmen organisasi, makin tinggi pula perilaku inovatif yang dapat ia capai. Begitu pula sebaliknya, makin rendah komitmen organisasi yang ia miliki, makin rendah pun perilaku inovatif yang dapat mahasiswa tersebut capai. Dalam hal ini, aspek komitmen afektif tergolong paling berpengaruh pada perilaku inovatif pada mahasiswa UNESA.

Penelitian ini tidak luput dari kekurangan, yakni kurangnya pengawasan secara langsung dari peneliti dalam proses pengambilan data yang dilakukan secara online. Hal tersebut berdampak pada kemungkinan kesalahan responden dalam mengisi kuisioner dan jawaban yang diberikan tidak tepat sasaran dengan keadaan yang sesungguhnya ia alami. Oleh karena itu, pengawasan selama pengambilan data merupakan hal yang cukup penting untuk dilakukan agar menghindari kemungkinan-kemungkinan di atas.

Saran

1. Responden

Kepada para responden, diharapkan agar terus mempertahankan atau (jika dapat) memperkuat komitmen organisasi yang dimiliki sehingga perilaku inovatif pun dapat terus berkembang seiring proses pencapaian tujuan organisasi.

2. Organisasi dan Instansi Terkait

Kepada organisasi dan instansi terkait, diharapkan dapat membantu serta memberi dukungan penuh dalam mengembangkan perilaku inovatif pada mahasiswa.

3. Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggali lebih lanjut mengenai variabel maupun faktor lainnya yang mempengaruhi perilaku inovatif. Peneliti selanjutnya juga dapat mengkaji responden dalam ruang lingkup yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2010). Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Dahri, N.W & Aqil, M. (2018). Budaya organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam meningkatkan perilaku inovatif. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. 9(2), 191-199

- De Jong J., & Kemp, R. (2003). Determinants of co-workers innovative behavior an investigation into knowledge intensive service. *International Journal Of Innovation Management*. 7(2), 189-212
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73(3), 287-299
- Li, X & Zheng, Y. (2014). The influential factors of employees' innovative behavior and the management advices. *Journal of Service Science and Management*. 7, 446-450.
- Meyer, J. P., & Allen J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 91(18), 7-8.
- Parzefall, M. R., Seeck, H., & Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: a review of the antecedents. *Finnish Journal of Business Economics*, 2(08), 165-182.
- Prayudhayanti, B.N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Ekobis*. 15(2), 19-32.
- Restuningdiah, N. (2009). Pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik melalui komitmen organisasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 14(3), 201-209.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?. *Journal of management*, 30(6), 933-958.
- Tranggono, R. P., & Kartika, A. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 15(1).
- Vermeulen, P. (2004), Managing product innovation in financial services firms. *European Management Journal*. 22(1), 43-50.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of management journal*, 53(2), 323-342.