HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* PADA RELAWAN STREET CHILDREN FOUNDATION SIDOARJO

Vivin Faizatul Marita
Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, vivin.17010664012@mhs.unesa.ac.id

Dinarayu Aldililla
Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, dinarayu.17010664022@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang mengikat individu pada organisasi yang diikuti. Dengan memiliki komitmen pada organisasi, seseorang dapat melakukan kreativitas atau inovasi untuk mengembangkan organisasi tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *innovative work behavior* pada relawan komunitas non-proft berbasis sosial-pendidikan, *Street Children Foundation,* di Sidoarjo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Penelitian ini melibatkan 54 orang sebagai responden yang terdiri dari pengurus inti dan anggota yang tergabung dalam komunitas *Street Children Foundation.* Hasil dari penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel dengan nilai signifikansi 0,034 < 0,05 ($p < 0,05$). Nilai korelasi r = 0,288 yang lebih besar dari r tabel pada ukuran sampel 54 dan taraf signifikansi 0,05 yaitu r = 0,268 (0,288 > 0,268) juga menunjukan adanya hubungan dengan kekuatan rendah antara komitmen organisasi dengan *innovative work behavior* pada sampel yang diuji. Hubungan ini dapat dikarenakan oleh identifikasi relawan dengan budaya serta tujuan organisasi untuk memberikan pendidikan yang menarik dan mendukung berkembangnya *innovative work behavior*.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, *Innovative work behavior*

PENDAHULUAN

Bekerja secara kreatif dan inovatif merupakan sikap yang dibutuhkan oleh seorang tenaga pendidik, baik yang bekerja di institusi pendidikan formal, informal, maupun non-formal. Hal ini dikarenakan proses pembelajaran dalam pendidikan bersifat menantang, menyempurnakan dan meningkatkan pemahaman peserta didik mengenai konsep-konsep yang luas dan terus berkembang. Menurut Must, Jacques, Dallal, Bajema, dan Dietz (dalam Naz & Murad, 2017) format tradisional dalam pembelajaran hanya membuat siswa berkonsentrasi pada indikator-indikator yang dangkal, namun mengabaikan pembelajaran aktif yang mendalam. Hal tersebut dapat mengurangi keterlibatan aktif peserta didik dalam proses pembelajaran. Sehingga untuk mengatasi hal tersebut, desain pembelajaran di era sekarang menerapkan desain yang berpusat pada peserta didik agar dapat lebih mengembangkan potensi mereka. Pembelajaran aktif ini melibatkan peserta didik yang memperoleh pengetahuan melalui interaksi dengan pendidik maupun dengan sesama peseerta didik (Naz & Murad, 2017). Sehingga, dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan peserta didik yang beragam untuk mengembangkan kemampuan kognitif maupun sosialnya dalam ruang belajar, seorang pendidik perlu melakukan rekonstruksi metode pengajaran yang akan membuat ruang belajar menjadi lebih menarik dan meningkatkan keterlibatan peserta didik. Hal tersebut dapat dicapai dengan menerapkan pengajaran inovatif yang berbeda dan strategi serta metode mengajar yang berbeda pula.

Penerapan cara mengajar yang inovatif berarti menggunakan praktik pengajaran untuk mendorong kreativitas dan penerapan inovasi selama pengajaran yang penting diterapkan agar peserta didik dapat mencapai potensi yang dimiliki (Kalyani & Rajasekaran, 2018). Pendidik yang mampu menerapkan bekerja secara kreatif, menyumbangkan ide dan mampu memberikan hasil positif bagi organisasi tempat mereka bekerja seperti menerapkan cara mengajar yang inovatif menunjukkan adanya penerapan *innovative work behavior* dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya (Baharuddin, Masrek, & Shuhidan, 2019).

Innovative work behavior merujuk pada penciptaan ide-ide baru yang disengaja, hingga pegenalan ddan penerapannya dalam organisasi maupun pekerjaan yang dilakukan sehingga terdapat peningkatan dalam performa individual dalam bekerja maupun performa kelompok atau organisasi (Janssen, 2000). *Innovative work behavior* melibatkan kreativitas dalam prosesnya dan bagiamana ide kreatif tersebut diimplementasikan untuk mencapai suatu keuntungan dalam pekerjaan yang dilakukan (de Jong & den Hartog, 2010). Mendorong terwujudnya inovasi dalam lingkungan organisasi ini penting untuk memastikan efektivitas, pertumbuhan, dan pengembangan berkelanjutan dalam

organisasi, baik organisasi profit maupun non-profit atu organisasi berukuran besar maupun kecil (Battistelli, Odoardi, Vandenberghe, Di Napoli, & Piccone, 2019).

Proses *innovative work behavior* yang dilakukan oleh seorang individu dalam tugas yang dilakukannya meliputi pembuatan ide (pembuatan ide yang baru dan bermanfaat), promosi ide (membangun koalisi pendukung yang mampu memberikan kekuatan yang diperlukan untuk implementasi ide), dan realisasi ide atau menghasilkan model dari ide inovatif yang dirumuskan agar dapat diterapkan dalam proses kerja individu dalam organisasi atau organisasi itu sendiri (Janssen, 2000).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mepengaruhi *innovative work behavior* individu dalam melakukan pekerjaannya. Dalam perspektif individual, faktor-faktor dalam diri individu yang dapat memengaruhi *innovative work behavior* meliputi kompetensi yang dimiliki oleh individu (kapabilitas kognitif dan keterampilan interpersonal, keterampilan kolaborasi, keterampilan komunikasi, dan lain sebagainya), efikasi diri, motivasi, komitmen (Siregar, Suryana, Ahman, & Senen, 2019). Dalam kerangka yang disusun oleh Siregar, Suryana, Ahman, dan Senen (2019), kompetensi individu, efikasi diri, dan motivasi memiliki pengaruh pada komitmen individu terhadap organisasi dan komitmen organisasi ini dapat memengaruhi *innovative work behavior*.

Menurut Allen dan Meyer (dalam Battistelli, Odoardi, Vandenberghe, Di Napoli, & Piccone, 2019), komitmen organisasi sendiri adalah suatu kondisi atau keadaan psikologis yang mengikat individu pada organisasinya. Individu dengan komitmen organisaisi yang tinggi akan melihat dirinya sebagai bagian dari organisasinya sehingga mampu mengesampingkan hal-hal yang buruk dalam organisasi dan tetap bertahan dalam organisasi tersebut (Griffin, Phillips, & Gully, 2017).

Three-Component Model dari komitmen organisasi yang dirumuskan oleh Allen dan Meyer (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002) menyebutkan bahwa terdapat tiga komponen yang menyusun komitmen organisasi. Komponen pertama yaitu komitmen afektif atau *affective commitment* membahas mengenai keterikatan emosional terhadap organisasi, keterlibatan dalam organisasi, dan identifikasi terhadap organisasi (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Komponen komitmen selanjutnya adalah komitmen kelanjutan atau *continuance commitment* yaitu "harga" yang harus dibayarkan, baik secara finansial maupun emosional, apabila individu memilih meninggalkan organisasi (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Komponen yang terakhir adalah komitmen normatif atau *normative commitment* yang mencerminkan persepsi tentang kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002).

Menurut Allen dan Meyer, setiap komponen tersebut dapat dibedakan dan dapat memberikan hasil korelasi yang berbeda ketika dikaitkan dengan variabel lain, dengan komitmen afektif yang paling banyak berkorelasi positif dengan performa individu maupun organisasi (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Yesil, Sözbilir, dan Akben (2012), dimana diketahui bahwa bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang positif dengan perilaku inovatif infividual maupun perilaku inovatif dalam organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Bawuro, Danjuma, dan Wajiga (2018) juga menemukan bahwa komitmen afektif dalam organisasi memiliki pengaruh terhadap *innovative work behavior* pada guru sekolah menengah pertama.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Meyer (1990) menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan orientasi peran pada anggota organisasi yang baru bergabung selama enam bulan. Hasil tersebut mendukung penelitian lain yang dilakukan oleh Jones yang menyimpulkan bahwa anggota baru yang mengembangkan komitmen kuat untuk organisasi mungkin tidak cukup inovatif dalam melakukan perannya dan mereka yang inovatif mungkin tidak cukup berkomitmen (Allen & Meyer, 1990).

Faktor lain yang berhubungan dan berpengaruh dengan komitmen organisasi secara keseluruhan juga beragam. Kajian yang dilakukan oleh Joiner dan Bakalis (2006) menemukan bahwa *perceived organizational support* berupa dukungan dari atasan dan rekan kerja, akses terhadap sumber daya untuk melakukan tugasnya, dan kejelasan peran dalam organisasi dapat memengaruhi secara positif terhadap komitmen organisasi individu. Selain itu, penelitian oleh Bahrami, Barati, Ghoroghchian, Montazer-alfaraj, Ezzatabadi (2016) menemukan bahwa variabel yang berhubungan dengan komitmen organisasi adalah iklim organisasi atau bagaimana individu menilai lingkungan organisasi tempatnya bekerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dwivedi, Kaushik, dan Luxmi (2014) menunjukkan hasil bahwa budaya dalam organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi, pengaruh ini berkaitan dengan

identifikasi anggota terhadap organisasi yang merupakan hasil dari serangkaian kebijakan yang dirancang dengan cermat dalam pola budaya organisasi.

Berdasarkan kajian literasi yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa komitmen anggota terhadap organisasi dapat menjadi faktor dari dilakukannya *innovative work behavior* oleh anggota tersebut apabila terdapat syarat yang dipenuhi, seperti telah cukup lama berada dalam organisasi. Di sisi lain, terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan munculnya komitmen organisasi, seperti budaya dalam organisasi.

Hal tersebut memunculkan pertanyaan apakah hasil yang sama akan muncul pada organisasi dimana peraturan dan sosialisasi di dalamnya membentuk pola budaya yang tidak mengikat anggota untuk tetap berada dalam organisasi. Salah satunya adalah Street Children Foundation di Sidoarjo. Komunitas ini adalah suatu komunitas sosial yang begerak di bidang pendidikan informal untuk anak jalanan di Sidoarjo. Komunitas ini mengumpulkan anggotanya yang secara sukarela menjadi relawan sebagai pendidik dalam kegiatan organisasi, tanpa ada peraturan yang mengikat para relawan untuk secara terus-menerus menjadi anggota. Peraturan tersebut menimbulkan budaya yang lebih fleksibel terkait permasalahan keanggotaan dalam komunitas yang berpotensi memiliki peran pada pembentukan komitmen relawan terhadap organisasi. Di sisi lain, meskipun tidak ada peraturan khusus yang mengikat keanggotaan para relawan, komunitas ini tetap menuntut adanya inovasi para relawan untuk diimplementasikan selama memberikan pembelajaran, baik materi akademik maupun non-akademik, kepada anak jalanan yang tergabung sebagai peserta didik dalam suatu kelas non-formal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *innovative work behavior* pada relawan komunitas Street Children Foundation Sidoarjo.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Penelitian kuantitatif sendiri merupakan penelitian yang dilakukan menggunakan instrumen yang valid maupun terstandarisasi dimana data numerik yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menjawab hipotesis penelitian (Jannah, 2018). Lebih lanjut, penelitian korelasi adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antar variabel yang diuji (Jannah, 2018).

Variabel dalam penelitian merupakan konstruk yang memiliki sifat bervariasi dan variasi tersebut memiliki nilai yang akan diteliti (Jannah, 2018). Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi dan *innovative work behavior*. Dalam penelitian ini, variabel komitmen organisasi adalah variabel terikat dan *innovative work behavior* adalah variabel bebas. Berdasarkan uraian tersebut, maka ditentukan bahwa hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *innovative work behavior* pada relawan komunitas Street Children Foundation Sidoarjo.

Komitmen organisasi adalah tingkat keterlibatan dan identifikasi individu terhadap komunitas yang akan diukur menggunakan versi terjemahan bahasa Indonesia dari *Organizational Commitment Scale* yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990) dan terdiri atas 18 aitem. Berdasarkan uji coba skala, diketahui bahwa satu aitem dinyatakan gugur karena memiliki koefisien validitas di bawah 0,300 (aitem tersebut memiliki koefisien $\alpha = 0.107$). Hal tersebut membuat skala yang digunakan terdiri atas 17 aitem dengan rentang skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), dimana semakin tinggi skor maka semakin tinggi pula tingkat komitmen individu pada komunitas.

Innovative work behavior adalah frekuensi perilaku individu dalam proses pembuatan, penerapan, dan peninjauan kembali dari ide-ide inovatif selama bertugas dalam organisasi yang akan diukur menggunakan versi terjemahan bahasa Indonesia dari *Innovative Work Behavior Scale* yang dikembangkan oleh Janssen (2000) dan terdiri atas 9 aitem dengan tipe skala likert dari skor 1 (tidak pernah) hingga 7 (selalu), dimana semakin tinggi skor maka semakin tinggi pula frekuensi penerapan perilaku inovatif selama di lingkungan kerja komunitas. Seluruh aitem menunjukkan nilai validitas dan reliabilitas yang baik.

Kedua skala tersebut berbentuk *self-report.* Metode *self-report* digunakan untuk mendapatkan data mengenai komitmen organisasi karena variabel ini merupakan salah satu bentuk dari variabel yang mengukur penilaian subjektif masing-masing individu, atau disebut pula *subjective attitudinal variable* (Jex, 2002). Di sisi lain, metode *self-report* juga dipilih untuk mengetahui *innovative work behavior* karena pekerja itu sendiri yang mengetahui perilaku inovatif yang telah dilakukan, baik yang terlihat oleh atasan maupun tidak terlihat oleh atasan, sehingga mampu merekam lebih banyak perilaku inovatif yang telah dilakukan dan menghindari bias yang mungkin terjadi

apabila skala diisi oleh atasan atau observer (Jenssen, 2000; Mumford & Todd, 2020).

Sumber data didapatkan dari kedua skala yang dibagikan menggunakan pembagian angket elektornik. Angket elektronik dibagikan melalui grup media sosial komunitas Street Children Foundation (SCF) agar dapat diakses oleh subjek.

Subjek penelitian ini adalah relawan yang tergabung dalam komunitas Street Children Foundation (SCF) Sidoarjo, yang terdiri dari pengurus inti dan anggota. Seluruh relawan berjumlah 54 orang dengan sejumlah 17 orang termasuk ke dalam pengurus inti yang terdiri atas ketua, sekretaris, bendahara, koordinator divisi pendidikan dan empata anggota utama, koordinator divisi hubungan masyarakat dan dua anggota utama, koordinator divisi dana usaha dan tiga anggota utama, dan koordinator divisi sumber daya manusia dengan satu anggota utama.

Penelitian ini menerapkan teknik *sampling* jenuh untuk menetapkan subjek penelitian. Teknik *sampling* jenuh sendiri merujuk pada teknik penentuan sample dimana populasi relatif berukuran kecil sehingga seluruh anggota populasi digunakan untuk menjadi *sample* penelitian (Wagiran, 2019).

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data statistik. Dalam melakukan uji hipotesis secara statistik, data kuantitatif yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan teknik uji statistik korelasi. Uji statistik tersebut akan dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis dari penelitian ini akan diterima atau ditolak. Setelah menentukan hal tersebut berdasarkan hasil uji statistik, hasil yang didapatkan akan dibahasa menggunakan literatur tentang *innovative work behavior* dan komitmen organisasi yang telah dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh dimana seluruh anggota dalam populasi yang berukuran kecil akan digunakan untuk menjadi subjek penelitian. Berdasarkan dasar tersebut, maka kedua skala yang digunakan dibagikan kepada seluruh relawan Street Children Foundation Sidoarjo berjumlah 54 relawan yang bersedia untuk menjadi responden dan menjawab kuesioner yang dibagikan. Hal tersebut membuat jumlah subjek penelitian ini adalah sejumlah 54 orang (N = 54). Rata-rata usia relawan berkisar pada rentang 19 tahun hingga 26 tahun, sejumlah 3 relawan berusia di bawah 19 tahun dan sejumlah 14 relawan memiliki usia di atas 26 tahun. Sejumlah 17 orang pengurus inti telah mengisi kuesioner yang dibagikan dan sejumlah 37 orang anggota juga bersedia untuk mengisi kuesioner yang dibagikan.

Berdasarkan hasil skala *innovative work behavior* yang dibagikan, diketahui bahwa rata-rata skor perilaku inovatif seleama bertugas dari relawan *Street Children Foundation* Sidoarjo adalah sebesar 41,5 dari skor maksimal 63. Sedangkan, rata-rata skor yang diperoleh dari skala komitmen organisasi adalah sebesar 56,9 dari skor maksimal 85. Rata-rata skor untuk komitmen afektif adalah sebesar 22,9 dari skor maksimal 30, rata-rata skor untuk komitmen berkelanjutan adalah sebesar 16,01 dari skor maksimal 30, dan rata-rata skor untuk komitmen normatif adalah sebesar 20,3 dari skor maksimal 30.

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov menggunakan program IBM SPSS Statistics 24, diketahui bahwa data dari variabel *innovative work behavior* memiliki taraf signikansi sebesar p = 0,175 ($p \geq 0,05$) dan nilai variabel komitmen organisasi memiliki taraf signifikansi sebesar p = 0,200 ($p \geq 0,05$). Berdasarkan asumsi bahwa data akan akan dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitas ≥ 0,05 (Gunawan, 2016), maka dapat disimpulkan bahwa data dari kedua variabel yang diperoleh merupakan data dengan distribusi normal.

Dikarenakan kedua data yang digunakan memiliki distibusi yang normal, maka uji statistik untuk pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan uji korelasi parametrik yaitu uji korelasi Pearson *product moment*. Pengambilan keputusan menggunakan uji korelasi Pearson berdasarkan pada kekuatan korelasi dan jumlah sampel (Baarda, Martijn, & van Dijkum, 2004). Apabila nilai *r* semakin mendekati angka +1 akan menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan (Baarda, Martijn, & van Dijkum, 2004). Korelasi yang positif menunjukkan apabila salah satu variabel meningkat maka variabel lainnya juga akan meningkat, sedangkan korelasi yang negatif menunjukkan bahwa apabila salah satu variabel meningkat maka skor variabel lainnya akan turun (Norris, Qureshi, Howitt, & Cramer, 2013).

Berikut adalah hasil penghitungan uji korelasi Pearson untuk variabel komitmen organisasi dan *innovative work behavior* dalam penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Pearson

Keterangan	Hasil Uji Korelasi	
	Koefisien Korelasi Pearson (*r*)	Nilai Signifikansi
Komitmen - IWB	0,288*	0,034

korelasi signifikan pada level signifikansi 0,05 (*2-tailed*)

Berdasarkan hasil dan pertimbangan tersebut, maka diketahui bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel dengan nilai signifikansi 0,034 < 0,05 ($p < 0,05$). Nilai korelasi r = 0,288 yang lebih besar dari r tabel pada ukuran sampel 54 dan taraf signifikansi 0,05 yaitu r = 0,268 (0,288 > 0,268) juga menunjukan adanya hubungan antara dua variabel yang diuji.

Nilai r = 0,288 berada pada rentang nilai 0,25 dan 0,34, menurut Spickard (2017) nilai ini menunjukkan bahwa kekuatan korelasi antara komitmen organisasi dan *innovative work behavior* merupakan korelasi yang lemah (*weak correlation*). Korelasi yang rendah menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tetap penting meskipun tidak terlalu signifikan (Spickard, 2017). Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk memprediksi peningkatan pada satu variabel apabila variabel yang lain juga meningkat akan cenderung rendah.

Berdasarkan uraian di atas, uji korelasi ini mendukung hipotesis penelitian ini. Dengan demikian, diketahui bahwa hipotesis mengenai terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *innovative work behavior* pada relawan Street Children Foundation Sidoarjo dapat diterima.

Hubungan antara kedua variabel adalah *2-tailed* atau dua sisi yang menunjukkan hubungan tidak berarah. Angka koefisien korelasi Pearson yang merupakan angka positif menunjukkan bahwa hubungan yang muncul antara komitmen organisasi dan *innovative work behavior* adalah hubungan positif, dimana apabila nilai komitmnen organisasi meningkat maka nilai *innovative work behavior* yang ditunjukkan juga akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.

Apabila hasil nilai komitmen organisasi meningkat, maka nilai *innovative work behavior* juga akan meningkat ini mendukung kerangka konseptual yang disusun oleh Siregar, Suryana, Ahman, dan Senen (2019), bahwa komitmen individu terhadap organisasi dan komitmen organisasi ini dapat memengaruhi *innovative work behavior*. Dalam hal ini, anggota organisasi yang memiliki komitmen akan merasa menjadi bagian dari organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Siregar, Suryana, Ahman, & Senen, 2019). Upaya dalam mencapai tujuan organisasi ini yang memungkinkan anggota untuk menerapkan inovasi dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya.

Dalam bidang pendidikan, komitmen yang dapat mendorong kesediaan untuk melakukan perilaku inovatif tersebut adalah pemahaman pendidik sebagai seorang professional yang peduli dan berdedikasi dalam melakukan tugasnya. Komitmen tersebut dapat dibentuk melalui peraturan dan kebijakan dalam organisasi yang mendukung dan memberikan kesempatan bagi partisipasi pendidik untuk menerapkan perilaku inovatif selama bertugas (Henkin & Holliman, 2009). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunitas memberikan fleksibilitas keanggotaan pada para relawan, komitmen tetap dapat terbentuk melalui identifikasi relawan terhadap tujuan organisasi untuk memberikan pembelajaran yang menarik pada anak jalanan yang merupakan peserta didik dalam komunitas ini. Kondisi tersebut dapat memfasilitasi relawan dalam *Street Children Foundation* untuk menerapkan perilaku kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik untuk anak jalanan.

Ditinjau dari sisi komponen komitmen organisasi, komponen komitmen afektif memiliki hubungan yang paling signifikan dengan *innovative work behavior* dibandingkan komponen lain dengan nilai r = 0,395. Hal tersebut mendukung hasil penelitian lain seperti penelitian Yesil, Sözbilir, dan Akben (2012) yang menemukan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang positif dengan perilaku inovatif individual maupun perilaku inovatif dalam organisasi serta penelitian oleh Bawuro, Danjuma, dan Wajiga (2018) juga menemukan bahwa komitmen afektif dalam organisasi memiliki pengaruh terhadap *innovative work behavior* pada guru sekolah menengah pertama. Komponenn komitmen afektif ini menunjukkan adanya keterikatan emosional terhadap organisasi, keterlibatan dalam organisasi, dan identifikasi terhadap organisasi (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Meskipun sistem keanggotaan dalam organisasi yang fleksibel, hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan dalam organisasi telah dirancang secara efektif untuk mengembangkan identifikasi dan keterikaatan anggota terhadap tujuan organisasi dan mampu menjadi wadah bagi anggota untuk mengembangkan perilaku inovatif (Yeşil, Sözbilir, & Akben, 2012). Oleh karena adanya identifikasi ini, apabila komitmen terhadap organisasi ini meningkat, maka kemungkinan relawan untuk melakukan inovasi dalam melaksanakan tugasnya juga dapat ditunjukkan mengalami peningkatan.

Sebagaimana diungkapkan oleh Allen dan Meyer (1990) bahwa anggota yang baru yang bergabung kurang dari enam bulan tidak memiliki cukup waktu untuk menginternalisasi tujuan organisasi sehingga tidak memiliki komitmen yang cukup baik. Hal tersebut terlihat pada hasil penelitian ini dimana

anggota organisasi yang baru bergabung antara 2 hingga 5 bulan tidak menunjukkan rata-rata skor yang cukup tinggi.

Di sisi lain, anggota baru yang mengembangkan komitmen kuat untuk organisasi mungkin tidak cukup inovatif dalam melakukan perannya dan mereka yang inovatif mungkin tidak cukup berkomitmen (Allen & Meyer, 1990). Penelitian ini menemukan bahwa apabila relawan yang baru bergabung di bawah enam bulan tidak memiliki skor komitmen yang cukup tinggi, maka skor *innovative work behavior* yang muncul juga tidak cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa anggota baru dengan komitmen organisasi yang rendah, bukan berarti lebih inovatif. Hubungan positif dalam penelitian ini justru menggambarkan bahwa apabila komitmen organisasi tidak terbentuk pada relawan baru, maka perilaku inovatif dalam bekerja juga cenderung tidak terlalu menonjol. Hal ini dapat dikarenakan karena relawan Street Children Foundation Sidoarjo yang baru bergabung masih belum memiliki waktu yang cukup lama untuk mengembangkan identifikasi yang mendalam terhadap tujuan organisasi dan tidak memiliki keterlibatan yang cukup untuk menerapkan perilaku inovatif dalam melakukan tugasnya.

PENUTUP

Simpulan

Street Children Foundation merupakan komunitas sosial yang bergerak dalam bidang pendidikan informal untuk anak jalanan di Sidoarjo. Penelitian ini menguji hubungan antara komitmen organisasi dan *innovative work behavior* pada relawan *Street Children Foundation*. Berdasarkan hasil uji korelasi *Pearson product moment* antara variabel komitmen organisasi dan *innovative work behavior* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut pada komunitas Street Children Foundation karena memiliki nilai signifikansi 0,034 < 0,05 ($p < 0,05$) dan nilai korelasi r = 0,288 yang lebih besar dari r tabel (r = 0,288 > 0,268). Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki kekuatan rendah. Melalui hasil penelitian tersebut, maka hipotesis dari kedua variabel dapat diterima. Hubungan tersebut dapat dikarenakan adanya budaya dalam organisasi yang menimbulkan peningkatan komitmen relawan terhadap tujuan organisasi sehingga juga memfasilitasi kemungkinan relawan menerapkan inovasi dalam melakukan tugasnya. Penelitian ini memiliki keterbatasan baik dari sisi variabel yang dipilih, alat ukur, dan sampel penelitian.

Saran

Melalui penelitian ini, peneliti memiliki saran untuk peneliti lain yang akan mengkaji topik serupa agar dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan hubungan antara komitmen organisasi dan *innovative work behavior* sehingga gambaran hubungan yang muncul diharapkan dapat lebih lengkap. Salah satu variabel yang disarankan untuk diteliti lebih lanjut bersama dengan komitmen organisasi dan *innovative work behavior* berdasarkan hasil penelitian ini adalah budaya organisasi. Selain itu, peneliti lain juga dapat menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda, seperti meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh antara komitmen organisasi dan *innovative work behavior* pada komunitas non-profit berbasis sosial dan pendidikan lainnya.

Saran yang diberikan kepada komunitas *Street Children Foundation* Sidoarjo, diharapkan terus mengembangkan budaya dan iklim komunitas berdasarkan tujuan sebagai pendidik untuk anak jalanan serta dapat memberikan program pelatihan dalam komunitas untuk meningkatkan komitmen organisasi pada relawan agar *innovative work behavior* yang muncul juga dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N. J., & Meyer, J. (1990). Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation. *The Academy of Management Journal, 33*(4), 847-858. doi: https://doi.org/10.5465/256294

Baarda, B., Martijn, D., & van Dijkum, C. (2004). *Introduction to Statistics with SPSS.* Routledge: London.

Baharuddin, M. F., Masrek, M., & Shuhidan, S. (2019). Innovative work behavior of school teachers: A conceptual framework. *International E-Journal of Advances in Education, 5*(14), 213-221. doi: 10.18768/ijaedu.593851

Battistelli, A., Odoardi, C., Vandenberghe, C., Di Napoli, G., & Piccone, L. (2019). Information sharing and innovative work behavior: The role of work-based learning, challenging tasks,and organizational commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 1-21. doi: https://doi.org/10.1002/hrdq.21344

de Jong, J., & den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innocation Management, 19*(1), 23-36. doi: https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x

Griffin, R. W., Phillips, J., & Gully, S. (2017). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations.* Boston: Cengange Learning.

Gunawan, I. (2016). *Pengantar Statistika Inferensial.* Depok: Rajawali Press.

Henkin, A. B., & Holliman, S. (2009). Urban Teacher Commitment: Exploring Associations With Organizational Conflict, Support for Innovation, and Participation. *Urban Education, 44*(2), 160-180. doi: 10.1177/0042085907312548

Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi.* Surabaya: Unesa University Press.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*, 287-302. doi: https://doi.org/10.1348/096317900167038

Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach.* New York: John Wiley & Sons.

Joiner, T., & Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: The case of Australian casual academics. *International Journal of Educational Management, 20*(6), 439-452. doi: 10.1108/09513540610683694

Kalyani, D., & Rajasekaran, K. (2018). Innovative teaching and learning. *Journal of Applied and Advanced Research, 3*(1), 23-25. doi: http://dx.doi.org/10.21839/jaar.2018.v3iS1.162

Meyer, J. P., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 20-52. doi: 10.1006/jvbe.2001.1842

Mumford, M. D., & Todd, E. (2020). *Creativity and Innovation in Organizations.* New York: Taylor & Francis.

Naz, F., & Murad, H. (2017). Innovative Teaching Has a Positive Impact on the Performance of Diverse Students. *Special Collection - Student Diversity*, 1-18. doi: https://doi.org/10.1177/2158244017734022

Norris, G., Qureshi, F., Howitt, D., & Cramer, D. (2013). *Introduction to Statistics with SPSS for Social Science.* Abington: Routledge.

Siregar, Z. M., Suryana, Ahman, E., & Senen, S. (2019). Factors Influencing Innovative Work Behavior: An Individual Factors Perspective. *International Journal of Scientific & Technology Research, 8*(9), 324-327. doi: 10.3126/ijssm.v4i3.17755

Spickard, J. V. (2017). *Research Basics: Design to Data Analysis in Six Steps*. Los Angeles: SAGE Publications.

Wagiran. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori Dan Implementasi.* Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

Yeşil, S., Sözbilir, F., & Akben, İ. (2012). Affective Organisational Commitment, Individual Innovation Behavior and Organisational Innovative Performance. *10th International Conference on Knowledge, Economy and Management; 11th International Conference of the ASIA Chapter of the AHRD & 2nd International Conference of the MENA Chapter of the AHRD*, (pp. 274-285).