

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu didasari oleh semua tingkat manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendalian aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing, membutuhkan peran pemimpin yang dapat mempengaruhi seluruh karyawan untuk meningkatkan kualitas diri. Salah satu jenis kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki kelebihan yaitu dengan gaya kepemimpinan tersebut akan meningkatkan loyalitas karyawan dan tingkat peduli karyawan kepada atasannya semakin meningkat sehingga menyebabkan motivasi bawahan akan semakin meningkat dari yang diharapkan. Menurut Fahmi, (2012:21) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin memotivasi pengikutnya untuk mencapai target yang melebihi kemampuan karyawan itu sendiri. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang efektif karena dapat

meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan produktivitas bawahan. Menurut Jandaghi *et al* (2012) Pemimpin transformasional lebih efektif dari pada pemimpin yang lain karena hubungan dekat mereka dengan pengikutnya. Pemimpin transformasional memiliki pengaruh penuh atas perubahan organisasi, dimana pemimpin transformasional dapat memberi gambaran yang lebih jelas dan lebih baik untuk masa depan organisasi.

Kepemimpinan adalah subyek yang telah lama menarik perhatian banyak orang. Seorang pemimpin harus dapat merasakan apa yang dirasakan oleh staff atau karyawannya, pemimpin harus memahami kebutuhan dan keinginan karyawan yang diimplementasikan dalam sikap dan perilaku sehari-hari. Selain itu pemimpin juga harus memiliki peran penting dalam menyampaikan misi , mengkomunikasikannya dan melakukan tindakan persuasi dengan bahasa dan kalimat yang mudah dimengerti oleh bawahannya.

Sebuah organisasi perlu membenahi diri untuk menuju organisasi yang lebih efektif agar sumber daya manusia bisa bekerja lebih baik lagi, namun pada kenyataannya tidak semua orang mampu bekerja sebagai anggota tim. Tindakan karyawan terhadap suatu organisasi dalam perusahaan adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan komitmen organisasional yang telah dibuat secara bersama-sama. Iklim organisasi yang memuaskan bagi pegawai dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai. Sebaliknya iklim organisasi yang tidak memadai akan dapat menurunkan perilaku kerja inovatif pegawai. Pada saat ini lingkungan organisasi dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Iklim organisasi adalah sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota

organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Iklim organisasi dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi iklim organisasi dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Iklim organisasi tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Selain kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi, *job insecurity* juga mempengaruhi bagaimana suberdaya manusia dalam suatu organisasi. Timbulnya rasa tidak aman (*job insecurity*) pada individu akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat dia bekerja. Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain. Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting dewasa ini, karena tidak terkait dengan besaran gaji yang diterima oleh pegawai setiap bulan, melainkan juga berhubungan erat dengan kelangsungan hidup pegawai dalam bekerja.

Job insecurity (ketidak amanan kerja) juga bisa dipahami sebagai perasaan tertekan yang dirasakan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup seperti hal-hal adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan nyaman dan kesempatan karir jangka panjang.

Untuk mencapai tujuannya suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, kualitas artinya mutu dari hasil pegawai tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Ini diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia. Sebagai aparatur negara, pegawai negeri sipil berfungsi sebagai motor penggerak jalannya pemerintahan yang professional, efektif dan efisien, sehingga menjadikan suatu negara memiliki suatu pemerintahan yang kuat dan menjadikan suatu bangsa yang mandiri dan maju. Dalam suatu organisasi, Agar semua tujuan dapat tercapai maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawainya. Salah satu untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat bagaimana perilaku kerja inovatif yang dimiliki pegawai. Perilaku kerja inovatif adalah intensi untuk menciptakan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan ide baru dalam kelompok dan organisasi yang dimaksudkan untuk mengoptimalkan kinerja kelompok dan organisasi.

Perilaku kerja inovatif adalah perilaku dalam mengkreasikan dan mengkombinasikan sesuatu yang baru, apakah dalam bentuk produk atau jasa yang mampu memberikan nilai tambah sosial dan ekonomis. Perilaku tersebut terdiri atas menghasilkan ide, mendiskusikan ide, dan merealisasikan ide dalam bentuk produk atau jasa. Pegawai yang berperilaku inovatif menjadi faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan observasi pra survei penelitian penulis pada bulan Februari tahun 2020, permasalahan kepemimpinan transformasional pada pegawai Polres Rokan Hulu dilihat dari adanya indikasi kepemimpinan transformasional dimana pemimpin kurang berinteraksi langsung kepada pegawai dan memberikan motivasi ke bawahannya. Sehingga fungsi seorang pimpinan yang berkaitan dengan tugasnya untuk membimbing, mempengaruhi, mengarahkan, serta mendorong anggota agar melakukan tugas dan aktifitas mereka guna mencapai tujuan bersama tidak maksimal. Sebagai contoh pemimpin kurang mengajak pegawainya untuk bertukar pikiran, berdiskusi mengenai pekerjaan dimasing-masing. Kepemimpinan transformasional pada Polres Rokan Hulu dapat dilihat dari adanya sistem kepemimpinan yang membawahi sub-sub bagian, terdiri dari 7 sub bagian yaitu bagian sim, bagian mutasi, bagian laka, bagian bpkb, bagian narkoba, bagian intelkam dan bagian reskrim dimana pemimpin tersebut dalam memberikan komando ataupun tugas secara langsung berinteraksi dengan setiap kepala sub bagian.

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan, permasalahan iklim organisasi yang ada di Polres Rokan Hulu Berupa:

1. Terlihat dari indikator tanggung jawab yaitu kurang objektifnya pimpinan dalam memberi tanggung jawab atau beban kerja pegawai. Ada perbedaan pemberian beban pekerjaan antara pegawai senior dengan junior. Pegawai junior mendapat beban kerja yang lebih banyak ataupun jam kerja yang lebih banyak jika dibandingkan dengan pegawai senior.
2. Dilihat dari segi dukungan pimpinan yang dirasa masih kurang, pegawai beranggapan belum sepenuhnya mendapatkan dukungan dari pihak pimpinan Polres Rokan Hulu. Hal itu dibuktikan belum sepenuhnya pimpinan

memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap tugas yang dilakukannya, hal ini membuat pegawai yang bersangkutan menjadi tidak termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

3. Ada beberapa pegawai yang memiliki jiwa komitmen rendah terhadap organisasinya, yang ditunjukkan dengan sikap beberapa orang pegawai yang memilih berhenti bekerja atau keluar (*turnover*) dari lingkungan Polres Rokan Hulu. Adapun data pegawai yang keluar dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Turnover Karyawan

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan keluar	Turnover %	Retensi %
1.	2017	43	1	2,33	97,67
2.	2018	43	1	2,33	97,67
3.	2019	42	1	2,38	97,63
4.	2020	43	2	4,65	95,35
5.	2021	42	-	-	100

Sumber : Polres Rokan Hulu, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai keluar di Polres Rokan Hulu terjadi setiap tahunnya sejak tahun 2017-2021. Rata-rata setiap tahunnya ada 1 orang yang keluar ataupun berhenti bekerja di Polres Rokan Hulu. Ada berbagai alasannya penyebab pegawai keluar dari Polres Rokan Hulu baik itu dari diri karyawan sendiri maupun yang berasal dari pihak Polres Rokan Hulu. Dari diri pegawai diantaranya karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, sedangkan dari pihak Polres Rokan Hulu dikarenakan pegawai tersebut melanggar peraturan Polres Rokan Hulu.

Berdasarkan fakta dilapangan, dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa orang pegawai ditemukan permasalahan sehubungan dengan *job insecurity* pada pegawai Polres Rokan Hulu yaitu permasalahan gaji yang diterima pegawai pada awal tahun sering terlambat serta besarnya gaji dirasa kurang sesuai dengan beban kerja pegawai.

Selanjutnya, berdasarkan observasi yang peneliti lakukan menunjukan masalah bahwa rendahnya perilaku inovatif pada karyawan karena beberapa faktor seperti kurangnya informasi yang didapat oleh karyawan untuk menghasilkan perubahan positif serta kurangnya ide-ide kreatif untuk dapat dikembangkan. Hal ini tidak terlepas dari kurangnya dukungan sesama rekan kerja dalam menciptakan suatu perilaku inovatif, dan tidak adanya tututan dari organisasi untuk berperilaku inovatif.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang sudah dijelaskan, maka penelitian ini meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan *Job Insecurity* terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Polres Kabupaten Rokan Hulu”.

1.2 Rumusan Masalah

Merumuskan masalah adalah hal yang paling penting dalam penelitian. Hal ini diperlukan, sehingga keterbatasan masalahnya begitu jelas dan bisa menjadi bukti pelaksanaan penelitian. Adapun perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Polres Kabupaten Rokan Hulu?

2. Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Polres Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimanakah pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Polres Kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan *job insecurity* secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Polres Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasio terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Polres Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Polres Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Polres Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan *job insecurity* secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Polres Kabupaten Rokan Hulu

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif yang lebih dapat signifikan dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dijadikan referensi bahan masukan untuk manajemen di Polres Kabupaten Rokan Hulu.

3. Secara Akademi

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berguna untuk peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh kepemimpinan transformasional iklim organisasi dan *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif.

1.5 Sistematika Penulis

Untuk memudahkan dalam pembahasan nantinya penulis mencoba menjelaskan sistematika penulisan penelitian ini yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis yang akan diajukan. Bab ini juga dipaparkan kerangka pemikiran atau model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang sejauh mana ruang lingkup penelitiannya, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, defenisi operasional, instrument penelitian, terakhir disajikan bagaimana teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan penyajian data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Definisi kepemimpinan, menurut Terry (2011 : 38) Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Robbins dan Judge (2011:387) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma. Tucker dan Lewis (2014:78) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pola kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan dengan cara membawa pada cita-cita dan nilai-nilai tinggi untuk mencapai visi misi organisasi yang merupakan dasar untuk membentuk kepercayaan terhadap pimpinan. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada kualitas berwujud seperti visi, nilai-nilai bersama dan ide-ide dalam rangka membangun hubungan baik, memberi makna yang lebih besar untuk setiap kegiatan, dan menyediakan landasan bersama untuk proses perubahan.

Menurut Bass (2011:45) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

2.1.1.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Tucker dan Lewis (2014:78) terdapat 4 komponen perilaku kepemimpinan transformasional yaitu:

1. *Idealized influence* menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi / dipuji pengikut.
2. *Inspirational motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.
3. *Intellectual stimulation* menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru.
4. *Individualized consideration* menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan.

Robbins dan Judge (2011:387) mengemukakan indikator perilaku-perilaku kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

1. Karismatik (*charismatic*), yaitu pemimpin yang mempengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut.
 - a. Tergantung pada reaksi para pengikut terhadap para pemimpin dan aspek emosional-kognitif dari pemimpin.
 - b. Mampu membentuk dan memperluas pengikut mereka melalui energi, keyakinan, ambisi dan asertifitas, serta menangkap peluang yang ada.
2. Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*), yaitu sebuah proses dimana para pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang sebuah masalah dari sebuah perspektif yang baru. Ciri-ciri pemimpin stimulasi intelektual
 - a. Memiliki potensi (*general intelligence, cognitive, creativity* dan *experience*)
 - b. Memiliki orientasi terarah (*rational, empirical, existencial* dan *idealistic*)
3. Perhatian individu (*individual consideration*), yaitu kemampuan dan tanggung jawab pemimpin untuk memberikan kepuasan dan mendorong produktivitas pengikutnya. Pemimpin cenderung bersahabat, informal, dekat dan memperlakukan pengikutnya atau karyawannya dengan perlakuan yang sama memberikan nasehat, membantu dan mendukung serta mendorong *self-development* para pengikutnya.

4. Inspirasi atau motivasi inspirasional (*inspirational*), yaitu sampai sejauh mana seorang pemimpin mengkomunikasikan sejauh mana visi yang menarik, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha-usaha bawahan dan memodelkan perilaku-perilaku yang sesuai.

2.1.2 Iklim Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi dalam suatu perusahaan sangat penting. Iklim yang ada didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya kinerja seseorang. Iklim organisasi dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh keadaan iklim organisasi yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Pengendalian iklim organisasi merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktifitas sumber daya manusia.

Setiap perusahaan akan memiliki ciri dan iklim organisasi yang berbeda. Adanya ciri yang unik dari perusahaan tertentu bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen, sangat menentukan iklim disuatu lingkungan kerja. Perusahaan harus dapat menentukan tujuannya dan berusaha untuk mencapai iklim yang tepat untuk mencapai tujuannya yang tentunya harus sesuai dengan tujuan para pekerjanya.

Menurut Nitisemito (2012:23), iklim organisasi adalah sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi.

Sedarmayati (2010:21) definisi iklim organisasi adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan

Schultz (2012:76), mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli tentang iklim organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan organisasi yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2.1.2.2 Manfaat Iklim Organisasi

Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim organisasi merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi. Iklim organisasi berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim organisasi masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (*psychological climate*) sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim organisasional

Ishak dan Tanjung (2013:23), manfaat iklim organisasi adalah :

1. Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.
2. Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

3. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Nitisemito (2012:23), manfaat yang dicapai dari sebuah iklim organisasi adalah :

1. Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.
2. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
3. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
4. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
5. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
6. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
7. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
8. Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

2.1.2.3 Indikator Iklim Organisasi

Iklim organisasi bersumber dari iklim kerja yang terbentuk dari persepsi karyawan terhadap kejelasan organisasi, kesesuaian kebijakan, standar, tanggung jawab, dukungan penghargaan, dan tim kerja. Iklim kerja akan mempengaruhi motivasi, kinerja dan kepuasan kerja.

Perubahan yang terjadi baik yang terjadi di dalam (internal) ataupun di luar (eksternal) organisasi akan sangat berpengaruh terhadap iklim organisasi organisasi tersebut. Sebagai sebuah entitas yang penting di dalam sebuah organisasi, setiap individu tentunya mengharapkan mampu bekerja di suatu iklim yang kondusif. Iklim yang kondusif akan menciptakan sebuah kondisi yang mendorongnya untuk bekerja dengan giat.

Menurut Nitisemito (2012:24) ada beberapa indikator yang mempengaruhi iklim organisasi, antara lain :

1. Fleksibilitas

Merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

2. Tanggung Jawab

Merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas karyawan yang diimbun dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.

3. Standart

Merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan

yang telah ditentukan serata toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

4. Umpan balik

Merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepatasnya diterima oleh karyawan.

5. Kejelasan

Merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan perusahaan.

6. Komitmen

Merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

7. Struktur

Merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

8. Dukungan

Merupakan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja.

9. Kepemimpinan

Karyawan menerima kepemimpinan yang dalam perusahaan dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin berdasarkan keahlian yang dimilikinya.

Menurut Sugiyono (2012:162), iklim organisasi memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan Pimpinan dengan Bawahan

Hubungan antara pimpinan dengan bawahan adalah interaksi antara pimpinan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu. Dalam hubungan kerja sama, perlu ada kecocokan antara pimpinan dengan bawahan.

2. Dukungan Pimpinan

Adalah suatu kondisi dimana seseorang diberi dorongan sehingga merasa aman dan nyaman secara psikologis.

3. Konflik

Konflik dalam suatu organisasi adalah sesuatu yang tidak dapat dihindarkan, meskipun konflik itu mengandung makna pertentangan atau ketidak sesuaian, ternyata pandangan para ahli tentang kedudukan dan peran konflik bagi karyawan dalam organisasi pun bermacam-macam.

4. Struktur

Merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

5. Tanggung Jawab

Uraian tugas diperlukan oleh staff dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan harapan.

6. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan kepada staff ditentukan secara objektif sehingga tidak merusak kondisi kompetitif.

7. Tim Kerja

Dalam menjalankan tugas sangat dibutuhkan dibutuhkan kesamaan pandangan, sikap saling mendukung dalam mencapai tujuan dan semangat kerjasama.

8. Komitmen

Merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

9. Dukungan

Merupakan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja.

2.1.3 Job Insecurity

2.1.3.1 Pengertian Job Insecurity

Smithson dan Lewis (2011:78), mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).

Ketidakamanan kerja menurut Rowntree (2012:43), ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Menurut Saylor (2012:12), *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja.

Ketakutan yang berlebihan menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang.

Dari pendapat beberapa para ahli mengenai *Job insecurity*, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang yang negatif karena perasaan yang tidak baik seperti perasaan bingung, tidak aman, ketakutan, stres maupun ketidakpastian yang ditimbulkan dari pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor- faktor Penyebab terjadinya *Job insecurity*

Menurut Saylor (2012:15) penyebab dari *job insecurity* yang dihadapi karyawan. Empat faktor penyebab tersebut adalah:

1. Konflik Peran
2. Ketidakjelasan Peran
3. *Locus of Control*
4. Perubahan Organisasional

Greenhalgh dan Rosenblatt (2011:34) telah mengategorikan penyebab *job insecurity* ke dalam tiga kelompok sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan dan organisasi

Kondisi lingkungan dan organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya: komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *downsizing*, *restrukturisasi*, dan *merger* oleh perusahaan.

2. Karakteristik individual dan jabatan pekerja

Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari: usia, *gender*, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status sosial ekonomi, dan pengalaman kerja.

3. Karakteristik personal pekerja

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

2.1.3.2 Indikator *Job insecurity*

Indikator yang mengakibatkan timbulnya ketidak amanan kerja menurut Grennhalgh dan Rosenblatt (2011:34) adalah :

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.
2. Arti pekerjaan itu sebagai individu. Seberapa pentingnya aspek pekerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Paserawak dan Strawser (2011:12) menerangkan mengenai indikator dari *job insecurity* yaitu :

1. Konflik peran (*role conflict*)

Yaitu ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (*role conflict*). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu

peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstrem, hal ini dapat meliputi situasi–situasi di mana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan.

2. Ketidak jelasan peran (*role ambiguity*)

Yaitu ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

3. Perubahan Organisasi (*organizational change*)

Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru dan pergantian manajemen

4. Lokus kendali

Yaitu merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Lokus kendali merupakan suatu indikator evaluasi inti diri karena individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

2.1.4 Perilaku Kerja Inovatif

2.1.4.1 Pengertian Perilaku Kerja Inovatif

Perkembangan dari inovasi ini membutuhkan kontribusi dari setiap individu. Dalam perspektif psikologi organisasi, aktifitas-aktifitas tersebut dinamakan *innovative work behavioral* (perilaku kerja inovatif). Janssen (2012:23) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh keuntungan dalam kinerja suatu pekerjaan, kelompok atau organisasi. Definisi ini membatasi perilaku inovatif sebagai usaha-usaha yang sengaja dilakukan untuk mendatangkan hasil (*outcome*) baru yang menguntungkan.

Perkembangan dari inovasi ini membutuhkan kontribusi dari setiap individu. Oleh karena itu penting untuk memahami tentang aktivitas individu yang mengarah pada inovasi. Dalam perspektif psikologi organisasi, aktivitas - aktivitas tersebut dinamakan *innovative work behavior* atau perilaku kerja inovatif

Menurut De Jong & Hartog (2017:12) menyatakan perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis.

Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas. Kedua hal tersebut memang berkaitan tetapi memiliki konstrak yang berbeda. Perilaku kreatif adalah proses untuk menghasilkan sebuah ide, gagasan, atau pemikiran baru yang berkaitan dengan produk, servis, proses dan prosedur kerja. Sedangkan perilaku

inovatif kerja tidak hanya sekedar menghasilkan ide baru tetapi juga melibatkan proses implementasi terhadap ide tersebut khususnya pada setting pekerjaan (De Jong & Hartog, 2017:12).

Messman (2012:25) mengatakan perilaku kerja inovatif adalah jumlah dari aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh karyawan dalam konteks pekerjaan mereka, baik sendiri maupun berkelompok untuk mencapai satu rangkaian tugas yang dibutuhkan untuk tujuan pengembangan inovasi. Dari sudut pandang pekerja, efektivitas perilaku kerja inovatif berhubungan dengan pengamatan pekerja dalam mengantisipasi permasalahan pekerjaan dan respon rekan kerja terhadap alternatif solusi yang diajukan.

Berdasarkan definisi sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan perilaku kerja individu yang melalui proses pemunculan ide baru untuk menghasilkan, memperkenalkan dan menerapkan ide baru yang bermanfaat bagi pribadi maupun perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif

Terdapat faktor-faktor yang diperkirakan dapat meningkatkan munculnya perilaku inovatif karyawan. De Jong & Hartog (2017:13) mengemukakan beberapa faktor eksternal maupun faktor internal yaitu :

1. Faktor Eksternal

- 1) *Competitive pressures*. Semakin tingginya tekanan untuk berkompetisi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki efek positif untuk munculnya perilaku inovatif.

2) *Socia-political pressures*. Organisasi yang memiliki dukungan dari pemerintah harus terus memberi hasil kerja yang memuaskan jika tetap ingin mendapat dukungan.

2. Faktor Internal

1) Interaksi dengan atasan (kepemimpinan), karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan atasan mereka lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku inovatif kerja dan mampu memberi keyakinan bahwa perilaku inovatif mereka akan menghasilkan keuntungan kinerja.

2) Interaksi dengan grup rekan kerja (*team work*), karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lebih mungkin memudahkan mereka mengimplementasikan ide baru mereka juga meningkatkan *idea generation* di dalam sebuah grup rekan kerja mereka.

Pendapat lain tentang faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut pendapat Etikariena & Muluk (2014:21), yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor tersebut adalah:

1. Faktor Internal

1) Tipe Kepribadian. Menurut Janssen, Van den Ven dan West adalah orang yang memiliki tipe kepribadian adalah orang yang mampu dan berani mengambil resiko terhadap perilaku inovatif yang di buat.

2) Gaya individu dalam memecahkan masalah, karyawan yang memiliki gaya pemecahan masalah yang intuitif dapat menghasilkan ide-ide sehingga menghasilkan solusi yang baru.

2. Faktor Eksternal

- 1) Kepemimpinan, banyak bawahan yang kurang dapat menjaga hubungannya dengan pemimpinnya dan hal tersebut dapat membuat perilaku inovatif seseorang tidak terlihat, namun karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan pemimpinnya, cenderung memunculkan perilaku inovatif pada karyawan.
- 2) Dukungan untuk berinovasi, dukungan dari orang-orang disekitar individu sangat membantu bagi karyawan tersebut dalam menciptakan suatu perilaku inovatif, bukan hanya itu dukungan dari orang dalam organisasi tersebut juga bisa memunculkan perilaku inovatif bagi karyawan tersebut .
- 3) Tuntutan dalam pekerjaan, tuntutan dari perusahaan cenderung meningkatkan semangat para karyawannya untuk berperilaku inovatif.
- 4) Iklim psikologis, iklim psikologis menunjukkan kepada bagaimana lingkungan organisasi dipersepsikan dan diinterpretasikan oleh karyawan.

2.1.4.3 Indikator Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku inovatif merupakan proses multi tahapan, dengan aktifitas dan perilaku individu yang berbeda-beda di setiap tahapannya. Lebih lanjut, Janssen (2012:23) menambahkan bahwa perilaku inovatif ini merupakan perilaku kompleks yang terdiri dari lima indikator, yaitu:

1. *Oppurtunity Exploration*. Mengacu pada mempelajari atau mengetahui lebih banyak mengenai peluang untuk berinovasi.
2. *Generativity*. Mengacu pada pemunculan konsep-konsep untuk tujuan pengembangan.

3. *Formative Investigation*. Mengacu pada pemberian perhatian untuk menyempurnakan ide, solusi, opini dan melakukan peninjauan terhadap ide-ide tersebut.
4. *Championing*. Mengacu pada adanya praktek-praktek usaha untuk merealisasikan ide-ide.
5. *Application*. Mengacu pada mencoba untuk mengembangkan, menguji coba dan mengkomersialisasikan ide-ide inovatif.

Sedangkan De Jong & Hartog (2017:13) mengemukakan dan menyederhanakan menjadi empat indikator perilaku kerja inovatif sebagai berikut:

1. *Oppurtunity exploration*, proses inovasi ditentukan oleh kesempatan. Kesempatan akan memicu individu untuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan, proses pengiriman atau berusaha memikirkan sebuah alternatif baru mengenai proses kerja, produk atau pelayanan.
2. *Idea generation*, membangkitkan sebuah konsep untuk peningkatan. *Idea generation* merupakan pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah ada untuk meningkatkan performansi. Individu yang tinggi dalam level ini akan dapat melihat solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda.
3. *Championing*, melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti mengajak dan mempengaruhi karyawan atau manajemen dan bernegosiasi mengenai suatu solusi.

4. *Application*, individu tidak hanya memikirkan ide-ide kreatif terhadap suatu hal tapi juga mengevaluasi dan mengaplikasikan ide tersebut ke dalam tindakan nyata.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu yang memiliki perilaku inovatif adalah adanya kesadaran dari individu untuk melihat dan mengenali akan adanya peluang baru dari suatu permasalahan yang muncul, individu mencari dukungan untuk ide yang ia bawa serta berusaha untuk membangun sebuah koalisi untuk mendukung ide inovasi tersebut, serta individu yang mampu melengkapi idenya dengan membuat suatu produk atau *prototype* atau model dari ide inovasi tersebut yang dapat dialami langsung dan diterapkan dalam suatu pekerjaan, kelompok kerja, ataupun organisasi secara keseluruhan, sehingga nantinya ide tersebut dapat disebar, diproduksi secara massal, ataupun digunakan secara produktif.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian sejenis mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif telah banyak diteliti sebelumnya. Berikut ini penulis lampirkan beberapa penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian penulis saat ini pada tabel berikut :

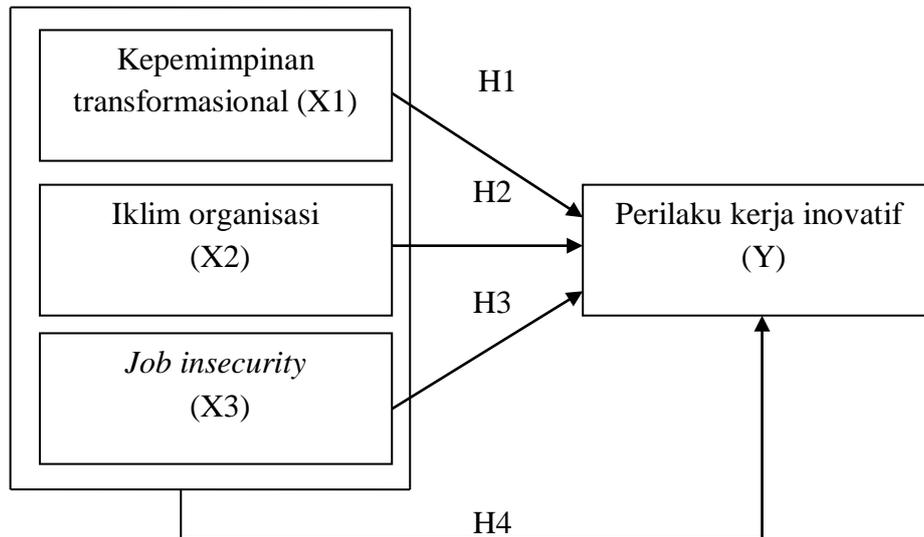
Tabel 2.1
Penelitian terdahulu yang relevan

Nama, Tahun penelitian	Judul	Hasil Penelitian
Nardo (2018)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja Non fisik terhadap perilaku inovatif	kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku inovatif dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif
Darsana, (2017)	Pengaruh keadilan organisasional, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan ayodya resort	Keadilan organisasional kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
Sedyowi dodo (2013)	Analisa pengaruh pemikiran kreatif dan perilaku inovatif terhadap kinerja sdm dengan metoda sem	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pemikiran kreatif dan perilaku inovatif terhadap kinerja sdm
Ardy (2018)	Pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi <i>work engagement</i>	Hasil ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini terjadi mediasi parsial pada pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap perilaku kerja inovatif melalui <i>work engagement</i>

Sumber: Jurnal Online

2.2 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian dapat digambarkan kerangka berpikirnya sebagai berikut:



Sumber: Nardo (2018) dan Ardy (2018)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:15) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis ini akan di uji kebenarannya dengan analisis yang sesuai dengan permasalahan. Dari Pengujian tersebut akan diperoleh jawaban yang sebenarnya dengan didasari data dan fakta.

H1 : Variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Polres Kabupaten Rokan Hulu.

H2 : Variabel iklim Organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Polres Kabupaten Rokan Hulu.

- H3 : Variabel *job insecurity* mempunyai pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Polres Kabupaten Rokan Hulu.
- H4 : Variabel kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan *job insecurity* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Polres Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:21), penelitian kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun alasan digunakan penelitian kuantitatif asosiatif yaitu untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Polres Kabupaten Rokan Hulu. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Polres Rokan Hulu. Waktu penelitian direncanakan mulai bulan Januari sampai dengan Agustus 2021.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012:21). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Polres Rokan Hulu yang berjumlah 42 orang pegawai.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan teknik pengambilan sampel teknik sampel jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono, (2012:21), sampel jenuh adalah pengambil sampel dengan cara seluruh populasi digunakan sebagai sampel, dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 42 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data yang digunakan yaitu :

1. Data kualitatif merupakan data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung, sebab itu para peneliti harus memiliki pengetahuan lengkap tentang karakteristik data sebelum melakukan pengumpulan data. Misalnya melalui wawancara, observasi atau pengamatan.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali.

3.3.2 Sumber Data berupa:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung dari subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Azwar, 2012: 91). Data ini berupa data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini serta data yang diperoleh dari hasil wawancara.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui lain pihak, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya.

3.3 Teknik Pengambilan Data

Untuk dapat mengumpulkan data secara lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu pengambilan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung kelokasi dengan tujuan meninjau permasalahan yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu daftar yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal atau dalam suatu bidang (Azwar, 2012: 91). Isi kuesioner terdiri atas :

- a. Identitas responden, yaitu: nama, usia, alamat, jenis kelamin, dan pendidikan.
- b. Pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel: kepemimpinan tranformasional dan komitmen orgaisasi terhadap kepuasan kerja.

3. Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada narasumber secara lisan (Azwar, 2012: 91). Teknik wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan informasi sebagai data pendukung untuk penelitian atau studi pendahuluan untuk mengetahui gambaran objek penelitian maupun responden yang akan menjadi objek dalam penelitian ini.

3.4 Operasional Variabel

Adapun operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kepemimpinan transformasional (X1)	Robbins dan Judge (2011:387) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma.	Robbins dan Judge (2011:387) 5. Karismatik (<i>charismatic</i>) 2. Stimulasi intelektual (<i>intellectual stimulation</i>) 3. Perhatian individu (<i>individual consideration</i>), 4. Inspirasi atau motivasi inspirasional (<i>inspirational</i>)	Skala Likert
Iklim organisasi (X2)	Menurut Nitisemito (2012:23), iklim organisasi adalah sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi.	Sugiyono (2012:162) 1. Hubungan Pimpinan dengan Bawahan 2. Dukungan Pimpinan 3. Konflik 4. Struktur 5. Tanggung Jawab 6. Penghargaan 7. Tim kerja 8. Komitmen 9. Dukungan	Skala Likert
<i>Job insecurity</i> (X3)	Smithson dan Lewis (2011:78), mengartikan <i>job insecurity</i> sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (<i>perceived impermanence</i>).	Paserawak dan Strawser (2011:12) 1. Konflik peran (<i>role conflict</i>) 2. Ketidakjelasan peran (<i>role ambiguity</i>) 3. Perubahan Organisasi (<i>organizational change</i>) 4. Lokus kendali	Skala Likert

Perilaku kerja inovatif (Y)	Menurut De Jong & Hartog (2017:12) menyatakan perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis.	Jansen (2012:23) 1. <i>Oppurtunity exploration</i> 2. <i>Generativity</i> 3. <i>Formative investigation</i> 4. <i>Championing</i> 5. <i>Application</i>	Skala Likert
-------------------------------	---	--	--------------

3.5 Metode Pengumpulan data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan angket atau kuisisioner. Kuisisioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden (Sugiyono, 2012:86). Jawaban dari responden akan diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial⁵. Dengan skala likert, variabel-variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel yang mana dijadikan tolak ukur untuk dijadikan pertanyaan maupun pernyataan. Setiap jawaban dari item instrument skala likert akan mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan skor 1 hingga 5. Skala yang digunakan dan skor setiap pernyataan pada kuisisioner dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel.3.2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuisisioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012:86)

Suatu pertanyaan dalam penelitian harus dapat mengukur apa yang ingin diukur dan jawaban responden harus konsisten. Maka dari itu untuk menguji keabsahan dan kesahihan dari suatu kuesioner diperlukan uji realibilitas dan validitas serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolonieritas dan heteroskedastisitas.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat ukur untuk mengungkapkan konsep atau keadaan yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Item kuesioner yang merupakan alat ukur bisa dinyatakan valid dan bisa digunakan apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif (Sugiyono, 2012:86).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah, instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan bebrapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012:172). Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus *alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis permasalahan yang akan dibahas, penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut :

3.7.1 Analisis Deskriptif

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden
Rs = Rata-rata skor jawaban responden
N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.3
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
85% - 100%	Sangat baik
71% - 84.99%	Baik
61% - 70.99%	Cukup baik
45% -60.99%	Kurang baik
0% - 44.99%	Tidak baik

Sumber: Sudjana (2012:15)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011:110). Uji normalitas data dapat diketahui melalui grafik Normal Probability Plot-nya, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, sedangkan

apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan grafik (Ghozali, 2011:110).

2. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff atau nilai VIF yang biasanya digunakan untuk menunjukkan ada tidaknya multikolonieritas adalah ketika nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2011:110).

3. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual sama maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:110). Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah

terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:110).

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda yang mana berfungsi untuk mengetahui hubungan linear antara dua variabel atau lebih. Dimana satu variabel sebagai variabel dependen (terikat) dan lainnya sebagai variabel independen (bebas) Sudjana (2012:15). Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

- Y = Perilaku kerja inovatif
- a = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila X=0
- b = Koefisien regresi dari variabel bebas
- X₁ = Kepemimpinan tranformasional
- X₂ = Iklim organisasi
- X₃ = *Job insecurity*

3.7.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas kepemimpinan tranformasional, iklim organisasi dan *job insecurity* terhadap variabel tidak bebas perilaku kerja inovatif. Nilai R² ini berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$.

3.7.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji Koefisien Regresi secara parsial (Uji t) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan ketentuan, H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dengan kata lain, uji F ini dapat digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi sebuah variabel dependen atau tidak. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

H_0 Ditolak : Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 Diterima : Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$