

Exploring the Impact: Understanding Employees' Innovative Work Behaviors Reviewed from Work Autonomy

Exploring the Impact: Memahami Perilaku Kerja Inovatif Karyawan ditinjau dari Otonomi Kerja

Ageng Rizkiana Putri¹ & Netty Dyan Prastika²

^{1,2}Department of Psychology, Mulawarman University, Indonesia
Email: agengrizkiana@gmail.com, nd.prastika@fisip.unmul.ac.id

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 2024-04-15
Revisi 2024-05-15
Diterima 2024-06-12

Keyword:

Job Autonomy;
Innovative Work Behavior;
Innovation

ABSTRACT

The increasingly rapid development of organizational culture encourages companies to create competitive products by innovating. The important role of innovation for companies causes companies to demand the contribution of adaptive and creative human resources through innovative work behavior. This study aims to determine the relationship between job autonomy and innovative work behavior. This research method uses a quantitative approach. The subjects of this study were 139 employees of PT. Pupuk Kalimantan Timur and selected using a simple random sampling technique. The data collection method used is the scale of innovative work behavior and job autonomy. The data collected was analyzed with Kendall's tau-b analysis test. The result of this research show that there is a significant positive correlation between job autonomy and innovative work behavior of employees in PT. Pupuk Kalimantan Timur ($r = 0.494$; $p < 0.05$ which means that the higher the job autonomy, the higher the innovative work behavior produced. The practical implication in this research is that through job autonomy which will produce innovative work behavior in employees, it will have an impact on the company in the form of competitive advantage and facing sustainable developments in the global market.

ABSTRAK

Perkembangan budaya organisasi yang semakin cepat mendorong perusahaan untuk menciptakan produk yang bersaing dengan cara berinovasi. Pentingnya peran inovasi bagi perusahaan menyebabkan perusahaan menuntut kontribusi sumber daya manusia yang adaptif dan kreatif melalui perilaku kerja inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan otonomi kerja dan perilaku kerja inovatif. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 139 karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur dan dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan skala perilaku kerja inovatif dan skala otonomi kerja. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji analisis Kendall's tau-b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara otonomi kerja dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur ($r = 0.494$; $p < 0.05$) yang berarti bahwa semakin tinggi otonomi kerja, maka akan semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang dihasilkan. Implikasi praktis dalam penelitian ini adalah melalui otonomi kerja yang akan menghasilkan perilaku kerja inovatif pada karyawan akan memberikan dampak pada perusahaan berupa keunggulan dalam bersaing dan menghadapi perkembangan berkelanjutan di pasar global.

Kata Kunci

Otonomi Kerja;
Perilaku Kerja Inovatif;
Inovasi

Copyright (c) 2024 Ageng Rizkiana Putri & Netty Dyan Prastika

Korespondensi:

Ageng Rizkiana Putri

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman
Email: agengrizkiana@gmail.com



LATAR BELAKANG

Teknologi informasi merupakan hal yang sangat mudah diperoleh saat ini. Perkembangan teknologi informasi secara pesat telah menjamah ke berbagai bidang dalam kehidupan masyarakat. Teknologi yang terus diperbarui dan menciptakan sistem canggih mendorong terciptanya era digital revolusi industri 4.0 (Tahar, Setiadi, Pompong, & Rahayu., 2022). Revolusi industri 4.0 ditandai dengan terciptanya kecerdasan buatan serta teknologi yang dapat menghubungkan perangkat satu dengan perangkat lainnya (*Internet of Things*), sehingga hal tersebut menjadi tumpuan dalam pergerakan dan penghubung manusia dengan mesin (Prasetyo & Trisyanti, 2018).

Adanya perkembangan teknologi tentunya berpengaruh dalam berbagai aktivitas masyarakat di berbagai bidang, salah satunya yaitu terhadap bidang industri. Era revolusi industri 4.0 secara tidak langsung berdampak pada perkembangan budaya organisasi yang juga semakin cepat (Esha & Dwipayani, 2020). Hal tersebut menyebabkan perusahaan menuntut karyawannya untuk berubah agar dapat memiliki adaptabilitas yang baik dan mampu bertahan dari tekanan hidup (Bailey, Mankin, Kelliher, & Garavan., 2018). Perkembangan tersebut mendorong perusahaan untuk menciptakan keunggulan bersaing dengan terus berinovasi dan menciptakan hal-hal baru secara efektif dan terstruktur (Ardy, 2018).

Persaingan dan inovasi merupakan hal yang tidak terpisahkan. Melalui persaingan, sebuah perusahaan dapat termotivasi untuk terus berinovasi, dan sebaliknya inovasi dapat menyebabkan persaingan antar perusahaan menjadi lebih sengit (Wijaya, Qurratu'aini, & Paramastri., 2019). Purwanto, Prameswari, Asbari, Ramdan, & Setiawan (2020) menyatakan bahwa pada era revolusi industri 4.0, terdapat strategi 4C yang dapat diterapkan untuk bertahan dalam menghadapi kompetisi antar perusahaan, meliputi pemikiran kritis (*critical*), kreativitas (*creativity*), komunikasi (*communication*), dan kolaborasi (*collaboration*). Dalam mewujudkan hal tersebut, tentunya tidak terlepas dari kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan saat ini menuntut kontribusi sumber daya manusia yang dimilikinya melalui perilaku kerja inovatif (Dewi, Yuniasanti, & Prahara., 2017).

Dilansir dari *website* resmi Badan Pusat Statistik diketahui bahwa data tahun 2022 menunjukkan jumlah pengangguran pada tingkat pendidikan diploma I/II/III sebesar 4,59%. Sementara itu, tingkat universitas menyumbang angka pengangguran sebesar 4,80% (www.bps.go.id, 2023). Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia salah satunya bersumber dari rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh tenaga terdidik. Oleh karena itu, pentingnya kemampuan beradaptasi dan berpikir kreatif dalam menghadapi keputusan dan kebijakan perusahaan yang terus bertransformasi mengikuti perkembangan era revolusi industri 4.0.

Data *Global Innovation Index* (GII) juga menunjukkan bahwa tingkat inovasi yang dimiliki oleh masyarakat Indonesia tergolong rendah. Indonesia sendiri berada di peringkat 85 dari 131 negara di dunia. Sementara itu, Indonesia menempati

peringkat 7 dari 10 negara di kawasan Asia Tenggara (Dara, Hamidah, & Saparuddin., 2022). Meninjau kembali pentingnya peran inovasi bagi perusahaan, maka hal tersebut menyebabkan perusahaan harus selektif dalam memilih karyawan, yaitu yang memiliki perilaku kerja inovatif (Dwiastuti & Etikariena, 2020). Hal tersebut sebagaimana dengan pernyataan Maulidina, Pohan, & Kadiyono (2022) bahwa perilaku kerja inovatif dititikberatkan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan. Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku karyawan sebagai upaya dalam meraih inovasi, baik berupa pengenalan ide, proses, produk, maupun metode kerja baru (Nasution, Siregar, & Pristiyo., 2021).

Inovasi sebagai upaya mempertahankan perusahaan juga digencarkan oleh PT. Pupuk Kalimantan Timur sebagai salah satu Perusahaan Negara di Kalimantan Timur. PT. Pupuk Kalimantan Timur menerapkan nilai-nilai dan budaya perusahaan salah satunya adalah adaptif, yang berarti bahwa seluruh karyawan dan keluarga besar PT. Pupuk Kalimantan Timur diharapkan dapat terus berinovasi dan memiliki antusiasme dalam menghadapi perubahan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam produksi pupuk, PT. Pupuk Kalimantan Timur memiliki banyak tantangan. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh Direktur Utama PT. Pupuk Kalimantan Timur bahwa semakin majunya industri pertanian, berubahnya *global supply chain*, serta kebijakan pemerintah terhadap industri pupuk menjadi tantangan yang kompleks (Kompas.com, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara bersama M. R. Royhan sebagai salah satu staff pengembangan sumber daya manusia PT. Pupuk Kalimantan Timur, diketahui bahwa salah satu hambatan atau tantangan yang pernah dihadapi oleh PT. Pupuk Kalimantan Timur yaitu berkaitan dengan kekosongan sumber daya manusia yang sudah kompeten. Sebagai anak perusahaan PT. Pupuk Indonesia, seringkali karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur yang telah dikembangkan dan kompeten dipindahkan ke PT. Pupuk Indonesia atau dimutasi. Hal tersebut menyebabkan perusahaan harus mencari karyawan yang telah dikembangkan dan dapat menggantikan posisi sebelumnya (*personal communication*, 24 Oktober, 2023).

Basuki (2023) menyebutkan bahwa perkembangan teknologi termasuk perubahan demografi karyawan dan tuntutan pasar global yang dinamis menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia dan mencari cara untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia sebagai strategi perusahaan akan meningkatkan peluang perusahaan untuk memperoleh karyawan yang tepat serta pada tempat dan waktu yang tepat (Rasul, 2017). Melalui perencanaan sumber daya manusia maka dapat mempersiapkan kebutuhan perkembangan perusahaan termasuk bagaimana kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan untuk menempati posisi kosong (Arifin, 2021). Dengan demikian, tantangan perusahaan mengenai kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dapat diidentifikasi.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa kendala terbesar yang sebelumnya dihadapi oleh PT. Pupuk

Kalimantan Timur yaitu mengenai pengembangan inovasi yang tidak memiliki standarisasi. Hal tersebut menyebabkan pembaharuan yang dilakukan tidak memiliki catatan atau *record*, sehingga menyebabkan proses penanganan masalah yang sama terus dilakukan secara berulang. Oleh karena itu, PT. Pupuk Kalimantan Timur menciptakan kegiatan berupa *innovation award* sebagai standarisasi untuk pengembangan inovasi. Selain itu, *innovation award* juga dilakukan sebagai pacuan bagi karyawan untuk lebih kompetitif dalam bersaing, sehingga kegiatan tersebut dapat memotivasi perilaku kerja inovatif karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur (M. R. Royhan, *personal communication*, 24 Oktober, 2023).

Melalui standarisasi maka perusahaan akan memiliki kerangka kerja yang jelas mengenai hal-hal yang dianggap sebagai standar kualitas termasuk standar kompetensi dan kinerja, sehingga hal ini akan mendorong inovasi yang lebih terarah oleh para karyawan (Radiyyah, Manurung, Hasibuan, & Suhairi., 2024). Kebijakan standarisasi sendiri mengacu pada serangkaian aturan dan kriteria yang ditetapkan perusahaan sebagai standar kualitas kompetensi karyawan, termasuk dalam hal ini mengenai pengembangan inovasi. Oleh karena itu, adanya standar yang jelas akan memudahkan perusahaan untuk memperoleh hasil inovasi yang dapat diandalkan dan sesuai kebutuhan.

Perilaku kerja inovatif memuat konsep kompleks yang di dalamnya mencakup berbagai aktivitas perilaku seperti eksplorasi ide, pencetusan, promosi, dan implementasi (Lee, Hallak, & Sardeshmukh., 2018). Perilaku kerja inovatif oleh karyawan mencakup keseluruhan inovasi berupa informasi, gagasan, pendapat, dan nilai baru yang belum diketahui oleh masyarakat, dimana inovasi tersebut nantinya dapat diterima dan bermanfaat dalam meningkatkan kinerja (Wijaya dkk., 2019). Perilaku kerja inovatif tidak dapat dimiliki karyawan secara begitu saja. Hadi, Putra, & Mardikaningsih (2020) berpandangan bahwa perilaku kerja inovatif akan muncul ketika karyawan dihadapkan dengan berbagai tantangan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Fleksibilitas karyawan dalam menjalankan fungsi operasional secara signifikan akan mengarah pada kemampuannya dalam membentuk perilaku kerja inovatif (Anser, Yousaf, Khan, & Usman., 2021). Perilaku kerja inovatif karyawan menjadi kontribusi yang sangat penting sebab di dalamnya terdapat modal pengetahuan terkait produksi, produk serta organisasi kerja (Ardy & Fajrianti, 2019). Perilaku kerja inovatif yang terus dikembangkan akan mengarah pada hasil akhir berupa peningkatan kualitas kinerja, baik pada individu maupun perusahaan (Hadi dkk., 2020). Melalui perilaku kerja inovatif, karyawan juga dapat meminimalisasi rasa ketidakamanan kerja sebab dapat memberikan peluang karir yang baik (Fauziawati & Wardoyo, 2021). Namun, proses menghasilkan ide-ide baru merupakan proses coba-coba yang mana tidak menutup kemungkinan terjadinya kegagalan (Javed, Abdullah, Zaffar, ul Haque, & Rubab., 2019) sehingga hal tersebut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan bertindak ragu untuk memulai inovasinya.

Perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak terlepas dari

beberapa hal yang berperan di dalamnya. Chatchawan, Trichandhara, & Rinthaisong (2017) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang berperan dalam perilaku kerja inovatif adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi sendiri mencakup berbagai dukungan yang diberikan sebuah organisasi atau perusahaan untuk mendukung anggota atau karyawannya dalam bekerja dan berinovasi, termasuk dalam hal ini mengenai pemberian otonomi kerja. Nasution dkk. (2021) menyatakan bahwa terbentuknya perilaku kerja inovatif pada karyawan ditentukan oleh penerapan otonomi kerja. Otonomi kerja dimaknai sebagai tingkat kebebasan, kemandirian, serta kebijaksanaan yang dimiliki oleh seorang individu dalam merencanakan, menentukan, hingga melaksanakan suatu pekerjaan (Mahdi, 2021). Melalui otonomi kerja tersebut, karyawan dapat memperoleh kebebasan dalam menyampaikan ide-ide baru kepada rekan kerja maupun atasannya. Otonomi kerja yang diberikan oleh perusahaan akan membuka peluang bagi karyawan untuk bereksperimen dengan mengeksplorasi pendekatan atau metode kerja yang berbeda (Mutadayyinah & Mulyana, 2022). Suseno, Standing, Gengatharen, & Nguyen, (2019) menjelaskan bahwa kebebasan karyawan dalam menentukan karakteristik dan metode kerja memiliki peranan yang penting dalam memotivasi karyawan untuk mengembangkan inovasi.

Pemberian otonomi kerja oleh perusahaan kepada karyawan bukan merupakan kewenangan mutlak dalam proses pengambilan keputusan atau pengendalian perusahaan, tetapi hal tersebut bertujuan untuk memberikan kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan beban kerjanya (Nasution dkk., 2021). Otonomi kerja mengarah pada pandangan karyawan mengenai kemandirian dalam menjalankan tugas, mengeksplorasi peluang, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Dara dkk., 2022). Nasution dkk. (2021) menjelaskan bahwa otonomi kerja yang diterapkan dalam perusahaan dapat memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada karyawan untuk berinovasi dan menciptakan produk baru dengan tetap berdasar pada peraturan yang berlaku. Ardy dan Fajrianti (2019) menyatakan bahwa dukungan dari perusahaan berupa otonomi kerja juga memberikan potensi terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif yang didasari oleh kebebasan karyawan dalam mengeksplorasi ide-ide pada pekerjaan ketika berada pada keadaan tertekan.

Berdasarkan hasil wawancara juga diperoleh bahwa PT. Pupuk Kalimantan Timur memberikan dukungan berupa otonomi kepada karyawan untuk mendorong kreativitas dalam menciptakan ide yang dapat diusulkan dalam perlombaan terkait pengembangan inovasi yang dilaksanakan oleh PT. Pupuk Kalimantan Timur. Adapun otonomi yang diberikan mengacu pada kebebasan karyawan dalam cara bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan sehari-hari dengan tetap berdasar pada pedoman yang telah diberlakukan (M. R. Royhan, *personal communication*, 8 Januari, 2024). Melalui wawancara tersebut, juga diketahui bahwa pengembangan inovasi berjalan beriringan dengan pemberian otonomi oleh perusahaan kepada karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut

mengenai perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur setelah memperoleh dukungan perusahaan berupa otonomi pekerjaan tersebut.

Sonmez dan Yildirim (2018) menyebutkan bahwa karyawan dengan otonomi kerja yang lebih tinggi dapat bekerja secara lebih aktif dalam berinovasi dan menghasilkan ide-ide baru. Sementara itu, Ghani, Kaliappen, & Jermsittiparsert (2019) menjelaskan bahwa karyawan dengan otonomi kerja rendah akan cenderung memiliki perasaan bahwa perusahaan telah menentukan metode kerja formalnya, sehingga hal tersebut dapat mengurangi keleluasaan karyawan untuk melibatkan diri dalam menciptakan metode kerja baru. Melalui penerapan otonomi kerja yang efektif dan efisien, maka perusahaan secara tidak langsung akan mengembangkan perilaku kerja inovatif karyawan (Nasution dkk., 2021).

Penelitian terdahulu yang serupa dilakukan oleh Mutadayyinah dan Mulyana (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara otonomi kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi otonomi kerja, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif individu. Selain itu, penelitian oleh Swaroop dan Dixit (2018) menyatakan bahwa terdapat keterkaitan antara otonomi kerja dengan perilaku kerja inovatif, yaitu otonomi kerja yang tinggi akan mengarah pada perilaku kerja inovatif yang lebih besar. Leila, Hamidah, & Hidayat, (2022) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara otonomi kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada seorang karyawan.

Latar belakang masalah di atas telah menjelaskan mengenai perilaku kerja inovatif dan otonomi kerja pada seorang individu sebagai seorang karyawan. Hal tersebut membuat peneliti merasa perlu untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana hubungan perilaku kerja inovatif dengan otonomi kerja pada seorang karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel tergantung, yaitu otonomi kerja dan perilaku kerja inovatif. Subjek dalam penelitian ini adalah 139 karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur yang diperoleh melalui perhitungan rumus slovin dan menggunakan *simple random sampling*.

Penelitian ini menggunakan alat ukur penelitian bentuk skala tipe likert sebagai metode pengumpulan datanya. Adapun alat ukur penelitian yang digunakan terdiri atas dua skala, meliputi skala perilaku kerja inovatif dan skala otonomi kerja. Alat ukur penelitian yang digunakan akan melewati prosedur validasi dengan teknik uji coba (*try out*).

Alat ukur skala perilaku kerja inovatif disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Jong dan Hartog (2010) yang terdiri dari empat aspek yaitu eksplorasi ide, pemunculan ide, memperjuangkan ide, dan penerapan ide, dengan total aitemnya yaitu berjumlah 16. Sementara itu, alat

ukur skala otonomi kerja juga terdiri dari 16 aitem yang disusun berdasarkan aspek-aspek oleh Spiegelaere dkk. (2016) yang terdiri dari empat aspek yaitu metode kerja, penjadwalan kerja, waktu kerja, dan lokasi kerja.

Kedua alat ukur dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Adapun kedua alat ukur dinyatakan valid dan reliabel dengan koefisien reliabilitas untuk skala otonomi kerja sebesar 0.918 dan skala perilaku kerja inovatif sebesar 0.959. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Kendall's tau-b* guna menemukan ada tidaknya korelasi dan besaran serta arah korelasi antar variabel. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi normalitas dan linearitas.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Subjek Penelitian

Tabel 1. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Aspek	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	119	85.6%
	Perempuan	20	14.4%
Total		139	100%

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dari 139 karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur yang menjadi subjek penelitian, menunjukkan sebagian besar subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 85,6%.

Tabel 2. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Aspek	Usia	Frekuensi	Persentase
Usia	< 25 tahun	5	3.6%
	25-30 tahun	20	14.4%
	31-35 tahun	41	29.5%
	36-40 tahun	24	17.3%
	> 40 tahun	49	35.3%
Total		139	100%

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini menunjukkan subjek terbanyak berasal dari kategori usia > 40 tahun dengan persentase 35,3%.

Tabel 3. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Aspek	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
Masa Kerja	< 5 tahun	18	12.9%
	5-10 tahun	92	66.2%
	> 10 tahun	29	20.9%
Total		139	100%

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa subjek dalam penelitian ini menunjukkan jumlah terbanyak dengan masa kerja 5-10 tahun, yaitu sebesar 66,2%.

Tabel 4. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Kompartemen

Aspek	Kompartemen	Frekuensi	Persentase
Kompartemen	Satuan Audit Internal	3	2.2%
	Sekretaris Perusahaan	12	8.6%
	Operasi 1	12	8.6%
	Operasi 2	10	7.2%
	Teknologi	22	15.8%
	Perencanaan & Pengendalian Pemeliharaan	24	17.3%
	SBU Jasa Pelayanan Pabrik	15	10.8%
	Pengembangan	4	2.9%
	Teknik	13	9.4%
	Sumber Daya Manusia	8	5.8%
	Umum	6	4.3%
	Administrasi Keuangan	6	4.3%
	Transformasi Bisnis	4	2.9%
Total		139	100%

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini menunjukkan subjek dengan jumlah terbanyak

berasal dari kompartemen Perencanaan & Pengendalian Pemeliharaan, yaitu dengan persentase 17.3%.

Hasil Uji Deskriptif

Tabel 5. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Perilaku Kerja Inovatif	53.60	6.451	40	8	Tinggi
Otonomi Kerja	50.63	6.947	40	8	Tinggi

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat perilaku kerja inovatif dan otonomi kerja dalam kategori tinggi.

Tabel 6. Kategorisasi Skor Skala Perilaku Kerja Inovatif

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq 40 + 1.5 (8)$	≥ 52	Sangat Tinggi	69	49.6%
$40 + 0.5 (8) < X < 40 + 1.5 (8)$	44 - 52	Tinggi	70	50.4%
$40 - 0.5 (8) < X < 40 + 0.5 (8)$	36 - 43	Sedang	0	0%
$40 - 1.5 (8) < X < 40 - 0.5 (8)$	28 - 35	Rendah	0	0%
$X \leq 40 - 1.5 (8)$	≤ 28	Sangat Rendah	0	0%
Total			139	100%

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 6, diketahui bahwa subjek penelitian mayoritas memiliki perilaku kerja inovatif kategori tinggi yaitu 50.4%.

Tabel 7. Kategorisasi Skor Skala Otonomi Kerja

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq 40 + 1.5 (8)$	≥ 52	Sangat Tinggi	47	33.8%
$40 + 0.5 (8) < X < 40 + 1.5 (8)$	44 - 52	Tinggi	79	56.8%
$40 - 0.5 (8) < X < 40 + 0.5 (8)$	36 - 43	Sedang	13	9.4%
$40 - 1.5 (8) < X < 40 - 0.5 (8)$	28 - 35	Rendah	0	0%
$X \leq 40 - 1.5 (8)$	≤ 28	Sangat Rendah	0	0%
Total			139	100%

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 7, diketahui bahwa subjek penelitian mayoritas memiliki otonomi kerja dalam kategori tinggi yaitu sebesar 56.8%.

Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Asumsi Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	p	Keterangan
Perilaku Kerja Inovatif	0.201	0.000	Tidak Normal
Otonomi Kerja	0.172	0.000	Tidak Normal

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa variabel perilaku kerja inovatif menghasilkan nilai $Z = 0.201$ dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.005$), maka data dinyatakan berdistribusi tidak

normal. Pada variabel otonomi kerja menghasilkan nilai $Z = 0.172$ dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.005$) yang berarti bahwa sebaran butir-butir otonomi kerja dinyatakan tidak normal.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F Hitung	F Tabel	p	Keterangan
Perilaku Kerja Inovatif – Otonomi Kerja	2.265	3.91	0.002	Tidak Linear

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa hasil uji linearitas menunjukkan nilai *deviant from linearity* F hitung = $2.265 < F$ tabel = 3.91 yang artinya terdapat hubungan anatara

perilaku kerja inovatif dan otonomi kerja dengan nilai $p = 0.002$ yang berarti hubungannya tidak linear.

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Kendall's tau-b

Variabel	r Hitung	p	Keterangan
Perilaku Kerja Inovatif – Otonomi Kerja	0.494	0.000	Hubungan Sedang

Berdasarkan tabel 10, diketahui bahwa nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan $r = 0.494$ yang berarti bahwa perilaku kerja inovatif dan otonomi kerja pada karyawan PT. Pupuk

Kalimantan Timur memiliki hubungan yang positif dan berada pada kategori sedang.

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Parsial Aspek Eksplorasi Ide (Y_1)

Aspek	r Hitung	r Tabel	p	Keterangan
Metode kerja (X_1)	0.603	0.167	0.000	Korelasi kuat
Penjadwalan kerja (X_2)	0.535	0.167	0.000	Korelasi sedang
Waktu kerja (X_3)	0.357	0.167	0.000	Korelasi rendah
Lokasi kerja (X_4)	0.319	0.167	0.000	Korelasi rendah

Berdasarkan tabel 11, diketahui bahwa aspek metode kerja (X_1) dengan aspek eksplorasi ide (Y_1) menghasilkan nilai r hitung = $0.603 > r$ tabel = 0.167 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$), artinya terdapat korelasi dengan tingkat hubungan kuat. Aspek penjadwalan kerja (X_2) dengan aspek eksplorasi ide (Y_1) menghasilkan nilai r hitung $0.535 > r$ tabel = 0.167 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang berarti terdapat korelasi dengan

tingkat hubungan sedang. Pada aspek waktu kerja (X_3) dengan aspek eksplorasi ide (Y_1) menghasilkan nilai r hitung = $0.357 > r$ tabel = 0.167 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang artinya memiliki korelasi rendah. Aspek lokasi kerja (X_4) dengan aspek eksplorasi ide (Y_1) menghasilkan nilai r hitung = $0.319 > r$ tabel = 0.167 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang berarti terdapat tingkat korelasi rendah.

Tabel 12. Hasil Uji Korelasi Parsial Aspek Pemunculan Ide (Y_2)

Aspek	r Hitung	r Tabel	p	Keterangan
Metode kerja (X_1)	0.597	0.167	0.000	Korelasi sedang
Penjadwalan kerja (X_2)	0.539	0.167	0.000	Korelasi sedang
Waktu kerja (X_3)	0.363	0.167	0.000	Korelasi rendah
Lokasi kerja (X_4)	0.306	0.167	0.000	Korelasi rendah

Berdasarkan tabel 12 di atas, dapat diketahui bahwa aspek metode kerja (X_1) dengan aspek pemunculan ide (Y_2) menghasilkan nilai r hitung = $0.597 > r$ tabel = 0.167 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang artinya terdapat korelasi dengan tingkat hubungan sedang. Aspek penjadwalan kerja (X_2) dengan aspek pemunculan ide (Y_2) menghasilkan nilai r hitung $0.539 > r$ tabel = 0.167 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang berarti bahwa terdapat korelasi dengan tingkat

hubungan sedang. Pada aspek waktu kerja (X_3) dengan aspek pemunculan ide (Y_2) menghasilkan nilai r hitung = $0.363 > r$ tabel = 0.167 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang artinya memiliki korelasi rendah. Aspek lokasi kerja (X_4) dengan aspek pemunculan ide (Y_2) menghasilkan nilai r hitung = $0.306 > r$ tabel = 0.167 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) menunjukkan bahwa terdapat tingkat korelasi rendah.

Tabel 13. Hasil Uji Korelasi Parsial Aspek Memperjuangkan Ide (Y_3)

Aspek	r Hitung	r Tabel	p	Keterangan
Metode kerja (X_1)	0.656	0.167	0.000	Korelasi kuat
Penjadwalan kerja (X_2)	0.611	0.167	0.000	Korelasi kuat
Waktu kerja (X_3)	0.420	0.167	0.000	Korelasi sedang
Lokasi kerja (X_4)	0.417	0.167	0.000	Korelasi sedang

Berdasarkan tabel 13 di atas, dapat diketahui bahwa aspek metode kerja (X_1) dengan aspek memperjuangkan ide (Y_3) menghasilkan nilai r hitung = 0.656 > r tabel = 0.167 dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$) yang artinya terdapat korelasi dengan tingkat hubungan kuat. Aspek penjadwalan kerja (X_2) dengan aspek memperjuangkan ide (Y_3) menghasilkan nilai r hitung 0.611 > r tabel = 0.167 dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$) yang berarti bahwa terdapat korelasi dengan tingkat hubungan

kuat. Pada aspek waktu kerja (X_3) dengan aspek memperjuangkan ide (Y_3) menghasilkan nilai r hitung = 0.420 > r tabel = 0.167 dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$) yang artinya terdapat korelasi dengan tingkat sedang. Aspek lokasi kerja (X_4) dengan aspek memperjuangkan ide (Y_3) menghasilkan nilai r hitung = 0.417 > r tabel = 0.167 dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$) menunjukkan bahwa terdapat korelasi dengan tingkat hubungan sedang.

Tabel 14. Hasil Uji Korelasi Parsial Aspek Penerapan Ide (Y_4)

Aspek	r Hitung	r Tabel	p	Keterangan
Metode kerja (X_1)	0.690	0.167	0.000	Korelasi kuat
Penjadwalan kerja (X_2)	0.571	0.167	0.000	Korelasi sedang
Waktu kerja (X_3)	0.431	0.167	0.000	Korelasi sedang
Lokasi kerja (X_4)	0.406	0.167	0.000	Korelasi sedang

Berdasarkan tabel 14 di atas, dapat diketahui bahwa aspek metode kerja (X_1) dengan aspek penerapan ide (Y_4) menunjukkan nilai r hitung = 0.690 > r tabel = 0.167 dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$) yang artinya terdapat korelasi dengan tingkat hubungan kuat. Aspek penjadwalan kerja (X_2) dengan aspek penerapan ide (Y_4) menghasilkan nilai r hitung 0.571 > r tabel = 0.167 dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$) yang berarti bahwa terdapat korelasi dengan tingkat hubungan sedang. Adapun aspek waktu kerja (X_3) dengan aspek penerapan ide (Y_4) menghasilkan nilai r hitung = 0.431 > r tabel = 0.167 dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$) yang artinya terdapat korelasi dengan tingkat sedang. Pada aspek lokasi kerja (X_4) dengan aspek penerapan ide (Y_4) menghasilkan nilai r hitung = 0.406 > r tabel = 0.167 dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$) menunjukkan bahwa terdapat tingkat korelasi sedang.

Chatchawan dkk. (2017) yaitu dukungan organisasi. Dukungan organisasi secara tidak langsung berkaitan dengan pemberian otonomi kerja oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya. Melalui otonomi kerja akan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan dalam mengeksplorasi dan menerapkan ide-ide baru selama proses penyelesaian pekerjaan.

Perilaku kerja inovatif memiliki implikasi positif terhadap keunggulan kompetitif perusahaan dan pertumbuhan berkelanjutan, sehingga perlunya bagi perusahaan agar memusatkan perhatiannya pada upaya untuk mempromosikan perilaku inovatif karyawan melalui pemberian otonomi kerja. Derajat kebebasan yang dimiliki karyawan melalui otonomi kerja menjadi sumber motivasi untuk mencapai tujuan kerja dan mengatasi tuntutan pekerjaan secara lebih baik. Apabila seorang karyawan memiliki kontrol yang lebih besar terhadap pekerjaannya, maka akan memungkinkan karyawan untuk memikirkan cara-cara dan solusi alternatif yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan. Tingginya pemberian otonomi yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga mengembangkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang mana hal tersebut menghasilkan peluang lebih besar keterlibatan karyawan dalam perilaku kerja inovatif (Dhar, 2016).

Haq dan Novitasari (2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa otonomi kerja memiliki peran dalam mewujudkan karyawan yang inovatif melalui kebebasan dan pemberdayaan yang esensial. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lee dkk. (2021) juga menyebutkan bahwa adanya kesadaran pemimpin terhadap pemberian umpan balik positif dan dukungan akan meningkatkan otonomi kerja karyawan yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan perilaku kerja inovatif. Faktor perilaku kerja

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis *Kendall's Tau-b* diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas otonomi kerja dengan variabel tergantung perilaku kerja inovatif. Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan dengan arah positif antara otonomi kerja dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur. Adapun hubungan positif antara kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi otonomi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Jong dan Hartog (2010) bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan serta pemberian otonomi dalam merancang dan mengerjakan tugas akan mendorong karyawan untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide. Temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini juga sejalan dengan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif menurut

inovatif tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan otonomi kerja dengan perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan hasil uji deskriptif, dapat diketahui gambaran sebaran data pengukuran skala perilaku kerja inovatif di PT. Pupuk Kalimantan Timur membuktikan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi. Adapun rentang nilai skala perilaku kerja inovatif yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 69 karyawan (49.6%) dan kategori tinggi sebanyak 70 karyawan (50.4%). Hal ini menunjukkan bahwa subjek penelitian yaitu karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur memiliki kecenderungan perilaku kerja inovatif yang tinggi.

Dukungan dari PT. Pupuk Kalimantan Timur ditunjukkan dengan memfasilitasi karyawannya dalam mengajukan ide-ide inovatifnya melalui program *Pupuk Kaltim Innovation Award*. Program *awarding* tersebut dilaksanakan oleh PT. Pupuk Kalimantan Timur untuk memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengeksplorasi ide-ide dan temuan baru untuk dipromosikan kepada perusahaan. Melalui program tersebut, PT. Pupuk Kalimantan Timur dapat melihat inovasi dari ide-ide kreatif karyawan yang dapat diterapkan dalam perusahaan. Adanya program tersebut selain memberikan kesempatan pada karyawan untuk terlibat dalam proses inovasi, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan daya saing antar karyawan maupun unit kerja, sehingga dapat mendorong motivasi karyawan untuk terus berinovasi melalui perilaku kerja inovatif (M. R. Royhan, *personal communication*, 24 Oktober, 2023).

Berliana dan Arsanti (2018) menjelaskan bahwa karyawan yang tidak dapat menerapkan perilaku kerja inovatif akan kesulitan dalam mencapai kinerja maksimal yang berdampak pada hasil yang diperoleh. Oleh karena itu, karyawan perlu secara aktif untuk mengenali peluang dan terlibat dalam proses penyempurnaan maupun transformasi. Perwujudan partisipasi aktif karyawan dalam proses penyempurnaan maupun transformasi dapat dilakukan melalui pemberian dukungan oleh perusahaan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Buil dkk. (2019) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan bentuk umpan balik dari dukungan penuh perusahaan yang dirasakan oleh karyawan. Afsar. dkk (2016) menyebutkan bahwa perilaku kerja inovatif memerlukan keterlibatan dukungan organisasi berupa kebebasan di tempat kerja, fleksibilitas, ketersediaan sumber daya, serta kebersamaan dalam berbagi ide. Hal ini menunjukkan bahwa dalam mewujudkan karyawan dengan perilaku kerja yang inovatif maka perlu dibarengi dengan pemberian otonomi.

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui gambaran sebaran data pengukuran skala otonomi kerja pada karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur menunjukkan tingkat otonomi kerja yang tinggi. Adapun rentang nilai skala perilaku kerja inovatif yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 47 karyawan (33.8%), kategori tinggi sebanyak 79 karyawan (56.8%), dan kategori sedang sebanyak 13 karyawan (9.4%). Hal ini menunjukkan bahwa

subjek penelitian memiliki kecenderungan otonomi kerja yang tinggi.

Hasil uji deskriptif yang menunjukkan tingginya otonomi kerja dan perilaku kerja inovatif pada karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur berarti bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Otonomi kerja dan perilaku kerja inovatif memiliki hubungan yang searah, yaitu apabila karyawan memiliki otonomi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan perilaku kerja inovatif yang tinggi. Handayani, Maulia, Dian M, & Nyoman M (2018) menjelaskan bahwa melalui otonomi kerja memungkinkan karyawan untuk memperoleh kebebasan serta fleksibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara atau metode yang diusulkannya, yang mana hal tersebut dapat meminimalisasi rasa lelah, konflik, dan tekanan karyawan. Ramadhani dan Indawati (2021) menjelaskan bahwa semakin besar otonomi kerja yang dimiliki karyawan maka akan berpengaruh secara konsisten pada peningkatan tanggung jawab dan kinerja. Selain itu, melalui otonomi kerja yang tinggi akan membuat karyawan merasa dipercaya sehingga dapat meningkatkan motivasi serta efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan (Sugiyarti & Meiliana, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Ardy dan Fajriafnthi (2019) menyebutkan bahwa rendahnya pemberian otonomi kerja kepada karyawan akan menghambat munculnya perilaku kerja inovatif, dan sebaliknya. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Triatmoko dan Yuniawan (2023) bahwa implementasi otonomi kerja yang memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengatur dan mengelola pekerjaannya secara mandiri dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif. Melalui otonomi kerja tinggi yang didasarkan pada hubungan baik dengan atasan juga menjadikan karyawan lebih terbuka dalam menghadapi pengalaman baru selama proses kerja (Pratiwi & Parahyanti, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur ditemukan fakta lapangan yang menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap tingkat perilaku kerja inovatif, yaitu karakteristik karyawan yang mencakup masa kerja dan asal kompartemen atau unit kerja. Perbedaan masa kerja antara karyawan menunjukkan skor pada variabel perilaku kerja inovatif yang signifikan. Mayoritas karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki perilaku kerja inovatif yang sangat tinggi. Hal tersebut dikarenakan nilai-nilai atau budaya organisasi yang diterapkan di PT. Pupuk Kalimantan Timur telah terinternalisasi pada masing-masing karyawan, terutama budaya adaptif terhadap perubahan-perubahan di dunia industri. Etikariena (2018) juga menyebutkan bahwa masa kerja memiliki relevansi untuk mengetahui perilaku kerja inovatif sebagai salah satu performa kerja karyawan.

Kompartemen atau unit kerja juga menjadi salah satu hal yang berkaitan dengan tingkat perilaku kerja inovatif karyawan. Perbedaan sistem di setiap kompartemen atau unit kerja dalam sebuah perusahaan juga menyebabkan tingkat urgensi yang berbeda terhadap inovasi dan otonomi. Beberapa kompartemen memiliki prosedur kerja yang sudah terstandarisasi dan statis, sehingga otonomi kerja dan inovasi yang dimiliki karyawan cenderung rendah. Firdaus dan

Handoyo (2021) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa masing-masing unit kerja memiliki proporsi yang berbeda dalam melakukan inovasi. Pada karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur, diketahui kompartemen yang mengarah pada kegiatan operasional di pabrik cenderung memiliki otonomi kerja dan perilaku kerja inovatif lebih rendah dibandingkan karyawan pada kompartemen lain.

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi parsial pada aspek eksplorasi ide diketahui bahwa aspek metode kerja memiliki hubungan positif dan signifikan pada karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur. Hal ini berarti bahwa aspek metode kerja memiliki hubungan yang kuat dengan aspek eksplorasi ide. Menurut Spiegelaere dkk. (2016) metode kerja mengarah pada kendali serta kebijaksanaan yang diberikan kepada karyawan untuk melakukan eksperimen dengan mengembangkan metode kerja dan prosedur alternatif guna menyelesaikan suatu pekerjaan serta meningkatkan keterlibatan kerja karyawan lainnya secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mutadayyinah dan Mulyana (2022) menyebutkan bahwa individu dengan kebebasan untuk mencoba metode kerja yang berbeda memiliki peluang dalam proses eksplorasi ide-ide hingga dapat mengembangkannya. Hal ini menunjukkan bahwa kebebasan yang dimiliki oleh karyawan untuk mencoba pengalaman baru termasuk mengembangkan cara atau metode kerja dapat membantu dalam proses eksplorasi ide. Pratiwi dan Parahyanti (2022) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa karyawan dengan otonomi lebih akan memiliki keterbukaan terhadap pengalaman baru dalam cara bekerja sehingga dapat mengeksplorasi banyak hal yang menghasilkan ide-ide baru.

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi parsial pada aspek pemunculan ide diketahui bahwa aspek metode kerja memiliki hubungan positif dengan nilai yang cukup kuat pada karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur. Hal ini berarti bahwa aspek metode kerja memiliki hubungan dengan tingkat sedang atau cukup kuat terhadap aspek pemunculan ide. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa aspek metode kerja mengarah pada kendali seseorang terhadap pelaksanaan pekerjaannya termasuk bagaimana cara kerja yang digunakan.

Ham dan Etikariena (2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa karyawan yang dapat memanfaatkan kebebasan dan mengontrol cara atau metode kerjanya memiliki peluang lebih besar untuk mencapai keterikatan kerja, dimana karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi memiliki kecenderungan yang lebih tinggi dalam penemuan ide-ide baru. Melalui otonomi kerja terutama pada aspek metode kerja yang memberikan karyawan kendali dalam gaya bekerjanya akan memudahkan proses pemunculan ide. Hal ini juga didukung oleh penelitian Mustika (2017) yang menyatakan bahwa kondisi kerja yang memiliki keleluasaan atau ruang gerak terhadap karyawannya dalam pengambilan keputusan mengenai cara kerja terbaik akan lebih efektif dalam mencari dan memanfaatkan peluang untuk membawa perubahan melalui pemunculan ide-ide inovatif.

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi parsial pada aspek memperjuangkan ide diketahui bahwa aspek metode

kerja memiliki hubungan positif dan signifikan pada karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur. Hal ini berarti bahwa aspek metode kerja memiliki hubungan yang kuat dengan aspek memperjuangkan ide. Memperjuangkan ide sendiri mengacu pada proses promosi dan koalisi untuk memperoleh dukungan serta mendapatkan keyakinan rekan maupun atasan mengenai keberhasilan inovasi yang dihasilkan dan diimplementasikan tersebut (Jong & Hartog, 2010).

Proses memperjuangkan ide bagi karyawan ditujukan guna mempromosikan ide yang dimiliki melalui relasi dan koalisi. Proses ini akan lebih mudah dilakukan apabila telah terjalin hubungan yang baik dengan berbagai pihak termasuk atasan (Mutadayyinah & Mulyana, 2022). Oleh karena itu, antara perusahaan dan karyawan sudah seharusnya saling mendukung dan memberikan umpan balik positif. Ismiantari dan Mulyana (2021) juga menyebutkan bahwa dalam mewujudkan pengembangan inovasi memerlukan kerjasama dan koordinasi dengan seluruh pihak organisasi atau perusahaan.

Adanya dukungan organisasi disertai kepemimpinan transformasional sebagai salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berdiskusi dan merencanakan pekerjaannya (Ariyanti & Rijanti, 2022). Melalui kebebasan yang diberikan kepada karyawan mengenai cara bekerjanya termasuk proses diskusi tersebut dapat menjadi wadah bagi karyawan untuk mempromosikan, memberikan pemahaman, dan memperjuangkan ide-ide yang telah ditemukan kepada rekan maupun atasan sehingga mendapatkan dukungan serta persetujuan. Adanya dukungan otonomi oleh pimpinan juga akan berpengaruh terhadap persepsi dan motivasi karyawan untuk mempromosikan perilaku inovatif (Pramono dkk., 2021). Oleh karena itu, kendali yang dimiliki oleh karyawan dalam menentukan metode atau cara kerja memiliki keterlibatan dalam proses memperjuangkan ide.

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi parsial pada aspek penerapan ide diketahui bahwa aspek metode kerja memiliki hubungan positif dan signifikan pada karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur. Hal ini berarti bahwa aspek metode kerja memiliki hubungan yang kuat dengan aspek penerapan ide. Penerapan ide mengarah pada tahap implementasi termasuk juga proses pengembangan, uji coba, serta modifikasi produk atau metode kerja baru (Jong & Hartog, 2010).

Marasabessy dan Santoso (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa karyawan dengan otonomi kerja yang tinggi dapat mengembangkan metode serta mencoba prosedur baru. Melalui otonomi khususnya pada aspek metode kerja dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan pengembangan, uji coba, serta menerapkan ide inovatif yang telah diciptakan. Penelitian Mutadayyinah dan Mulyana (2022) juga menjelaskan bahwa melalui otonomi yang memberikan keleluasaan untuk mengatur metode kerja secara mandiri dapat membuat karyawan memiliki ruang gerak untuk mengimplementasikan ide-ide.

Berdasarkan hasil uji hipotesis tambahan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat aspek dalam variabel bebas yaitu otonomi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek-aspek dalam variabel terganggu, yaitu perilaku kerja inovatif. Aspek-aspek tersebut antara lain aspek metode kerja terhadap eksplorasi ide. Aspek metode kerja terhadap pemunculan ide. Aspek metode kerja terhadap memperjuangkan ide. Aspek metode kerja terhadap penerapan ide.

Penelitian mengenai perilaku kerja inovatif dan otonomi kerja ini tentunya tidak terlepas dari keterbatasan yang dimiliki. Keterbatasan dalam penelitian ini terdapat pada penyebaran skala yang tidak merata, sehingga subjek yang mengisi skala didominasi oleh jenis kelamin dan kompartemen tertentu. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan yaitu data yang diuji tidak berdistribusi secara normal dan linear. Adapun data berdistribusi tidak normal dan tidak linear dikarenakan terdapat hasil dengan nilai ekstrem pada beberapa subjek penelitian, yaitu hingga mencapai skor maksimal yang disebabkan oleh aitem skala yang normatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara otonomi kerja dan perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yaitu peneliti diharapkan dapat mengembangkan alat ukur dan memerhatikan penyusunan aitem-aitem variabel yang akan diukur untuk menghindari pernyataan yang normatif. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan jenis penelitian kualitatif untuk memperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai perilaku kerja inovatif pada karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memerhatikan karakteristik sampel yang benar-benar memerlukan otonomi kerja dan dituntut untuk terus berinovasi. Bagi peneliti yang ingin menguji lebih lanjut mengenai perilaku kerja inovatif dapat mempertimbangkan variabel lain seperti, *job insecurity* yang secara tidak langsung memengaruhi motivasi karyawan dalam mengembangkan perilaku kerja inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79–88. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.011>
- Anser, M. K., Yousaf, Z., Khan, A., & Usman, M. (2021). Towards innovative work behavior through knowledge management infrastructure capabilities: Mediating role of functional flexibility and knowledge sharing. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 461–480. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2019-0250>
- Ardy, L. P. (2018). Pengaruh job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi work engagement. *Fenomena: Jurnal Psikologi*, 27(2), 30–49. <https://doi.org/10.30996/fn.v27i2.1980>
- Ardy, L. P., & Fajrianti. (2019). job autonomy sebagai moderator pada pengaruh job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 9(2), 101–111.

- <https://doi.org/10.26740/jppt.v9n2.p101-111>
- Arifin, A. L. (2021). Urgensi perencanaan SDM sebagai upaya penyaluran strategi bisnis perusahaan: Kajian literatur. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(2), 149–160. <https://doi.org/10.37058/jem.v7i2.3028>
- Bailey, C., Mankin, D., Kelliher, C., & Garavan, T. (2018). *Strategic human resource management*. Oxford University Press.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. *Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28606>
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis pengaruh self-efficacy, kapabilitas, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja. *Jurnal Maksipreneur*, 7(2), 149–161. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>
- Buil, I., Martinez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Chatchawan, R., Trichandhara, K., & Rinthaisong, I. (2017). Factors affecting innovative work behavior of employees in local administrative organizations in the south of Thailand. *International Journal of Social Sciences and Management*, 4(3), 154–157. <https://doi.org/10.3126/ijssm.v4i3.17755>
- Dara, D., Hamidah, & Saparuddin. (2022). Job autonomy, work satisfaction, and innovative work behavior: Investigation of Indonesian lecturers. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), 1422–1435.
- Dewi, L. F. A. A., Yuniasanti, R., & Prahara, S. A. (2017). Hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif karyawan bagian penjualan. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(1), 13–25. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v19i1.597>
- Dhar, R. L. (2016). Ethical leadership and its impact on service innovative behavior: The role of LMX and job autonomy. *Tourism Management*, 57, 139–148. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.05.011>
- Dwiastuti, D. A., & Etikariena, A. (2020). Hubungan antara sikap kompetitif berlebihan dan perilaku kerja inovatif. *Jurnal Diversita*, 6(1), 28–39. <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.2734>
- Esha, D., & Dwipayani, W. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif di PT Smart Meter. *Symposium Nasional Multidisiplin*, 2, 279–285. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.3522>
- Etikariena, A. (2018). Perbedaan perilaku kerja inovatif berdasarkan karakteristik individu karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107–118. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.107-118>
- Fauziawati, D., & Wardoyo, D. T. W. (2021). The effect of job insecurity on innovative work behavior through organizational commitment in UFO Elektronika employees. *Journal of Business Management Review*, 2(6), 401–416. <https://doi.org/10.47153/jbmr26.1702021>
- Firdaus, M. S., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh kepribadian proaktif dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pelaku industri pariwisata Jawa Timur. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1468–1477. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.30906>
- Ghani, A. B. A., Kaliappen, N., & Jermstipparsert, K. (2019). Enhancing Malaysian SME employee work engagement: the mediating role of job crafting in the presence of task complexity, self-efficacy and autonomy. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6(11), 1–18.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Handayani, A., Maulia, D., Dian M, M. A. P., & Nyoman M, N. A. (2018). Pengaruh otonomi kerja terhadap keseimbangan kerja-keluarga dengan komitmen peran sebagai variabel pemediasi. *Seurena: Jurnal Psikologi Unsyiah*, 1(1), 53–73. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.vi1i1.9924>
- Haq, S., & Novitasari, D. (2022). Eksplorasi peran variabel kontekstual dan mediasi kepuasan kerja terhadap perilaku kerja inovasi karyawan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 838–851. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3305>
- Javed, B., Abdullah, I., Zaffar, M. A., ul Haque, A., & Rubab, U. (2019). Inclusive leadership and innovative work behavior: The role of psychological empowerment. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 554–571. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.50>
- Jong, J. de, & Hartog, D. den. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/DOI:10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

- Kompas.com. (2021). *Konsisten Berinovasi, Pupuk Kaltim Bisa Berhemat hingga Rp 60 Miliar*. <https://Money.Kompas.Com/Read/2021/11/12/061501326/Konsisten-Berinovasi-Pupuk-Kaltim-Bisa-Berhemat-Hingga-Rp-60-Miliar>. <https://money.kompas.com/read/2021/11/12/061501326/konsisten-berinovasi-pupuk-kaltim-bisa-berhemat-hingga-rp-60-miliar>
- Lee, C., Hallak, R., & Sardeshmukh, S. R. (2018). Creativity and innovation in the restaurant sector: Supply-side processes and barriers to implementation. *Tourism Management Perspectives*, 31, 54–62. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.03.011>
- Lee, W. R., Choi, S. B., & Kang, S. W. (2021). How leaders' positive feedback influences employees' innovative behavior: The mediating role of voice behavior and job autonomy. *Sustainability*, 13(4), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su13041901>
- Leila, G., Hamidah, & Hidayat, D. R. (2022). Effect of structural empowerment and work autonomy on innovative work behavior in plantation companies. *International Journal of Research and Review*, 9(1), 351–359. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220142>
- Mahdi, I. (2021). Big five personality theory dan dampaknya terhadap kinerja dengan job autonomy sebagai variabel moderator pada petugas penyuluh koperasi lapangan kementerian koperasi dan ukm. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 9(1), 41–57. <https://doi.org/10.26418/ejme.v9i1.45660>
- Mutadayyinah, Y., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara otonomi pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 87–98.
- Nasution, N. R., Siregar, Z. M. E., & Pristiyo. (2021). The effect of job autonomy on employee innovative behavior: The role of job satisfaction as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2846–2853. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1994>
- Prasetyo, B., & Trisyanti, U. (2018). Revolusi industri 4.0 dan tantangan perubahan sosial. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 5, 22–27. <https://doi.org/10.12962/ij23546026.y2018i5.4417>
- Pratiwi, B. R., & Parahyanti, E. (2022). Peran leader member exchange (LMX), kepribadian openness to experiences, dan harmonious passion dalam membentuk perilaku kerja yang inovatif. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 10(1), 17–29. <https://doi.org/10.22219/jipt.v10i1.16820>
- Purwanto, A., Prameswari, M., Asbari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Radiyyah, A. F., Manurung, N. T. N., Hasibuan, S. M. A., & Suhairi. (2024). Kebijakan produk standarisasi internasional. *Informatika*, 12(1), 32–38. <https://doi.org/ht10.36987/informatika.v11i1.5401>
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui otonomi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1101-1112>
- Rasul, H. A. (2017). Analisis perencanaan sumber daya manusia yang efektif. *Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 405–410. <https://doi.org/https://doi.org/10.37476/jbk.v6i4.33>
- Sönmez, B., & Yıldırım, A. (2018). The mediating role of autonomy in the effect of pro-innovation climate and supervisor supportiveness on innovative behavior of nurses. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 41–58. <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2018-0088>
- Spiegelaere, S., Gyes, G., & Hootegem, G. (2016). Not all autonomy is the same. Different dimensions of job autonomy and their relation to work engagement & innovative work behavior. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 0(0), 1–13. <https://doi.org/10.1002/hfm.20666>
- Sugiyarti, G., & Meiliana, T. W. (2018). Analisis otonomi kerja terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan peran moderasi budaya organisasi pada pedagang kaki lima di Perumas Tlogosari Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 7(2), 90–96. <https://doi.org/10.56444/sa.v7i2.891>
- Suseno, Y., Standing, C., Gengatharen, D., & Nguyen, D. (2019). Innovative work behaviour in the public sector: The roles of task characteristics, social support, and proactivity. *Australian Journal of Public Administration*, 79(1), 1–19. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12378>
- Swaroop, P., & Dixit, V. (2018). Employee engagement, work autonomy and innovative work behaviour: An empirical study. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(2), 158–175.
- Tahar, A., Setiadi, Pompong, B., & Rahayu, S. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12394. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4428>
- Triatmoko, N. Y., & Yuniawan, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap perilaku kerja inovatif dengan job crafting dan otonomi kerja sebagai variabel pemediasi (Studi pada karyawan PT Nelta Multi Gracia). *Diponegoro Journal of Management*, 12(1), 1–14. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/38677>
- Wijaya, R. A., Qurratu'aini, N. I., & Paramastri, B. (2019). Pentingnya pengelolaan inovasi dalam era persaingan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 217–227. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v5i2.2922>
- www.bps.go.id. (2023). *Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2020-2022*. <https://www.bps.go.id/indikator/6/1179/1/Tingkat-Pengangguran-Terbuka-Berdasarkan-Tingkat-Pendidikan.Html>