

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP PERILAKU INOVATIF**

**Oleh
Didit Darmawan
Universitas Mayjen Sungkono**

ABSTRACT

The company's competitive advantage comes from innovative employee behavior. This can be obtained if the company provides the right work environment and from its employees there is also an incentive to excel. With the phenomena that occur, this study will observe the effect of the quality of work life and achievement motivation on innovative behavior. Observations were made at PT Surabaya Autocomp Indonesia or called PT SAI Mojokerto which is located in Ngoro Industrial Park Mojokerto. A total of 100 respondents were sampled using random sampling for the technique. To obtain primary data, the questionnaire becomes the data collection tool. Questionnaires were processed with the help of SPSS software to prove the results of validity, reliability, normality test, autocorrelation test, coefficient of determination, simultaneous test and partial test. The analytical tool used is multiple linear regression. According to the results of his research, it is concluded that innovative behavior can be influenced by the quality of work life and achievement motivation. The influence given by the two independent variables achieves significant results.

Keywords: Quality of Work Life, Achievement Motivation, Innovative Behavior.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki rencana strategis terkait masa depan perusahaan. Ini sebagai wujud menghadapi pesaing dan keberlangsungan hidup perusahaan. Rencana strategis tersebut dapat terlaksana sesuai tujuan yang ditargetkan jika ada peran dari sumber daya manusia. Tidak diragukan lagi bahwa karyawan berperan sebagai kotributor dan pelaksana seluruh aktivitas dalam perusahaan untuk tercapainya suatu kesuksesan (Akram *et al.*, 2016). Dengan peran karyawan yang begitu berarti tentu memunculkan tanggung jawab yang juga besar dari manajemen sumber daya manusia. Tanggung jawab ini berkaitan dengan peningkatan efektivitas proses, penyelesaian masalah yang muncul dan keunggulan bersaing perusahaan melalui karyawan (Darmawan *et al.*, 2016). Dengan demikian keberhasilan perusahaan, kelangsungan hidupnya, kekuatannya menghadapi pesaing tidak cukup hanya sebatas efisiensi tetapi mewujudkan perusahaan yang kreatif dan inovatif menjadi kebutuhan perusahaan yang harus dipenuhi (Metcalf & Miles, 2012). Untuk itu inovasi yang berkelanjutan melalui perilaku inovatif karyawan di setiap perusahaan memperoleh perhatian dari para peneliti. Ini menjadi gagasan terhadap kebaruan dan keterbukaan ide-ide yang merupakan budaya perusahaan yang berorientasi terhadap inovasi (Khasanah *et al.*, 2010).

Melalui hal tersebut terdapat manfaat nyata yang dirasakan perusahaan akibat perilaku inovatif dari karyawan, yaitu menjadi perusahaan yang lebih unggul (Anderson *et al.*, 2014) dan kinerja perusahaan juga lebih meningkat. Pratoom & Savatsomboon (2012) mendefinisikan bahwa perilaku inovatif adalah pengembangan implementasi dari ide-ide inovatif yang pada akhirnya keberhasilan perusahaan dapat terwujud. Perilaku inovatif mengarahkan karyawan untuk lebih memahami bahwa inovasi dari mereka merupakan prestasi untuk meningkatkan status karyawan di tempat kerja (Yuan & Woodman, 2010). Ini merupakan perilaku dari karyawan yang bekerja lebih dari yang diharapkan berdasarkan pekerjaan formalnya. Karyawan juga lebih antusias untuk terus belajar, berkreasi, memunculkan ide-ide baru sehingga kinerja karyawan menjadi lebih meningkat (Amabile *et al.*, 2005; Andayani, 2011). Meski demikian peran dari manajer juga dibutuhkan untuk ide-ide baru yang akan dimunculkan sehingga dapat mendukung dan mengimplementasikannya selama proses perilaku inovatif (Sijbom *et al.*, 2015). Dengan demikian fokus untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong perilaku inovatif memang penting untuk dilakukan (Ishak *et al.*, 2016). Seperti melalui kualitas kehidupan kerja dan motivasi berprestasi.

Pemahaman berdasarkan kualitas kehidupan kerja yang baik akan mendorong kreativitas, proaktivitas dan ketanggapan karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan kekuatan untuk meningkatkan karyawan yang lebih berkualitas dan menghasilkan keunggulan bersaing. Kualitas kehidupan kerja penting untuk meningkatkan moral karyawan karena ketidakhadiran karyawan, rotasi karyawan, produktivitas karyawan dapat dikendalikan (Baskoro, 2002). Kualitas kehidupan kerja mencerminkan fisik dan mental karyawan yang lebih sejahtera. Melalui kualitas kehidupan kerja, maka hubungan diantara karyawan dan kelayakan kerja lebih terjamin. Ini tidak hanya mensejahterahkan karyawan tetapi bagaimana karyawan merasa bahagia dengan pekerjaan yang dilakukannya (Beaudoin & Edgar, 2003). Karyawan yang merasakan hal tersebut, maka perilaku karyawan yang inovatif dapat muncul (Adah *et al.*, 2018) karena karyawan lebih termotivasi. Motivasi ini didasari karena kepuasan kerja dan keinginan karyawan untuk mengadopsi perubahan ke arah yang lebih modern. Perusahaan juga menjadi lebih berkembang dengan adanya kualitas kehidupan kerja sehingga kesuksesan karyawan dan perusahaan dapat dicapai secara bersama-sama.

Motivasi berprestasi menjadi faktor pendorong munculnya perilaku inovatif karyawan sehingga studi dari Enkh-Otgon & Bolor (2016) membuktikan bahwa motivasi berprestasi mempengaruhi perilaku inovatif. Karyawan dengan motivasi berprestasi yang tinggi lebih kreatif jika dibandingkan dengan karyawan yang motivasi berprestasinya rendah (Darmawan, 2012). Motivasi berprestasi muncul dalam diri karyawan yang mendorong usaha dan kerja keras demi tercapainya hasil pekerjaan yang terbaik. Chen *et al.* (2010) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi adalah kekuatan motivasi intrinsik yang menghasilkan perilaku inovatif. Motivasi ini mendorong karyawan lebih gigih, bersedia mengambil risiko, lebih tekun terhadap tugas-tugas, lebih bersemangat dan senang terlibat dengan pekerjaannya (Lestari, 2014). Motivasi berprestasi ini akan mengarahkan karyawan untuk mengerahkan upaya

subtansial demi pencapaian kinerja sehingga dapat menemukan solusi baru dan kreativitas. Dengan hal ini, maka karakteristik motivasi berprestasi yang tinggi dari karyawan cenderung lebih puas ketika pekerjaan yang menantang telah selesai dan sesuai dengan standar yang tinggi. Ini berarti perilaku inovatif yang berkembang memerlukan perhatian utama terkait motivasi berprestasi.

Karyawan yang kreatif dan termotivasi harus dibina dan dilibatkan demi perilaku inovatif karena karyawan adalah sumber utama yang dapat mengembangkan, merespon, memodifikasi perilaku inovatif yang sukses dan lebih unggul dari perusahaan pesaingnya. Ini artinya dalam lingkungan perusahaan yang dinamis, perilaku inovatif menjadi aset penting. Studi ini bermaksud untuk mengamati peran kualitas kehidupan kerja dan motivasi berprestasi dalam membentuk perilaku inovatif dari setiap pekerja.

METODE PENELITIAN

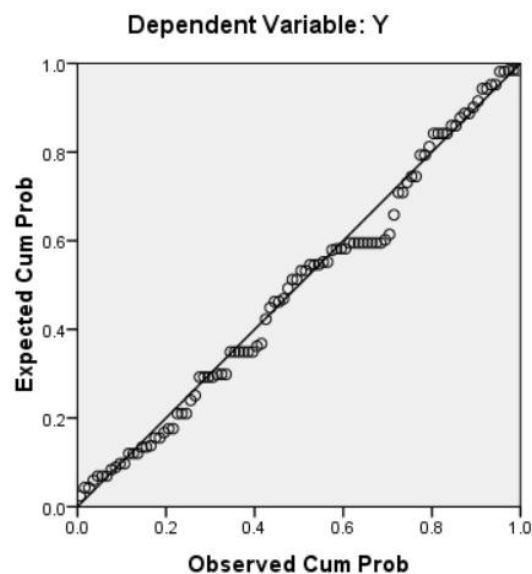
Pengamatan dilakukan di PT Surabaya Autocomp Indonesia atau disebut PT SAI Mojokerto yang terletak di Ngoro Industrial Park Mojokerto. Ini adalah perusahaan PMA dari Jepang dan berdiri sejak tahun 2002. Perusahaan ini memiliki lebih dari enam ribu pekerja yang sebagian besar menjalankan aktivitas produksi dan sebagian besar pula didominasi oleh tenaga kerja wanita. Sebanyak 100 responden dijadikan sampel dengan menggunakan random sampling untuk tekniknya. Untuk memperoleh data primer, maka kuesioner menjadi alat pengumpul datanya. Kuesioner disusun berdasarkan variabel kualitas kehidupan kerja, motivasi berprestasi dan perilaku inovatif.

Kualitas kehidupan kerja ialah kegiatan perbaikan untuk karyawan selama di tempat kerjanya sehingga perusahaan lebih efisien dan karyawan merasakan kesejahteraan (Nadler & Lawler, 1983). Variabel ini diukur dengan terdapat pengembangan karyawan, partisipas aktif, kelayakan kompensasi, bentuk pengawasan, lingkungan kerja (Nadler & Lawler, 1983). Motivasi berprestasi adalah kecenderungan terhadap kemampuan yang dicurahkan dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan pribadinya dalam hal menghadapi kesulitan, tantangan sehingga kesuksesan, rasa percaya diri, kebahagiaan dapat diperoleh (Schoen, 2015). Motivasi berprestasi diukur dengan senang memperoleh pekerjaan yang menantang, berorientasi terhadap pekerjaan, harapan terhadap kesuksesan sangat besar, kesuksesan berasal dari usahanya sendiri (Helmreich *et al.*, 1978). Perilaku inovatif dapat diartikan sebagai perilaku karyawan yang diarahkan terhadap perubahan cara kerja yang baru termasuk, prosedur, praktik, teknik yang diaplikasikan terhadap penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Spiegelaere *et al.*, 2012). Indikatornya adalah kemampuan menemukan masalah, kemampuan terhadap penciptaan proses baru, termotivasi mencari dukungan, ide baru yang ada berani diterapkan (De Jong & Den Hartog (2010).

Kuesioner diolah dengan bantuan software SPSS untuk dibuktikan hasil validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji autokorelasi, koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Alat analisis adalah regresi linier berganda yang sesuai dengan tujuan studi ini (Mardikaningsih & Darmawan, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang terkumpul dilakukan uji validitas. Hasilnya ditemukan setiap butir pernyataan dinyatakan valid dan memenuhi nilai minimum sebesar 0,3 pada corrected item total correlation. Pada uji reliabilitas ditemukan nilai alpha Cronbach variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,774; variabel motivasi berprestasi adalah 0,696; variabel perilaku inovatif adalah 0,728. Semua nilai itu lebih dari 0,6 dan memenuhi syarat reliabel. Dua hasil pengujian yang termasuk dalam asumsi klasik seperti uji normalitas yang tersaji melalui gambar 1 dan uji autokorelasi berdasarkan tabel 1.



Gambar 1.
Uji Normalitas

Terlihat dari gambar 1 bahwa datanya terdistribusi normal. Ini artinya terdapat titik-titik yang mengikuti garis diagonalnya. Selanjutnya uji autokorelasi juga terpenuhi berdasarkan nilai DW sebesar 1,932 yang menunjukkan masih berada diantara -2 sampai 2. Hasil uji normalitas dan autokorelasi yang terpenuhi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah tepat.

Tabel 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.662 ^a	.439	.427	4.77913	1.932

Sumber: Output SPSS

Studi ini memberikan hasil R Square sebesar 43,9% yang berarti melalui kontribusi dari kualitas kehidupan kerja dan motivasi berprestasi yang besarnya 43,9%, maka dapat terbentuk perilaku inovatif. Untuk variabel bebas lainnya dapat berkontribusi berdasarkan nilai yang tersisa, yaitu 56,1% terhadap perilaku inovatif.

Tabel 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1731.903	2	865.951	37.914	.000 ^a
	Residual	2215.487	97	22.840		
	Total	3947.390	99			

Sumber: Output SPSS

Hasil pengaruh simultan dari kedua variabel bebas di studi ini terhadap perilaku inovatif adalah signifikan. Ditentukan berdasarkan kesesuaian nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan hasil F-hitung sebesar 37,914.

Tabel 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.259	4.606		5.049	.000
	X.1	1.838	.669	.225	2.748	.007
	X.2	3.761	.562	.547	6.691	.000

Sumber: Output SPSS

Sesuai nilai signifikansi yang tidak lebih dari 0,05 yaitu kualitas kehidupan kerja 0,007 dan 0,000 untuk motivasi berprestasi, maka pengaruh parsial memang dapat diberikan oleh kualitas kehidupan kerja dan motivasi berprestasi terhadap perilaku inovatif.

Peran dari kualitas kehidupan kerja memang dapat membentuk perilaku inovatif secara signifikan (Scott & Bruce, 1994; Ningwulan, 2012; Pratoon & Savatsomboon, 2012). Kualitas kehidupan kerja yang terpenuhi, maka perilaku inovatif karyawan akan meningkat. Untuk itu lingkungan kerja yang sesuai dan kondusif harus tersedia demi terwujudnya ide-ide inovatif karena melalui hal ini partisipasi dari karyawan lebih besar (Darmawan, 2013). Karyawan juga lebih terintegrasi dengan kinerjanya dan mampu membangun tim kerja yang dari sisi kemampuan intelektual, keterampilan dapat berkembang. Selain itu keadilan organisasi juga harus diberikan.

Motivasi berprestasi juga berperan membentuk perilaku inovatif dengan peran yang signifikan (Schoen, 2015; Enkh-Otgon & Bolor, 2016; Lian & Giau, 2016). Memunculkan perilaku inovatif tentu membutuhkan motivasi berprestasi. Karyawan dengan motivasi berprestasi yang kuat, peluang untuk sukses dalam hal inovasi juga jauh lebih besar (Darmawan, 2015). Dengan demikian dukungan yang relevan dari perusahaan melalui pihak manajemennya harus dilaksanakan agar menghasilkan perilaku inovatif. Dukungan ini merupakan harapan dari karyawan bahwa manajer memegang kendali terkait hal ini dan ada bentuk tanggung jawab yang diberikan. Dengan hal itu, maka masukan substansial untuk mengembangkan maupun menciptakan ide baru dapat terwujud demi keberhasilan.

PENUTUP

Sesuai hasil penelitiannya, maka disimpulkan bahwa perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan motivasi berprestasi. Pengaruh yang diberikan dari kedua variabel bebas tersebut mencapai hasil yang signifikan. Dengan hasil tersebut, maka perilaku inovatif tidak hanya sebagai budaya perusahaan tetapi sebagai perilaku yang membawa peningkatan terhadap keterampilan. Ini harus didorong dengan budaya kerja yang memperluas peningkatan kemampuan melalui strategi perilaku inovatif yang dikembangkan berdasarkan kebijakan kerja sesuai teknologi dan persaingan global yang terus berkembang. Pimpinan juga harus dimotivasi untuk mencapai hasil yang inovatif karena dalam inovasi terdapat kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian. Ini memerlukan keterampilan kepemimpinan diri melalui serangkaian strategi perilaku dan fungsi kognitif yang lebih spesifik sehingga strategi kepemimpinan diri bertindak sebagai mekanisme intervensi perilaku inovatif. Penerapan sistem reward finansial maupun nonfinansial harus berdasarkan keadilan bagi karyawan yang memiliki motivasi berprestasi. Studi ini perlu dikembangkan dengan menambahkan beberapa variabel bebas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akram, T., S. Lei, & M.J. Haider. (2016). The Impact of Relational Leadership on Employee Innovative Work Behavior in IT Industry Of China. *Arab Economic and Business Journal*, 11(2), 153-161.
- Amabile, T. M., S.G. Barsade, J.S. Mueller, & B.M. Staw. (2005). Affect and Creativity at Work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367-403.
- Andayani, D. & D. Darmawan. (2011). Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.
- Anderson, N., C.K. De Dreu, & B.A. Nijstad. (2004). The Routinization of Innovation Research: A Constructively Critical Review Of The State-of-the-Science. *Journal of organizational Behavior*, 25(2), 147-173.
- Baskoro, T., B. Siswanto, D. Darmawan & A. Kirana. (2002). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 129-142.
- Beaudoin, L. E., & L. Edgar. (2003). Hassles: their importance to nurses' quality of work life. *Nursing Economics*, 21(3), 106-113.
- Chen, S. C., M.C. Wu, & C.H. Chen. (2010). Employee's Personality Traits, Work Motivation and Innovative Behavior In Marine Tourism Industry. *Journal of Service Science and Management*, 3(2), 198-205.
- Darmawan, D. (2012). *Motivasi & Kinerja (Studi Sumber Daya Manusia)*, Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta - PT. JePe Press Media Utama, Surabaya.
- Darmawan, D. (2015). Keterkaitan Antara Modal Psikologi, Modal Sosial Dan Motivasi Berprestasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 35-40.

- Darmawan, D. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Sikap Profesionalisme terhadap Intensi Berwirausaha, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 22-29.
- De Jong, J., & D. Den Hartog. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Enkh-Otgon, D., & B. Bolor. (2016). The Effects of Some Factors on the Innovative Behavior. *Международный научно-исследовательский журнал*, 4-1(46), 163-167.
- Helmreich, R. L., W. Beane, G.W. Luckier, & J.T. Spence. (1978). Achievement Motivation and Scientific Attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4(2), 222-226.
- Ishak, M., I. Zaidi, D. Darmawan & Z. Yang. (2016). Conceptualizing Cultural Organization Studies, *Management Review*, 9(2), 146-158.
- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. (2010). *Pengantar Manajemen Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Lestari, U. P. & D. Darmawan. (2014). Studi Tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Lian, Z., & L. Gao. (2016). Family Friendly, Motivation Achievement and Organizational Justice: Assessing Their Effects on Innovative Behavior among Social Enterprise Employees. In *2016 International Conference on Management Science and Innovative Education*, Atlantis Press, 499-505.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*, IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Metcalfe, J. S., & I. Miles. (2012). *Innovation Systems in the Service Economy: Measurement and Case Study Analysis*, Springer Science & Business Media.
- Nadler, D. A., & E.E. Lawler. (1983). *Quality of Work Life: Perspectives and directions*. Organizational dynamics.
- Ningwulan, E. P., D. Akhmal & D. Darmawan. (2012). Studi tentang Kesan Dukungan Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk Membentuk Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 103-116.
- Pratoom, K., & G. Savatsomboon. (2012). Explaining Factors Affecting Individual Innovation: The Case of Producer Group Members In Thailand. *Asia Pacific Journal of Management*, 29, 1063-1087.
- Scott, S. G., & R.A. Bruce. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607
- Schoen, J. L. (2015). Effects of Implicit Achievement Motivation, Expected Evaluations, And Domain Knowledge on Creative Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 36(3), 319-338.
- Sijbom, R. B., O. Janssen, & N.W. Van Yperen. (2015). How To Get Radical Creative Ideas Into A Leader's Mind? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 279-296.
- Spiegelaere, S. D., G.V. Gyes, & G.V. Hootegem. (2012). Job Design and Innovative Work Behavior, *Management and Innovation*, 8(4), 5-20.
- Yuan, F., & R.W. Woodman. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.