

***Innovative work behavior* pada karyawan marketing perbankan: Bagaimana peranan *grit* dan iklim organisasi?**

Helga Bahirag Pradana¹, Diah Sofiah^{2*}, Yanto Prasetyo³,

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

*E-mail: diahsofiah@untag-sby.ac.id

Published:
1 Jan 2023

Abstract

This study aims to explain the simultaneous and partial relationship between grit and organizational climate with innovative work behavior in banking marketing employees. The number of subject is 165 mantri at PT. Bank Rakyat Indonesia which is under the auspices of the Jombang branch office. The data analysis technique in this study is multiple linear regression. Based on the results of the study simultaneously obtained results $p = 0.000$ ($p < 0.05$) so that it is very significant in the direction of a positive relationship between grit and organizational climate with innovative work behavior. Furthermore, a partial value of $p = 0.690$ ($p > 0.05$) was obtained, indicating an insignificant relationship between grit and innovative work behavior. The next results found that partially obtained $p = 0.000$ ($p < 0.05$) so it is very significant with a positive relationship between grit and organizational climate.

Keywords: Grit, Organizational Climate, Innovative Work Behavior, Marketing Banking Officers.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan secara simultan dan parsial pada grit dan iklim organisasi dengan innovative work behavior pada karyawan marketing perbankan. Subjek dalam penelitian adalah mantri PT. Bank Rakyat Indonesia yang berada dinaungan kantor cabang jombang sejumlah 165 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan diperoleh hasil nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga sangat signifikan dengan arah hubungan positif antara grit dan iklim organisasi dengan innovative work behavior. Selanjutnya secara parsial diiperoleh nilai $p = 0,690$ ($p > 0,05$) sehingga menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara grit dengan innovative work behavior. Selanjutnya secara parsial diperoleh $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga sangat signifikan dengan arah hubungan positif antara grit dengan iklim organisasi.

Kata kunci: Grit, Iklim Organisasi, Innovative Work Behavior, Karyawan Marketing Perbankan.

Copyright © 2023. Helga Bahriag Pradana, Diah Sofiah, Yanto Prasetyo.

Pendahuluan

Tercapainya target laba suatu bisnis perbankan tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia khususnya karyawan marketing. Berkaitan dengan hal tersebut karyawan marketing perbankan memiliki tugas untuk terjun secara langsung mencari nasabah baru dan mempertahankan nasabah lama. Hal ini sejalan dengan pernyataan Bangkalang dan Setiyawati (2019) dikarenakan fungsi karyawan marketing adalah memasarkan produk perbankan berupa simpanan maupun kredit tujuannya produk tersebut nantinya digunakan oleh nasabah. Namun hasil kinerja karyawan marketing berdasarkan fakta masih ditemukan belum menemui hasil yang diharapkan seperti halnya yang disampaikan oleh Sukandi dkk (2019) strategi *digital marketing* yang telah diterapkan oleh salah satu bank BUMN didapatkan hasil *conversion rate* paling tinggi hanya mencapai 21,96 % berdasarkan hasil tersebut belum berhasil memberikan ketertarikan pengunjung website pada salah satu bank BUMN. Bukti lain dari belum maksimalnya pencapaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan marketing perbankan adalah berdasarkan riset yang dilakukan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengenai peran perbankan terhadap literasi keuangan masyarakat pada tahun 2019 di Jawa Timur masih sekitar 48,95% tentu hal ini masih diluar target yang diharapkan.

Fakta dilapangan yang ditemukan langsung oleh peneliti adalah adanya perbedaan kinerja yang dilakukan oleh karyawan marketing perbankan yang bertugas di kota a dan karyawan marketing yang bertugas di kota b yaitu melalui pembaharuan terhadap cara dan strategi untuk mempertahankan nasabah lama dan mencari nasabah seperti halnya di karyawan marketing perbankan di kota a sudah mengadakan event yang menarik dan kegiatan pembinaan usaha secara langsung sedangkan di kota b karyawan marketing hanya mengikuti dan melanjutkan cara-cara lama dalam mencari nasabah. Tentu hasil ini akan berdampak pada minat masyarakat terhadap produk perbankan, seperti halnya yang disampaikan dalam *website investor.id* yang membahas mengenai hasil survei terhadap 320 perempuan pelaku UMKM di provinsi Yogyakarta dan Jawa Tengah ditahun 2021 ditemukan sebanyak 83,7% lebih memilih menggunakan dana yang dikumpulkan secara pribadi untuk mengembangkan usahanya dibanding mendapatkan pinjaman dari bank.

Berdasarkan temuan masalah di lapangan apabila tidak diimbangi oleh perubahan perilaku, pemikiran dan kordinasi yang lebih baik akan menyulitkan karyawan marketing dalam memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Mengacu pernyataan sebelumnya dibutuhkan *innovative work behavior* pada karyawan marketing perbankan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Hal ini didukung Ilmawan dan Fajrianti (2021) yang menyatakan laporan dari *Boston Consulting Group* pada tahun 2015 menyatakan bahwa sebanyak 79% perusahaan telah menjadikan inovasi sebagai sebuah keharusan atau prioritas yang utamanya dimiliki oleh seorang pekerja.

Innovative work behavior menurut De Jong dan Den Hartog (2010) *Innovative work behavior* suatu perilaku yang melibatkan proses dalam diri individu yang didasari oleh adanya ide-ide baru kemudian diimplementasikan kedalam proses-proses yang mendukung ide tersebut. Hal ini juga diperkuat oleh Kleysen dan Street (2001) mengenai perilaku inovatif merupakan serangkaian tindakan individu yang mengarah pada pemunculan suatu hal yang baru, pengenalan akan konsep dan implementasi dari hal-hal yang disusun sebelumnya menjadi sesuatu produk yang dapat memberikan benefit pada organisasi individu tersebut. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang inovatif akan dapat bersaing dalam ketidakpastian bisnis, serta mampu beradaptasi dengan kondisi pasar yang tidak stabil perubahannya, dan menjaga nilai dan menemukan keunggulan baru di tengah bersaingnya dengan kompetitornya (Riga & Parahyanti, 2022).

Menurut Aryee dkk (2012) Karyawan yang memiliki *innovative work behavior* tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik yang akhirnya menghasilkan *job performance* yang tinggi. *Innovative work behavior* memiliki empat dimensi yang dijelaskan oleh De Jong dan Den Hartog (2010) diantaranya adalah *idea exploration* merupakan suatu cara dalam perilaku kerja inovatif dengan mencari ide yang sifatnya masih belum terstruktur dan terskema dengan baik. *Idea generation* memiliki kaitan dengan adanya pergabungan beberapa pemikiran konsep yang menjadi suatu penyatuan yang baru yang terdiri dari produk, pelayanan atau proses baru, *market* atau sasaran baru. *Idea championing* digambarkan dengan sikap individu untuk memperjuangkan gagasan ide atau konsep yang memiliki hubungan dengan suatu upaya yang ditujukan untuk mencari dukungan individu lain. *Idea Implementation* adalah penerapan suatu konsep ide secara langsung melalui tindakan ke dalam proses dan tugas kerja rutin seperti melakukan pengembangan produk baru atau proses kerja yang bermanfaat nantinya.

Pada suatu konsep dikatakan individu dikatakan memiliki *innovative work behavior* apabila individu tersebut terbiasa dalam membuat konsep ide-ide baru, memiliki tujuan dan fokus pada apa yang dikerjakannya, serta berani mengambil keputusan dan resiko untuk mengimplementasikan konsep ide-idenya dalam organisasi (Hammond dkk, 2011). Timbulnya motivasi dalam diri individu akan membuat individu konsisten dalam berbagai tugas dalam pekerjaannya, sehingga pada akhirnya menghasilkan kinerja yang inovatif (Saeed dkk, 2019). Sikap tetap tekun dalam menggali ide dan pantang menyerah dalam melakukan pekerjaan hingga menghasilkan kinerja yang baik pada dasarnya merupakan *perseverance of effort* yang menjadi salah satu dimensi dari *grit*.

Menurut Duckworth dan Quinn (2009) *grit* dijelaskan sebagai suatu kepribadian yang berkaitan dengan ketekunan dalam berusaha dan konsistensi minat yang digambarkan dalam perilaku untuk tujuan jangka panjang. Sedangkan menurut Holdan dkk (2018) *Grit* seringkali dijelaskan sebagai perilaku dalam diri individu yang berkaitan dengan ketekunan dan semangat yang sifatnya tidak dapat dihentikan untuk suatu pencapaian Menurut Bernardy dan Antoni (2021) Keuntungan seorang individu atau karyawan dalam suatu pekerjaan yang memiliki *grit* yang tinggi akan muncul sikap ketidakpuasan pada kondisi yang bertahan namun akan selalu ingin menciptakan ide baru, hingga bergerak untuk mempromosikan ide tersebut agar mendapatkan dukungan dari kelompok atau di sekitarnya dan akhirnya mengimplementasikan ide tersebut. *Grit* memiliki dua dimensi yang dijelaskan oleh Duckworth dan Quinn (2009) diantaranya adalah *Consistency of interest* disini digambarkan Individu yang sudah mengetahui kegiatan yang sesuai dengan keinginan dirinya dan bisa dilakukan secara terus menerus dan *Perseverance of effort* dijelaskan individu yang memiliki kesungguhan atau ketahanan dalam mengusahakan dalam berproses mencapai tujuannya.

Menurut Patterson dkk (2009) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu faktor personal dan faktor lingkungan kerja. Faktor personal meliputi kognitif, kepribadian seperti *grit*, motivasi, dan pengetahuan. Sedangkan faktor lingkungan kerja terdiri dari, desain kerja, sumber daya sosial dan iklim organisasi. Menurut Solomon, Winslow dan Tarabishy (2004) iklim organisasi secara esensial mempengaruhi perilaku inovatif pada seorang karyawan di organisasi. Menurut Lussier (2005) Hal tersebut disebabkan iklim organisasi dapat merefleksikan persepsi karyawan terkait kualitas lingkungan dan kondisi organisasi yang akhirnya mempengaruhi perilaku karyawan. Iklim organisasi dijelaskan oleh Brown dan Leigh (1996) adalah suatu hasil persepsi karyawan terhadap organisasi terkait lingkungan kerja yang aman dan bermakna secara psikologis

yang berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan. Iklim organisasi yang dipersepsikan baik oleh mayoritas karyawan akan menimbulkan suatu keterkaitan antar individu dan kondisi organisasi ideal sehingga mempunyai dampak pada persepsi baik kepada organisasi hasilnya akan berpengaruh pada produktivitas dan kualitas kinerja didalam organisasi (Kangis dkk, 2000).

Iklim organisasi memiliki enam dimensi yang dijelaskan oleh Brown dan Leigh (1996) diantaranya dukungan manajemen, kejelasan peran, kontribusi, pengakuan, ekspresi diri, dan tantangan. Dukungan manajemen merupakan persepsi karyawan akan kebebasan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kejelasan peran sendiri digambarkan persepsi karyawan akan tugas yang harus dilakukan didalam organisasi telah disampaikan dengan jelas, Kontribusi digambarkan karyawan memiliki perasaan terikat terhadap perusahaannya dan memiliki perasaan menjadi *key person*. Pengakuan dijelaskan sebagai apresiasi terhadap kinerja yang dilakukan karyawan dan mengakui kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Ekspresi diri dijelaskan adanya persepsi karyawan saat berinteraksi dan bekerja dapat menyampaikan perasaan sebenarnya dan diterima oleh lingkungan pekerjaannya. Tantangan dijelaskan melalui persepsi karyawan dalam menganggap tugas yang diberikan perusahaan sangat penting dan memiliki kesulitan karyawan merasa pekerjaannya sebagai tantangan.

Kebaruan pertama dalam penelitian ini terdapat pada pemilihan subjek karyawan marketing perbankan. Adapun penelitian *innovative work behavior* pada konteks perbankan menggunakan karyawan non marketing seperti halnya pada penelitian Parashakti dkk (2016) tentang pengaruh kepemimpinan transformational dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan non marketing pada PT Bank Danamon. Kebaruan kedua pada penelitian *innovative work behavior* ini belum ditemukannya penelitian *innovative work behavior* dihubungkan oleh variabel yang berasal dari dalam diri karyawan yaitu grit dan variabel eksternal yang merupakan persepsi karyawan terhadap lingkungannya yaitu iklim organisasi secara simultan. Adapun penelitian sebelumnya yang menghubungkan *innovative work behavior* secara parsial terhadap *grit* dan *innovative work behavior* terdapat pada penelitian. Gunawan dkk (2022) yang melakukan penelitian grit dan *innovative work behavior* yang ditujukan kepada anggota organisasi kemahasiswaan sebanyak 171 orang mahasiswa di salah satu universitas swasta di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *grit* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *innovative work behavior*. Tujuan penelitian ini akan melihat tinggi dan rendahnya *innovative work behavior* pada karyawan marketing perbankan saat menghadapi tugas pekerjaannya di lapangan bagaimana sumbangsih pengaruh dari *grit* dan iklim organisasi yang ada pada diri karyawan marketing perbankan terhadap munculnya *innovative work behavior*.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Hardani dkk (2020) pengertian pendekatan kuantitatif dijelaskan sebagai pendekatan penelitian yang memfokuskan terhadap data-data numerik lalu dianalisis dengan metode statistik. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Menurut Lena dkk (2014) penelitian korelasional merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui adanya hubungan antara 2 variabel atau lebih dari suatu penelitian. Penelitian ini terdiri dari

tiga variabel, yaitu *grit* dan iklim organisasi sebagai variabel bebas dan *innovative work behavior* sebagai variabel terikat.

Partisipan Penelitian

Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel sejumlah 165 orang mantri PT Bank Rakyat Indonesia yang berada di unit-unit BRI naungan kantor BRI Cabang Jombang. Pertimbangan hasil penelitian untuk lebih akurat apabila seluruh populasi dijadikan subjek penelitian dan perbedaan selisih yang tidak jauh dengan penghitungan rumus slovin dan tabel krejci.

Instrumen

Innovative work behavior suatu perilaku yang didasari oleh adanya ide-ide baru kemudian diimplementasikan kedalam proses-proses yang mendukung ide tersebut yang didalamnya terdapat *Idea Exploration*, *Idea Generation*, *Idea Championing* dan *Idea Implementation* sehingga menimbulkan pembaharuan konsep atau produk yang bermanfaat dan dapat diaplikasikan kepada organisasi atau perusahaan. *Innovative work behavior* mengacu pada dimensi yang disampaikan oleh De Jong dan Den Hartog (2010) yang terdiri dari 10 aitem. Skala dalam penelitian ini diukur dengan skala likert yang terdiri dari 5 pilihan selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah. Skala ini memiliki indeks diskriminasi 0,394 – 0,786 antara dengan aitem valid sejumlah 10 aitem dan koefisien reliabilitas sebesar 0,912.

Grit merupakan sesuatu kepribadian yang berkaitan dengan ketekunan dalam berusaha yang dikombinasikan dengan konsistensi terhadap minat dalam diri individu yang diwujudkan dalam bentuk perilaku saat berusaha mencapai target jangka panjang. *Grit* mengacu pada dimensi yang disampaikan oleh Duckworth dan Quinn (2009) yang terdiri dari 12 aitem. Skala dalam penelitian ini diukur dengan skala likert yang terdiri dari 5 pilihan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala ini memiliki indeks diskriminasi 0,377 – 0,691 antara dengan aitem valid sejumlah 9 aitem dan koefisien reliabilitas sebesar 0,841.

Iklim organisasi merupakan suatu hasil persepsi karyawan terhadap organisasi sebagai lingkungan kerja yang aman dan bermakna secara psikologis yang dapat dilihat dari dukungan manajemen, kejelasan peran, kontribusi, pengakuan, ekspresi diri dan tantangan. Iklim organisasi mengacu pada dimensi yang disampaikan oleh Brown dan Leigh (1996) yang terdiri dari 21 aitem. Skala dalam penelitian ini diukur dengan skala likert yang terdiri dari 5 pilihan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala ini memiliki indeks diskriminasi antara 0,495 – 0,792 dengan aitem valid sejumlah 19 aitem dan koefisien reliabilitas sebesar 0,946.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2019) Teknik analisa regresi berganda didasarkan untuk mengetahui arah dan bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan pada teknik digunakan pada lebih dari 1 variabel independen, peneliti akan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 *for windows* dalam melakukan uji analisa regresi linier berganda ini.

Hasil

Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif yang dilakukan oleh peneliti terhadap 165 orang ditemukan sejumlah yaitu 131 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 79,4% sedangkan karyawan perbankan bagian marketing dengan jenis kelamin perempuan berjumlah dengan persentase 34 sebesar 20,6%.

Tabel 1
Data Deskriptif

Karakteristik	Jumlah Responden	Presentase(%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	131	79,4%
Perempuan	34	20,6%
Pendidikan		
S2	3	1,8%
S1	150	90,9%
D3	11	6,7%
Usia (Dominasi)		
35 Tahun	21	12,7%
33 Tahun	19	11,5%
32 Tahun	19	11,5%
30 Tahun	14	8,5%
Lama Bekerja		
1 - 3 Tahun	31	18,8%
4 - 6 Tahun	48	29,1%
7 - 10 Tahun	60	36,4%
11 - 15 Tahun	21	12,7%
Lebih dari 15 Tahun	4	2,4%

Sumber : *Output Statistic Program SPSS for Windows version 25*

Hasil temuan berikutnya ada pada pendidikan pada karyawan perbankan bagian marketing yang di dominasi oleh lulusan S1 dengan jumlah 151 orang dan persentase sebesar 91,5% selanjutnya disusul oleh lulusan D3 secara jumlah sebesar 11 dengan persentase 6,7% dan lulusan S2 secara jumlah hanya 3 orang dengan persentase 1,8%. Kemudian berdasarkan usia populasi karyawan perbankan bagian marketing yang di dominasi oleh 4 usia teratas yang terdiri dari 35 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 12,7%, 33 tahun sebanyak 19 orang dengan 11,5% serta jumlah yang sama pada usia 32 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 11,5% dan 30 tahun dengan jumlah 14 orang dengan persentase sebesar 8,5%. Hasil selanjutnya berdasarkan lama bekerja karyawan perbankan bagian marketing selama 7-10 tahun diketahui dengan sebanyak 60 orang dengan perolehan persentase sejumlah 36,4% dan disusul oleh karyawan perbankan bagian marketing yang bekerja selama 4-6 tahun sejumlah 48 orang dengan persentase 29,1% kemudian karyawan perbankan bagian marketing yang baru bekerja selama 1-3 tahun sejumlah 31 orang dengan persentase 18,8% kemudian

karyawan marketing perbankan yang telah lama bekerja hingga 11-15 tahun secara jumlah 21 orang dengan persentase 12,7% dan yang terakhir karyawan marketing yang telah bekerja lebih dari 15 tahun sejumlah 4 orang dengan persentase 2,4 %.

Uji Prasyarat

Menurut Misbahuddin (2013) uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menemukan distribusi normal atau tidaknya data pada suatu variabel dalam penelitian yang akan digunakan dalam uji analisis penelitian. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan karena subjek dalam penelitian berjumlah 100 orang. Berdasarkan uji normalitas dengan bantuan program SPSS versi 25.00 for windows dengan melihat hasil pada tabel yang menyatakan nilai Asymp. Sig. (2 tailed) pada Uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan sebaran data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 2
hasil uji normalitas Kolmogrov-Smirnof

	<i>Kolmogrov-Smirnof</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
Unstandardized Residual	0,056	165	0,200

Sumber : *Output Statistic Program SPSS for Windows version 25*

Selanjutnya uji linieritas yang dilakukan untuk mengetahui setiap kenaikan 1 skor pada variabel independent akan diikuti kenaikan atau penurunan skor 1 variabel dependen. Menurut Sugiyono (2022) Dasar pengambilan keputusan menagcu nilai *signfikansi deviation from linearity* menghasilkan lebih dari 0.05 ($p > 0.05$) maka data dikatakan linier. Berdasarkan uji linieritas dengan melihat hasil pada tabel didapatkan hubungan antara *Grit* dan *Innovative Work Behavior* diperoleh nilai signifikansi $p = 0,814$ ($p > 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan ada hubungan yang linier antara variabel *grit* dan variabel *innovative work behavior*. Hasil uji linearitas antara iklim organisasi dan *innovative work behavior* diperoleh signifikansi $p = 0,395$ ($p > 0,05$). Hal ini artinya ada hubungan yang linier antara variabel Iklim organisasi dan variabel *innovative work behavior*.

Tabel 3
Hasil uji normalitas Kolmogrov-Smirnof

Variabel	F	Sig.	Kesimpulan
IWB dan <i>grit</i>	0,725	0,814	Linier
IWB dan iklim organisasi	1,059	0,395	Linier

Sumber : *Output Statistic Program SPSS for Windows version 25*

Uji multikolinieritas memiliki fungsi untuk mengetahui dalam suatu variabel penelitian apakah terjadi interkorelasi antar variabel bebas. Pengambilan keputusan dapat didasarkan pada nilai *tolerance* dengan hasil lebih dari 0,10 dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas dan dasar pengambilan keputusan juga didasarkan pada nilai VIF kurang dari 10,00 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas didapatkan antara *grit* dan iklim Organisasi diperoleh nilai *tolerance* 0,906 ($> 0,10$) sehingga

dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi interkorelasi dan diperoleh hasil VIF 1,103 ($< 10,00$) sehingga dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas / interkorelasi pada variabel *grit* dan iklim Organisasi.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
<i>Grit</i>	0,906	1,103	Tidak terjadi multikolinieritas
Iklim Organisasi	0,906	1,103	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : *Output Statistic Program SPSS for Windows version 25*

Uji heteroskedastisitas memiliki fungsi untuk mengetahui tidak ditemukannya kesamaan model regresi hasil uji Heteroskedastisitas pada variabel *grit* dan iklim organisasi. Dalam uji ini peneliti menggunakan korelasi *Spearman's Rho*. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh hasil signifikansi sebesar = 0,160 ($p > 0,05$) pada variabel *Grit* dan diperoleh signifikansi = 0,464 ($p > 0,05$) pada variabel iklim organisasi. Artinya tidak terjadi Heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut.

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	p-value	Keterangan	Kesimpulan
<i>Grit</i>	0,160	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Iklim Organisasi	0,464	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : *Output Statistic Program SPSS for Windows version 25*

Uji hipotesis

Dasar pengambilan keputusan terdapatnya hubungan antara dua variabel independen dan variabel dependen dapat melalui perolehan signifikansi $< 0,05$. Hasil analisis regresi simultan diperoleh nilai R sebesar 0.404 dengan koefisien F = 15,767 dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga sangat signifikan. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis pertama yang menyatakan terdapat hubungan positif antara *grit* dan iklim organisasi dengan *innovative work behavior* dapat diterima.

Tabel 6
Hasil Uji Simultan

F	R	R Square	Signifikansi
15,767	0,404	0,163	0,000

Sumber : *Output Statistic Program SPSS for Windows version 25*

Selanjutnya analisis regresi linier berganda secara parsial yang ditujukan untuk menjawab hipotesis kedua terdapat hubungan positif antara *grit* dengan *innovative work behavior* dan hipotesis ketiga terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan *innovative work behavior*. Dasar pengambilan keputusan terdapatnya hubungan antara satu variabel independen dan variabel dependen dapat melalui perolehan signifikansi $< 0,05$.

Hasil analisis regresi parsial menunjukkan $t = -0,400$ dan $\beta = -0,030$ pada $p = 0,690$ ($p > 0,05$) untuk korelasi variabel *grit* dengan *innovative work behavior* menunjukkan korelasi yang tidak signifikan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua ditolak. Hasil analisis regresi parsial selanjutnya menunjukkan $t = 0,412$ dan $\beta = 5,455$ pada $p = 0,000$ ($p < 0,05$) untuk korelasi variabel iklim organisasi dengan *innovative work behavior* menunjukkan terdapat korelasi yang sangat signifikan dengan arah hubungan positif antara *grit* dengan iklim organisasi. Sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

Tabel 7
Hasil Uji Parsial

Variabel	Beta	t	Signifikansi
<i>Grit</i>	-0,030	-0,400	0,690
Iklim Organisasi	0,412	5,455	0,000

Sumber : Output Statistic Program SPSS for Windows version 25

Berdasarkan output analisis regresi linear berganda pada sumbangan efektif masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan perhitungan menggunakan rumus tersebut didapatkan sumbangan efektif *grit* terhadap *innovative work behavior* adalah sebesar -0,00288 atau sebesar -0,288% terhadap variabel *innovative work behavior*. Sedangkan sumbangan efektif variabel iklim organisasi terhadap variabel *innovative work behavior* yaitu sebesar 0,166036 atau sebesar 16,6% terhadap variabel *innovative work behavior*. Adapun sumbangan efektif pada kedua variabel independent dalam penelitian ini sebesar 0.163. Artinya *grit* dan iklim organisasi memiliki sumbangan pengaruh 16,3% terhadap *innovative work behavior*.

Tabel 8
Sumbangan efektif tiap variabel independent

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Koefisien Korelasi (r)	R Square	Rumus perhitungan
<i>Grit –Innovative Work Behavior</i>	-0,030	0,096		SE X1 = $\beta \times r \times 100\%$ = -0,00288
Iklim Organisasi	0,412	0,403	0,163	SE X2 = $\beta \times r \times 100\%$ = 0,166036

Sumber : Output Statistic Program SPSS for Windows version 25

Output selanjutnya untuk mengetahui sumbangan relatif dalam mengukur besarnya sumbangan suatu variabel prediktor terhadap jumlah kuadrat regresi memiliki syarat hasil yang relevan apabila ditotal hasilnya harus bulat 100%. Intinya sumbangan relatif bertujuan untuk menunjukkan besarnya sumbangan suatu variabel prediktor terhadap jumlah kuadrat regresi. Hasil Sumbangan relatif yang relevan dengan jumlah total 100% pada *grit*

terhadap *innovative work behavior* adalah sebesar -0,01766871 atau -0,01% sedangkan sumbangan relatif pada iklim organisasi terhadap *innovative work behavior* adalah sebesar 1,01862577 atau sebesar 101%. Berdasarkan hasil tersebut persentase perbandingan sumbangan relative pada variabel grit dan iklim organisasi terhadap *innovative work behavior* adalah sebesar 101% banding -0,01%.

Tabel 9
Sumbangan relatif tiap variabel independent

SE	R (Square)	Rumus
-0,00288	0,163	SR X1 = SE X2/R × 100% = -0,01766871
0,166036		SR X2 = SE X2/R × 100% =1,01862577

Sumber : *Output Statistic Program SPSS for Windows version 25*

Pembahasan

Pada dasarnya Persaingan ekonomi yang semakin ketat dikarenakan globalisasi menjadi dasar perilaku kerja inovatif penting untuk dimiliki sumber daya manusia di perusahaan (Woods dkk, 2017). Suatu perusahaan dikatakan memiliki keunggulan pada persaingan bisnis didasari oleh karyawan yang inovatif dalam bekerja (Kim & Koo, 2017). Berdasarkan hasil analisis regresi simultan dapat dilihat bahwa *grit* dan iklim organisasi dengan *innovative work behavior* pada karyawan perbankan bagian marketing dengan cara diuji secara simultan menghasilkan terdapat hubungan yang sangat signifikan. Artinya grit dan iklim organisasi pada karyawan perbankan bagian marketing tinggi maka akan diikuti *innovative work behavior* pada diri karyawan juga tinggi. Hasil ini dapat dijadikan temuan baru karena belum ditemukannya penelitian lain yang menghubungkan 2 variabel independent grit dan iklim terhadap *innovative work behavior* dengan penelitian ini. Sejauh penelitian yang berkembang saat ini hanya ditemukan penelitian yang menghubungkan grit dan iklim organisasi secara parsial terhadap *innovative work behavior* seperti halnya penelitian Manurwan dan Sawitri tahun 2017 dan Gunawan dkk tahun 2022. Adapun penelitian terdahulu yang mengaitkan *innovative work behavior* pada lebih dari 1 variabel terdapat pada penelitian Firdaus dan Handoyo (2021) mengenai pengaruh kepribadian proaktif dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif yang ditujukan kepada pelaku industri pariwisata Jawa Timur. Adapun sampel dalam penelitian berjumlah 88 responden ditemukan pengaruh positif kepribadian proaktif dan budaya organisasi terhadap pelaku industri pariwisata Jawa Timur.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda secara parsial terhadap grit dan *innovative work behavior* dengan hasil signifikansi 0,690 ($p > 0,05$) dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara grit dan *innovative work behavior*. Hal ini juga menolak hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara grit dengan *innovative work behavior*. Artinya ada atau tidaknya grit tidak berdampak pada *innovative work behavior* pada karyawan perbankan bagian marketing. Berdasarkan hasil tersebut bertolak belakang pada penelitian sebelumnya dan belum ditemukan penelitian-penelitian dengan hasil yang serupa.

Beberapa penelitian mengenai *grit* dengan *innovative work behavior* diantaranya pada Penelitian Suendarti dkk (2020) yang dilakukan pada 386 orang guru di Indonesia menghasilkan guru yang memiliki konsep berfikir kreatif dan berkarakter sesuai dengan ciri-

ciri *grit* cenderung mampu untuk mengelola dan mengimplementasikan ide-idenya hingga muncul perilaku kerja *innovative*. Hal yang sama juga ditemukan penelitian Widodo dan Chandrawaty (2021) yang ditujukan pada 230 orang dosen menghasilkan *grit* mempengaruhi perilaku kerja *innovative* secara langsung maupun tidak langsung melalui *OCB*. Hasil pada *grit* yang memiliki hubungan terhadap munculnya *innovative work behavior* tidak berlaku disemua jenis pekerjaan, hal ini disebabkan karena pada pekerjaan tertentu yang menuntut konsistensi minat dan ketekunan dalam berusaha dalam rutinitas pekerjaan yang dituntut menampilkan sesuatu yang baru kepada orang lain seperti hal nya tenaga pengajar, guru dan dosen yang menampilkan metode dan cara pengajaran yang inovatif kepada siswanya sehingga pada penelitian sebelumnya yang menggunakan partisipan tersebut mendapatkan hasil *grit* memiliki korelasi dengan *innovative work behavior*.

Melengkapi pembahasan ditolaknyanya hipotesis pertama diperlukannya variabel mediator yang menjadi penghubung antara *grit* dan *innovative work behavior*. Adapun variabel independen yang dapat menjadi mediator pada *grit* dan *innovative work behavior* pada seorang karyawan perbankan bagian marketing seperti halnya *self efficacy* pada diri seorang karyawan yang disampaikan dalam penelitian Suendarti dkk tahun (2020) yang menyebutkan peran efikasi diri mencerminkan evaluasi seseorang terhadap kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi rintangan dengan adanya hal tersebut seseorang dapat menjadi inovatif dikarenakan tidak hanya sampai pada proses berpikir melainkan memperjuangkan dan menerapkan ide yang telah dibuat sebelumnya. Selanjutnya efikasi diri dalam penelitian tersebut juga disampaikan memiliki pengaruh terhadap *grit* individu hal ini dikarenakan untuk mempertahankan komitmen dan mempertahankan fokus pada pencapaian tugas dalam waktu yang lama jika kondisi tersebut dapat direalisasikan maka akan muncul efikasi diri yang baik pada diri seorang karyawan.

Faktor lain yang menyebabkan adanya *innovative work behavior* yaitu iklim organisasi yang dijelaskan Kangis dkk (2000) iklim organisasi merupakan suatu keterkaitan antar individu dan kondisi organisasi yang mempunyai dampak pada persepsi yang diwujudkan perilaku individu tersebut kepada organisasi dan hasilnya berdampak pada produktivitas kerja didalam organisasi tersebut. Dalam penelitian iklim organisasi tujuannya untuk mengetahui melalui dukungan manajemen, kejelasan peran, kontribusi, pengakuan karyawan, kebebasan mengekspresikan diri dan tantangan yang diberikan perusahaan dan dipersepsikan oleh karyawan dapat memberikan *impact* pada perilaku kerja *innovative* pada mantri PT. Bank Rakyat Indonesia. Karena pada dasarnya Iklim organisasi merepresentasikan *psychological meanings* dari setiap karyawan perbankan bagian marketing untuk diterapkan pada perilaku di lingkungan kerja (Schneider & Reichers, dalam Octara & Salendu, 2013).

Hasil penelitian ini ditemukan adanya hubungan yang signifikan pada iklim organisasi dengan *innovative work behavior*. Adanya hasil tersebut tentu berkaitan dengan persepsi positif yang dimiliki oleh karyawan mengenai perusahaan dalam memberikan support, kebebasan dalam berkreasi serta menuangkan ide-ide baru dan diberikannya pekerjaan yang menurutnya layak dengan kompetensi yang dimiliki. Hasil menunjukkan bagi seorang karyawan perbankan bagian marketing yang memiliki persepsi akan perbankan yang baik untuk berperilaku kerja inovatif tanpa perasaan cemas dan khawatir serta merasa dihargai secara tidak langsung akan mendorong ide-ide yang telah dikonsepsikan untuk disampaikan dan dipromosikan kepada rekan kerja.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh hasil penelitian sebelumnya dengan hasil adanya hubungan iklim organisasi dengan *innovative work behavior* yang disebutkan pada penelitian Manurwan dan Sawitri (2017) pada penelitian ini ditujukan kepada 56 karyawan PT. PLN

Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor dalam penelitian ini diketahui Iklim organisasi dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 33.6% terhadap perilaku inovatif hal ini dapat dilihat perilaku karyawan sudah melakukan penciptaan, pengolahan, dan mengimplementasikan ide-ide. Hal ini juga didukung dalam penelitian Widiyanti dan Sawitri (2018) menyatakan terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan *innovative work behavior* dengan hasil tersebut Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 7% terhadap perilaku inovatif karyawan final assay divisi produksi yang berjumlah 116 karyawan.

Hasil pada analisis regresi parsial tersebut juga didukung pada luaran sumbangan efektif dan sumbangan relatif. Pada sumbangan efektif didapatkan sumbangan grit pada perilaku kerja inovatif karyawan perbankan bagian marketing hanya sebesar -0,288% sedangkan perolehan sumbangan iklim organisasi pada perilaku kerja inovatif karyawan perbankan bagian marketing lebih tinggi yaitu sebesar 16,6%. Hasil tersebut juga didukung luaran sumbangan relatif yang menyatakan dari rentang 100% korelasi antara grit yang dimiliki karyawan perbankan bagian marketing terhadap perilaku kerja inovatif menyumbang perolehan sebesar -0,01% dan korelasi iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 101%. Adanya hasil tersebut perlu mencari variabel independent lain yang berasal dari internal dalam diri karyawan marketing atau karyawan perbankan bagian marketing yang berkorelasi terhadap *innovative work behavior*.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan secara simultan dan parsial pada *grit* dan iklim organisasi dengan *innovative work behavior* pada karyawan marketing perbankan. Subjek penelitian ini sebanyak 165 orang yang merupakan mantri atau marketing analis mikro di PT. Bank Rakyat Indonesia. Setelah melalui 4 tahapan uji prasyarat berupa uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas peneliti dapat menggunakan uji analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis secara simultan dan parsial. Berdasarkan hasil penelitian diketahui secara simultan diperoleh nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga sangat signifikan dengan arah hubungan positif antara *grit* dan iklim organisasi dengan *innovative work behavior*. Artinya semakin tinggi tingkatan *grit* dan iklim organisasi maka *innovative work behavior* pada karyawan marketing juga akan meningkat. Selanjutnya secara parsial diperoleh nilai $p = 0,690$ ($p > 0,05$) sehingga menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara *grit* dengan *innovative work behavior*. Artinya tinggi rendahnya *grit* yang dimiliki oleh karyawan marketing tidak memiliki berpengaruh pada *innovative work behavior* yang dimiliki karyawan marketing perbankan. Selanjutnya secara parsial diperoleh $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga sangat signifikan dengan arah hubungan positif antara *grit* dengan iklim organisasi. Artinya semakin tinggi perolehan skor iklim organisasi yang dimiliki maka *innovative work behavior* akan meningkat. Adapun sumbangan efektif pada kedua variabel independen penelitian ini sebesar 0.163. Artinya *grit* dan iklim organisasi memiliki sumbangan pengaruh 16,3% terhadap *innovative work behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh saran yang ditujukan kepada manajemen perbankan untuk mempertahankan kualitas lingkungan perusahaan yang sejalan dengan apa yang telah diharapkan oleh karyawan karena dengan adanya persepsi yang positif yang tinggi terbukti berpengaruh kepada *innovative work behavior* yang dimiliki oleh karyawan marketing perbankan. Selain itu saran untuk peneliti selanjutnya pada *grit* dengan *innovative work behavior* pada subjek seorang karyawan marketing perbankan adalah

mencari variabel mediator seperti efikasi diri seorang karyawan atau variable yang berasal dari dalam diri seorang karyawan lainnya seperti halnya *job insecurity* yang dijelaskan sebagai realisasi keadaan psikologis dari lingkungan yang memiliki pengaruh terhadap munculnya perilaku.

Referensi

- Aryee, S., Walumbwa, F. O., Zhou, Q., & Hartnell, C. A. (2012). Transformational Leadership, Innovative Behavior, and Task Performance: Test of Mediation and Moderation Processes. *Human Performance*, 25(1), 1–25. <https://doi.org/10.1080/08959285.2011.631648>
- Bangkalang, D. H., & Setiyawati, N. (2019). Rekayasa Kebutuhan Aplikasi Monitoring Kinerja Tenaga Penjual Produk Kredit Bank XYZ Menggunakan Model System Engineering Life Cycle. *Jurnal SITECH: Sistem Informasi Dan Teknologi*, 2(1), 71–78.
- Bernardy, V., & Antoni, C. H. (2021). With grit to innovative teams? A theoretical model to examine team grit as a team innovation competence. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 52(1), 65–78. <https://doi.org/10.1007/s11612-021-00555-z>
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358–368.
- El-manurwan, M., & Sawitri, D. R. (2017). HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN PT. PLN PERSERO DISTRIBUSI. *Jurnal Empati*, 7(Nomor 3), 351–356.
- 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.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and Validation of the Short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166–174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Gunawan, C. A., Sumargi, A. M., & Mulya, H. C. (2022). *Grit dan Innovative Work Behavior* pada Anggota Organisasi Kemahasiswaan pada Masa Pandemi Covid-19 (Grit and Innovative Work Behavior of Student Organization Members during the Covid-19 Pandemic). *PSIKODIMENSIA*, 21(1), 27–36. <https://doi.org/10.24167/psidim.v21i1.4438>
- Hardani, H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*.
- Holdan, E., Lias, A., Locke, R., Elfen, H., & Buzzelli, A. (2018). Succes Without Grit: An Exploratory Study of Individuals with Low Grit Scores and High Academic Performance. *International Journal of Current Research*, 73250-73252.
- Ilmawan, M. R. B., & Fajrianti, F. (2021). Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Di mediasi Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 541–550.
- Kangis, P., Gordon, D. and Williams, S. (2000). Organisational climate and corporate performance : an empirical investigation. *Management Decision*, 38(8), 531–540.

- Kim, M. S., & Koo, D. W. (2017). Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3).
- Lena, M. S., Netriwati, & Aini, N. R. (2014). Metode Penelitian. In Gunawan. Cakti Indra (Ed.), *Cv Irdh (Pertama, Issue September 2019)*. Cv Irdh.
- Lussier, R. N. (2005). Human relation in organization: Application and skill building. *Penerbit McGraw Hill, New York*.
- Misbahuddin, I. . (2013). Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Bumi Aksara
- Octara, I., & Salendu, S. (2013). Hubungan antara iklim organisasi dan perilaku inovatif di tempat kerja pada karyawan. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*, 6, 1-20.
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. I. V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L., & Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure : links to managerial practices , productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(04), 379–408
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 81–96. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3015>
- Riga, B., & 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>
- Saeed, B. Bin, Afsar, B., Shahjehan, A., & Shah, S. I. (2019). Does transformational leadership foster innovative work behavior ? The roles of psychological empowerment , intrinsic motivation , and creative process engagement. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 32(1), 254–281. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1556108>
- Suendarti, M., Widodo, W., & Hasbullah, H. (2020). Demonstrating The Effect of Grit and Creativity on Innovative Behavior of Teacher ' s Natural Science : Mediating by Self - Efficacy. *Journal of Xian University of Architecture and Technology*, 12(6), 470–478.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sukandi, A., Efi, N. A. S., & Sudaryo, Y. (2019). Implementasi Digital Marketing Untuk Meningkatkan Kepuasan Nasabah dan Berdampak pada Citra Lembaga Perbankan. *Sosiohumaniora*, 21(3), 355–364. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v21i3.23464>
- Solomon, T. G., Winslow, K. E., & Tarabisiy, A. (2004). The role of climate in fostering innovative behaviour in entrepreneurial SMEs
- Widiyanti, K. V., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Final Assay Divisi Produksi. *Jurnal Empati*, 7(Nomor 1), 406–411.
- Widodo, W., & Chandrawaty, C. (2021). Developing Lecturers' Innovative Work Behavior Based on Grit and OCB. *East African Scholars Journal of Education*, 7250(8), 319–326. <https://doi.org/10.36349/easjehl.2021.v04i08.003>

Woods, S. A., Mustafa, M. J., Anderson, N., & Sayer, B. (2017). Innovative work behavior and personality traits: Examining the moderating effects of organizational tenure. *Journal of Managerial Psychology*.