

Hubungan antar iklim organisasi dengan tingkah laku inovatif anggota dalam organisasi

Pasaribu, Richard, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20313588&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian-penelitian yang menyangkut iklim organisasi sesungguhnya telah banyak dilakukan (mis, Campbell, Dunnette, Lawler & Weick, 1970; Forehand & Gilmer, 1984). Schneider (1975) menyatakan bahwa organisasi memiliki banyak iklim oleh karena itu bila membahas atau mempelajari iklim organisasi harus dioperasionalkan secara spesifik iklim mana yang akan diuraikan. Misalnya, Zohar (1980) memperkenalkan konsep safety climate dan Schneider, Parkington & Buxton (1980) mempelajari service climate, pengukuran iklim organisasi yang telah dilakukan biasanya melalui pendekatan yang obyektif atau melalui persepsi. Pendekatan yang obyektif telah dilakukan oleh Evan (1983), Laurence dan Lorach (1967) dan Prien & Ronan (1971) yang telah berusaha menggolongkan perbedaan antar organisasi dalam variabel seperti ukuran dan tingkat otoritas. Sementara itu, sebagian besar penelitian lain yang dilakukan biasa menggunakan persepsi dari orang-orang yang terlibat dalam organisasi untuk mendapatkan gambaran mengenai iklim organisasi yang bersangkutan. Salah satu yang terpenting adalah pendekatan yang dilakukan oleh Liwit & Stringer (1968), yang kuesioner iklim organisasinya didasarkan pada gagasan bahwa iklim organisasi adalah sekelompok sifat yang dapat diukur dari lingkungan kerja yang dipersepsikan oleh orang yang bekerja dalam lingkungan tersebut dan mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka.

Karena iklim suatu organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku individu-individu yang menjadi anggotanya dan mengacu pada teori bahwa tingkah laku inovatif timbul bila lingkungan mendukung, maka jelaslah bahwa iklim organisasi tertentu dapat mempengaruhi munculnya tingkah laku inovatif dalam perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini bermaksud menelaah masalah : Hubungan antara iklim organisasi dengan kemungkinan penampilan tingkah laku inovatif para anggota organisasi.

Alat yang digunakan untuk mengetahui iklim organisasi yang kondusif terhadap munculnya perilaku inovatif dalam penelitian ini adalah alat dari S.M. Siegel dan W.F Kaenmerer (1978). Sedangkan untuk mengetahui karakteristik tingkah laku individu dalam usaha mengkategorikannya sebagai tingkah laku yang inovatif dan yang tidak, disusun alat yang didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Farr & Ford (1990).

Teknik analisa data utama yang digunakan adalah teknik multiple correlation yang dilakukan antara skor dari iklim organisasi dengan skor pada alat ukur perilaku inovatif.

Manfaat yang dapat ditarik dari penelitian ini, pertama adalah untuk memperkaya khasanah pengetahuan akan perilaku individu dalam lingkungan organisasi. Yang kedua adalah untuk pengembangan organisasi dan pengembangan individu-individu yang berada di dalamnya melalui umpan balik dari persepsi anggota-anggotanya terhadap kondisi yang terbentuk di dalamnya.

Sistematika penulisan skripsi ini disusun selanjutnya sebagai berikut. Dalam bab II akan diuraikan mengenai teori-teori yang digunakan sebagai landasan pembuatan hipotesa penelitian dilanjutkan dengan bab III yang berisikan tentang hipotesa penelitian, bab IV membahas mengenai metodologi penelitian. Bab V berisi analisa data dan interpretasi hasil yang kemudian diakhiri dengan bab VI mengenai kesimpulan diskusi dan saran.