

# PENGARUH KESESUAIAN ORANG DENGAN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN BERBAGI PENGETAHUAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Empiris pada PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan)

Azwar<sup>1</sup>, Listiana Sri Mulatsih<sup>2</sup>, Sefnedi<sup>3</sup>

Prodi Magister Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bung Hatta

E-mail: [azwarpakara@yahoo.co.id](mailto:azwarpakara@yahoo.co.id) ; [listiana@bunghatta.ac.id](mailto:listiana@bunghatta.ac.id) ;

[Sefnedi@bunghatta.ac.id](mailto:Sefnedi@bunghatta.ac.id)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah penting demi kemajuan suatu organisasi, salah satu bentuk peranan penting dari sumber daya manusia adalah dapat memberi manfaat atas perkembangan dan kemajuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia adalah hal yang utama perlu diperhatikan demi menunjang keberhasilan suatu organisasi. PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan adalah salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Solok Selatan yang memberikan pelayanan penyediaan dalam bidang air minum kepada masyarakat di wilayah Kabupaten Solok Selatan. Perusahaan ini didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Solok Selatan nomor 7 tahun 2005, sehingga PDAM Tirta Saribu Sungai adalah sebuah badan hukum dan berkedudukan secara tetap di Kabupaten Solok Selatan. Berdasarkan fenomena masih banyak responden yang menjawab tidak dengan nilai 60.7% sedangkan yang menjawab iya dengan nilai 39.3%, maka dapat dikemukakan bahwa masih rendahnya tingkat perilaku kerja inovatif yang ada di PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan. Menurut Momeni dkk, (2014) Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pengembangan yang disengaja, pengenalan dan penerapan ide-ide baru didalam peran pekerjaan, kelompok atau peran organisasi kelompok atau kinerja organisasi yang sesuai.

## METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan sebanyak 75 Orang, penelitian ini menggunakan seluruh populasi menjadi responden penelitian atau disebut dengan menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan

adalah kuesioner. Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif (Sugiyono, 2014) dalam [6]. Teknik analisis data menggunakan Smar-PLS (Sefnedi, 2017) dalam [5].

## HASIL PENELITIAN

### Hasil *Structural Model Assessment*

Hasil *Structural Model Assessment*

Variabel	Original Sample	T Statistik	P Values	Keterangan
Kesesuaian orang dengan organisasi -> Perilaku kerja inovatif	-0.002	0.027	0.979	H1 ditolak
Kesesuaian orang dengan organisasi -> Pemberdayaan psikologis	0.785	11.851	0.000	H2 diterima
Pemberdayaan psikologis -> Perilaku kerja inovatif	0.817	11.099	0.000	H3 diterima
Keadilan organisasi -> Perilaku kerja inovatif	0.157	2.221	0.027	H4 diterima
Keadilan organisasi -> Berbagi pengetahuan	0.343	2.261	0.024	H5 diterima
Berbagi pengetahuan -> Perilaku kerja inovatif	0.043	1.445	0.149	H6 ditolak
Kesesuaian orang dengan organisasi -> Pemberdayaan psikologis -> Perilaku kerja inovatif	0.641	8.509	0.000	H7 diterima
Keadilan organisasi -> Berbagi pengetahuan -> Perilaku kerja inovatif	0.015	1.234	0.218	H8 ditolak

Hasil pada tabel kesesuaian orang dengan organisasi tidak berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai PDAM Tirta Saribu Sungai, menunjukkan nilai original sample sebesar -0.002 kemudian nilai T statistik 0.027 atau dengan *P-value* sebesar 0,979 berada diatas nilai 0,05, kesesuaian orang dengan organisasi berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis pada pegawai PDAM Tirta Saribu Sungai, menunjukkan nilai original sample sebesar 0.785 kemudian nilai T statistik 11.851 atau dengan *P-value* sebesar 0,000 berada dibawah nilai 0,05, pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai PDAM Tirta Saribu Sungai, menunjukkan nilai original sample sebesar 0.817 kemudian nilai T statistik 11.099 atau dengan *P-value* sebesar 0,000 berada dibawah nilai 0,05, keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai PDAM Tirta Saribu, Sungai, menunjukkan nilai original sample

sebesar 0.157 kemudian nilai T statistik 0.221 atau dengan *P-value* sebesar 0,027 berada dibawah nilai 0,05, keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan pada pegawai PDAM Tirta Saribu Sungai, menunjukkan nilai original sample sebesar 0.343 kemudian nilai T statistik 2.261 atau dengan *P-value* sebesar 0,000 berada dibawah nilai 0,05, berbagi pengetahuan tidak berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai PDAM Tirta Saribu Sungai, menunjukkan nilai original sample sebesar 0.043 kemudian nilai T statistik 1.445 atau dengan *P-value* sebesar 0,149 berada diatas nilai 0,05, pemberdayaan psikologis memediasi terhadap kesesuaian orang dengan organisasi dan perilaku kerja inovatif pada pegawai PDAM Tirta Saribu Sungai, menunjukkan nilai original sample sebesar 0.641 kemudian nilai T statistik 8.509 atau dengan *P-value* sebesar 0,000 berada dibawah nilai 0,05, berbagi pengetahuan tidak memediasi terhadap keadilan organisasi dan perilaku kerja inovatif pada pegawai PDAM Tirta Saribu Sungai, menunjukkan nilai original sample sebesar 0.015 kemudian nilai T statistik 1.234 atau dengan *P-value* sebesar 0,218 berada diatas nilai 0,05,

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesesuaian orang dengan organisasi tidak berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, kesesuaian orang dengan organisasi berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis, pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan, berbagi pengetahuan tidak berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, pemberdayaan psikologis memediasi hubungan terhadap kesesuaian orang dengan organisasi dan perilaku kerja inovatif, berbagi pengetahuan tidak memediasi hubungan terhadap keadilan organisasi dan perilaku kerja inovatif pada PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afsar, B. (2016). The Impact Of Person-Organization Fit On Innovative Work Behavior: The Mediating Effect Of Knowledge Sharing Behavior. *International Journal Of Health Care Quality Assurance*, 29(2), 104–122.
- [2] Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support And Innovative Work Behavior: The Mediating Effects Of Person-Organization Fit. *Journal Of Workplace Learning*, 29(2), 95–109.
- [3] Ghozali, Imam., Latan, Hengki. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang: BP Undip.
- [4] Momeni, M., Ebrahimpour, D. H., & Ajirloo, D. M. B. (2014). Surveying the impact of inferential organizational justice on innovative work behavior. *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*, 2(9).
- [5] Sefnedi, (2017). The Effect of Emotional Intelligence and Organizational Cynicism on Job Performance: The Role of Motivation as Mediator. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol. 9 N0. 3 pp. 101 – 107.
- [6] Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [7] Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press.