

ABSTRAK

Dewasa ini, setiap perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi secara responsif terhadap perubahan-perubahan yang cepat dan tidak menentu di lingkungan bisnisnya. Oleh karena itu, kapabilitas inovatif suatu perusahaan telah menjadi suatu hal penting bagi perusahaan tersebut untuk dapat sukses berkompetisi di industrinya. Namun, tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk dapat berinovasi secara berkelanjutan sangatlah berkaitan erat dengan inovasi-inovasi yang dilakukan oleh para karyawannya. Berkenaan dengan hal ini, terdapat beberapa faktor penentu yang berkaitan dengan karakteristik perubahan di suatu organisasi dan juga elemen psikologi karyawan dimana faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan di tempat kerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari persepsi terhadap frekuensi perubahan, persepsi terhadap perubahan transformasional, dan komitmen afektif terhadap perubahan pada perilaku kerja inovatif karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia wilayah Yogyakarta. Terdapat tiga hipotesis pada penelitian ini, yaitu: (1) persepsi terhadap frekuensi perubahan secara negatif mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan; (2) persepsi terhadap perubahan transformasional secara positif mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan; dan (3) komitmen afektif terhadap perubahan secara positif mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan formulir kuesioner online yang diberikan kepada sejumlah karyawan di perusahaan. Para responden dipilih menggunakan metode *purposive sampling* yang didasarkan pada beberapa kriteria bahwa para karyawan memiliki pengetahuan, pengalaman, motivasi, dan kewenangan untuk dilibatkan di dalam survey yang dilakukan. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda serta uji T dan uji F dengan tingkat signifikansi 0.05 (5%).

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yaitu persepsi terhadap frekuensi perubahan secara negatif mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan tidak dapat diterima. Hipotesis kedua (H_2) yaitu persepsi terhadap perubahan transformasional secara positif mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan dapat diterima, serta hipotesis ketiga (H_3) yaitu komitmen afektif terhadap perubahan secara positif mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan juga dapat diterima. Kesimpulan dari penelitian ini ialah bahwa persepsi terhadap frekuensi perubahan tidak memiliki pengaruh negatif pada perilaku kerja inovatif karyawan, sedangkan baik persepsi terhadap perubahan transformasional dan komitmen afektif terhadap perubahan memiliki pengaruh positif pada perilaku kerja inovatif karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia wilayah Yogyakarta.

Kata kunci: Persepsi terhadap frekuensi perubahan, persepsi terhadap perubahan transformasional, komitmen afektif terhadap perubahan, perilaku kerja inovatif karyawan, PT. Telekomunikasi Indonesia wilayah Yogyakarta

ABSTRACT

Nowadays, every company needs to responsively adapt to the rapid changes in the volatile and uncertain business environment. Therefore, the innovative capability of a company has become an essential part in order to survive and to successfully compete in its industry. However, the extent to which any company can continuously innovate is linked to the innovation by individual employees. There are several determinant factors regarding characteristics of change events in an organization and psychological element of the employees that can possibly influence employees' innovative work behavior at their workplace.

This study aims to examine and analyze the influence of perceived frequency of change, perceived transformational change, and employees' affective commitment to change on employees' innovative work behavior in PT. Telekomunikasi Indonesia area Yogyakarta. There are three hypotheses in this study, namely: (1) perceived frequency of change negatively influences employees' innovative work behavior; (2) perceived transformational change positively influences employees' innovative work behavior; and (3) affective commitment to change positively influences employees' innovative work behavior.

Data collection method used an online self-administered questionnaire form on a number of employees in the company. The respondents were chosen by using purposive sampling method due to certain criteria that the respondents have the knowledge, experience, motivation, and authority to be involved in the survey. Analysis of data used a multiple linear regression analysis as well as T test and F test with a significance level of 0.05 (5%).

The test results showed that the first hypothesis (H_1) which is perceived frequency of change negatively influences employees' innovative work behavior is rejected. The second hypothesis (H_2) namely perceived transformational change positively influences employees' innovative work behavior is accepted and the third hypothesis (H_3) namely affective commitment to change positively influences employees' innovative work behavior is also accepted. The conclusion of this study is perceived frequency of change has no negative effect on employees' innovative work behavior, while both perceived transformational change and affective commitment to change have a positive effect on employees' innovative work behavior in PT. Telekomunikasi Indonesia area Yogyakarta.

Keywords: Perceived frequency of change, perceived transformational change, affective commitment to change, employees' innovative work behavior, PT. Telekomunikasi Indonesia area Yogyakarta