
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU INOVATIF DAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK NEGARA INDONESIA CABANG PEKANBARU

Oleh :

Rahmad Saleh Warso,

Universitas Riau

Email : rahmadsalehwarso@gmail.com

Susi Hendriani,

Universitas Riau

Jahrizal,

Universitas Riau

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

Abstract

This study aims to analyze the effect of work environment and job satisfaction on innovative behavior. The effect of innovative behavior on employee performance. The influence of the work environment on performance through innovative behavior. The influence of the work environment on performance through innovative behavior. In this study, the population is the population in this study are employees of PT. Bank BNI Pekanbaru Branch Office as many as 133 people. While the sample used as many as 133 people. The data used in this study were primary data and secondary data, while the data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used in this study is the data analysis used in this study is SEM. Work environment and job satisfaction have an effect on innovation behavior. Innovation behavior has a significant effect on employee performance. The work environment has a significant effect on employee performance through innovation behavior and job satisfaction has a significant effect on employee performance through innovation behavior

Keyword :

Work Environment, Job

Satisfaction, Innovative

Behavior and Employee

Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu, 2014:121). Untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh karyawan, semua organisasi atau perusahaan mutlak harus melaksanakan penilaian kinerja, yaitu dengan membandingkan hasil kerja aktual karyawan dengan standar-standar yang ditetapkan oleh instansi.

Penilaian kinerja itu sendiri menurut Mathis & Jackson dalam Fahmi (2016:203) merupakan proses mengevaluasi seberapa

baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau bisa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Kinerja pegawai pada perusahaan perbankan setiap tahunnya dilakukan penilaian berdasarkan target dan realisasi yang diperoleh karyawan. Penilaian ini nantinya akan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan pembinaan, bonus yang diberikan dan lain sebagainya.

Kinerja karyawan yang turun menunjukkan bahwa karyawan belum mampu mencapai tujuan organisasi dan ini menjadi perhatian tersendiri bagi Perusahaan, karena jika dibiarkan begitu saja tentu berpengaruh kepada keberlangsungan hidup Perusahaan itu sendiri. Turunnya kinerja karyawan terjadi juga pada Bank BNI Kantor Cabang Pekanbaru. PT. BNI Kantor Cabang Pekanbaru adalah Perusahaan yang bergerak pada bidang perbankan. Untuk mendapatkan gambaran kinerja karyawan PT. BNI Kantor Cabang Pekanbaru dapat terlihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Kantor Cabang Pekanbaru Periode Tahun 2017 –2021

Tahun	Very Poor (Tier 1)	Poor (Tier 2)		Fair (Tier 3)		Good (Tier 4)		Out Standing (Tier 5)	Σ
	Σ	Σ	(%)	Σ	(%)	Σ	(%)	Σ	
2017	0	38	27.94	65	47.79	33	24.27	0	136
2018	0	40	29.63	64	47.41	31	22.96	0	135
2019	0	42	31.11	63	46.67	30	22.22	0	135
2020	0	42	31.34	62	46.27	30	22.39	0	134
2021	0	43	32.33	61	45.86	29	21.81	0	133

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja yang dilakukan terhadap karyawan PT. Bank BNI Kantor Cabang Pekanbaru lebih banyak memperoleh predikat *fair* (cukup), namun cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya dari tahun 2017 – 2021. Pada tahun 2017, penilaian kinerja karyawan dengan predikat *fair* memperoleh nilai sebesar 47,79% namun terus turun pada sampai dengan tahun 2021 menjadi 45,86%. Hal yang sama juga terjadi pada predikat *Good* (memuaskan) dari penilaian kinerja karyawan tahun 2017 – 2021 yang terus mengalami penurunan. Dimana pada tahun 2017, nilai untuk predikat ini adalah sebesar 24,27% lalu turun terus sampai pada tahun 2021 yang hanya berkisar di 21,81%. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 29 dari 133 karyawan di Perusahaan ini yang memiliki kinerja yang memuaskan. Berbanding terbalik dengan kedua predikat tersebut, predikat *poor* (buruk) malah mengalami peningkatan selama tahun 2017 – 2021. Tentu apabila ini dibiarkan maka akan merugikan perusahaan

karena karyawan mengalami penurunan kinerja, yang nantinya akan berakibat pada target laba, tabungan dan kredit yang tidak mampu tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan.

Organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan untuk melihat peluang, mampu mengeluarkan ide, memperjuangkan pengembangan ide dan dapat mengaplikasikan ide baru. Tentunya perilaku inovasi pegawai merupakan faktor yang sangat berperan bagi keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugasnya sebagai organisasi publik, oleh karena itu pegawai yang memiliki perilaku inovatif dapat menjadi penggerak utama dalam perusahaan dan dapat menjadikan perbaikan di dalam organisasi (Yuan & Woodman, 2010). Kenyataannya, tidak semua pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai memiliki perilaku inovasi.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang bersifat fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi individu saat bekerja. Pada kondisi ini tentu dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara situasi kerja yang mencakup fasilitas, peraturan yang diterapkan, hubungan sosial, kerjasama antar pegawai serta mengakibatkan ketidaknyamanan pegawai.

Robbins (2013) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Agar perusahaan terus menjadi lebih baik, tentunya bukan hanya tanggungjawab pimpinan saja, akan tetapi juga tanggungjawab semua termasuk semua pegawai yang ada, untuk itu kepuasan karyawan sangat perlu diperhatikan. Kepuasan karyawan akan menentukan hasil kerjaan yang dikerjakan sehingga memberikan dampak pada pekerjaan itu sendiri, salah satunya adalah cara mereka menyelesaikan pekerjaan mereka itu sendiri.

Dalam melakukan pekerjaan, faktor lingkungan kerja memegang peranan yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan pegawai dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga organisasi harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah semua keadaan keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa ada suatu kesenjangan (*gap*) beberapa hasil penelitian terdahulu yang beragam penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja perusahaan, yang mana hasil dari penelitian tersebut ditemukan adanya inkonsistensi (*research gap*) antara peneliti sebelumnya. Berdasarkan kesenjangan yang telah dikemukakan tersebut, maka dalam penelitian ini ingin mengangkat judul tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Pekanbaru.”

Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku inovatif. 2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif. 3) Pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai. 4) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui perilaku inovatif 5) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui perilaku inovatif

Kasmir (2016:182) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen untuk satu atau beberapa periode tertentu, Menurut Edison, Emron, Yohny (2017:190) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian Robins (2015:144) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya

menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sehingga tercapai tujuan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut McGuirk et al., (2015) mengartikan perilaku kerja inovatif sebagai penemuan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi diluar dari yang sudah ada. Perilaku inovatif menekan pada kemampuan untuk membuat sebuah ide yang otentik, memerlukan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan mengaplikasikan ide-ide baru kedalam praktek kerja (Birdi et al., 2016). Perilaku inovatif pegawai mengacu pada sebuah kemampuan individu untuk menciptakan sebuah ide-ide dan sudut pandang baru, yang diubah menjadi inovasi (Dysvik et al., 2014). Kualitas yang mendasar dari sebuah inovasi yang dilakukan karyawan adalah bagaimana seseorang dapat mencari tahu masalah dalam proses belajar, menghasilkan ide-ide dengan kreatifitas, kemudian mencari dukungan dan pengakuan yang sah, lalu menerapkannya kedalam praktek kerja (Zhao & Shao, 2011).

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Perilaku Inovatif merupakan perilaku seseorang atau tindakan individu yang mengacu kepada pengenalan atau penerapan ide-ide baru yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Pegawai yang inovatif memiliki keunggulan dalam bekerja menjadikan pegawai tersebut sebagai nilai tambah di dalam organisasi.

Menurut Kartono (2012:23) Menyatakan : “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedarmayati (2013:23) menyatakan lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan

visi dan misi perusahaan. Sedangkan, menurut Soetjipto (2010;87) lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

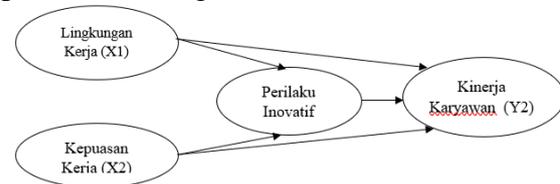
Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kemudian pendapat Robins (2015) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangklisan 2014)

Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya. Davis (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang, maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaan dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja. Selanjutnya Handoko (2012) kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan pada kerangka berfikir di atas, maka dapat merumuskan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian *confirmatory* dan *eksplanatori*. Penelitian *confirmatory research* dan eksplanasi adalah “penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya” (Singarimbun dan Effendi, 2015). Penelitian eksplanatori ini bertujuan untuk menjelaskan dan menguji atau membuktikan suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada.

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan analisis SEM. Pemodelan penelitian melalui *SEM* memungkinkan seseorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat regresif maupun dimensional. Pada saat seorang peneliti menghadapi pertanyaan penelitian berupa identifikasi dimensi-dimensi sebuah konsep atau konstruk dan pada saat yang sama peneliti ingin mengukur pengaruh atas tingkat antara faktor yang telah diidentifikasi dimensi-dimensinya itu, *SEM* merupakan alternatif alat yang digunakan untuk penelitian ini. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pada dasarnya, *SEM* adalah kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi berganda (Ferdinand, 2013).

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Karyawan PT. Bank BNI Kantor Cabang Pekanbaru. Waktu penelitian ini diperkirakan dari bulan Mei 2022 sampai dengan selesai.

Jenis dan Sumber Data

Metode penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah seperti diuraikan pada bab pertama adalah pendekatan survey. Metode ini mencoba menghubungkan variabel dan menguji pengaruh tersebut. Dengan demikian, penelitian akan melalui proses verifikasi kebenaran pengaruh antar variabel dan proses deskripsi dimana pengaruh tersebut diberikan penjelasan atau signifikansinya. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder berupa tanggapan responden yang terekam dalam hasil kuesioner.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:57). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bank BNI Kantor Cabang Pekanbaru sebanyak 133 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 133 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *simple Random Sampling*.

Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Struktural (Variance). Equation Model (SEM)* dengan menggunakan *software smart PLS. Partial Least Square (PLS)* adalah model persamaan structural (SEM) yang berbasis komponen atau varian PLS merupakan pendekatan

alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. (Jogiyanto, 2015)

PLS merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variable laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified model*. (Jogiyanto, 2015)

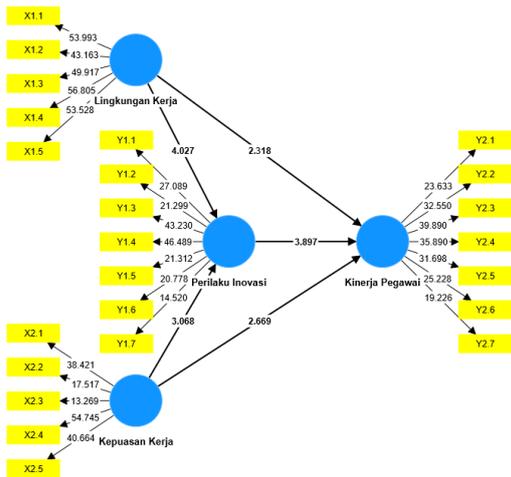
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis SEM (*Structural Equation Model*)

Metode pendugaan SEM yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS (*Partial Least Square*). Dengan menggunakan PLS dimungkinkan melakukan permodelan persamaan structural dengan ukuran sampel relative kecil dan tidak membutuhkan asumsi normalitas multivariate. Perancangan model struktural hubungan antara variable laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian.

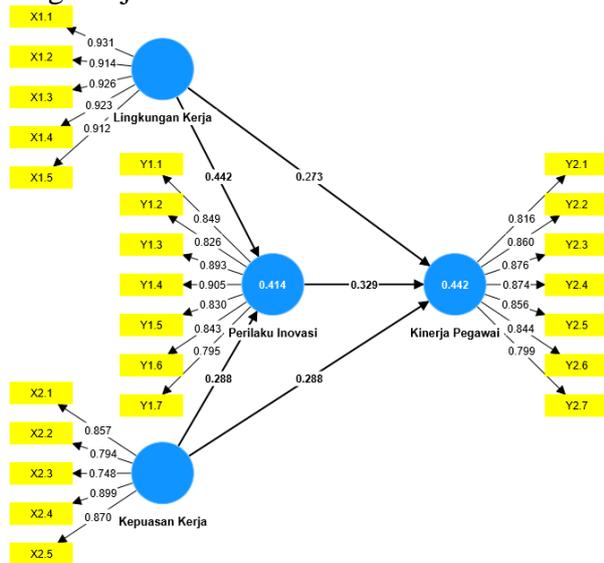
Model Struktural (*Inner Model*) dan Model Pengukuran (*Outer Model*)

Perancangan model structural hubungan antar variable laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Perancangan model pengukuran (*outer model*) dalam PLS sangat penting karena terkait dengan apakah indikator bersifat reflektif atau formatif. Berikut model structural dan model pengukuran dalam PLS yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2 Model Struktural (Inner Model) dan Model Pengukuran (Outer Model) Diagram Jalur Model Struktural PLS

Agar lebih mudah dipahami, hasil perancangan *inner model* dan *outer model* tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.



Gambar 2 Diagram Jalur Model Struktural PLS

Estimasi

Metode pendugaan parameter (estimasi) didalam PLS adalah metode kuadrat terkecil (*least square methods*). Proses perhitungan dilakukan dengan cara literasi, dimana literasi akan berhenti jika telah tercapai kondisi konvergen. Koefisien determinasi menggunakan *R-squared* yang menunjukkan berapa persentase variasi konstruk endogen/kriterian dapat dijelaskan oleh konstruk yang dihipotesiskan memengaruhinya (eksogen/prediktor).

Tabel 2 Koefisien Determinasi

Variabel	R-square
Kinerja Karyawan	0,442
Perilaku Inovasi	0,414

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2022

Dari tabel 4.15, diperoleh nilai *r square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,442. Artinya adalah sebesar 44,2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan perilaku inovasi, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini. Kemudian diperoleh nilai *r square* variabel perilaku inovasi sebesar 0,414. Artinya sebesar 41,4% variabel perilaku inovasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Persamaan

Selanjutnya dari hasil di atas, dapat diperoleh nilai *predictive-relevance* (Q^2) dengan persamaan sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.414) (1 - 0.442)$$

$$Q^2 = 0.673$$

Hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 67,3% variasi pada variable Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variable yang digunakan pada model, sisanya 32,7% dijelaskan oleh factor lain diluar model.

Goodness Fit

Pengukuran *Goodness Fit* *outer model* dengan *convergen validity discriminat validity* dan *composite reliability*. Hasil pengukuran dapat dilihat pada Tabel 3 berikut :

Tabel 3 Outer Loading dan AVE

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,893	0,923	0,920	0,698
Kinerja Karyawan	0,934	0,939	0,947	0,717
Lingkungan Kerja	0,955	0,956	0,966	0,849
Perilaku Inovasi	0,936	0,939	0,948	0,722

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2022

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari variabel konstruk seperti kinerja karyawan, Perilaku Inovasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja memiliki nilai AVE lebih besar dari pada 0.5, dapat menjelaskan varian yang lebih banyak di dalam pengukuran item/indikatornya sendiri dibandingkan dengan membaginya dengan variabel konstruk yang lain. Ini terlihat dari nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari korelasi antar variabel konstruk laten di dalam model, sehingga nilai-nilai tersebut di atas dikatakan baik dan memenuhi syarat dari validitas *discriminant*.

Pengukuran *goodness of fit model* menggunakan R-Square variable laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Berikut hasil pengukuran R-Square *goodness of fit*.

Tabel 4 R Square Goodness Of Fit Model

Variabel	Q-square
Kinerja Karyawan	0,429
Perilaku Inovasi	0,405

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2022

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Q-Square > 0 yang berarti menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai Q-Square < 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dalam SEM-PLS dengan menggunakan Smartpls dapat dilakukan dengan melihat T-Statistik dilihat pada Tabel *path coefficient*, *p-value*, *standard errors* dan *effect sizes for path coefficients*. Berikut ini akan disajikan Tabel 5 yakni hasil uji hipotesis pengaruh langsung.

Tabel 5 : Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	2,669	0,008
Kepuasan Kerja -> Perilaku Inovasi	3,068	0,002

Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	2,318	0,013
Lingkungan Kerja -> Perilaku Inovasi	4,027	0,000
Perilaku Inovasi -> Kinerja Karyawan	3,897	0,000

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2022

Tabel 5 memperlihatkan signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path coefficients* berikut ini:

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Inovasi

Berdasarkan Tabel 5 di atas, pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku inovasi adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.442, dengan t statistic 4.027 dan p value 0.000. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung $\geq 1,96$, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan perilaku inovasi. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap perilaku inovasi” diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovasi

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh antara kepuasan kerja terhadap perilaku inovasi adalah signifikan dengan nilai koefisien 0.288, dengan t statistic 3.068 dan p value 0.002. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung $\geq 1,96$, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan perilaku inovasi. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku inovasi” diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5 di atas, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.273, dengan t statistic 2.318 dan p value 0.013. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung $\geq 1,96$ yang

menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.383, dengan t statistic 2.669 dan p value 0.008. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima.

Pengaruh Perilaku Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh antara perilaku inovasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.329, dengan t statistic 3.897 dan p value 0.000. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung $\geq 1,96$ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara perilaku inovasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “perilaku inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Untuk menguji adanya efek mediasi dari beberapa hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) ini, berikut ditampilkan pada Tabel 6

Tabel 6 : Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja -> Perilaku Inovasi -> Kinerja Karyawan	1,998	0,046

Lingkungan Kerja -> Perilaku Inovasi -> Kinerja Karyawan	3,074	0,002
--	-------	-------

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2022

Dari Tabel 6 di atas, dapat diketahui pengaruh tidak langsung antar variabel penelitian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat para rincian berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovasi

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovasi adalah signifikan dengan nilai path koefisien koefisien 0.095, dengan t statistic 1.998 dan p value 0.041. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari $\geq 1,96$ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovasi. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovasi” diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovasi

Berdasarkan Tabel 5 di atas, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovasi adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.145, dengan t statistic 3.074 dan p value 0.002. Hasil tersebut Tstatistik $\geq 1,96$ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovasi. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovasi” diterima.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dan saran-saran

penelitian sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku inovasi. 2) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Inovasi. 3) Perilaku Inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovasi. 5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovasi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Afni, Can, and Yasri. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari." *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik* 4(1):1–26.
- Alshebami, Ali Saleh. 2021. "The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction." *SAGE Open* 11(3). doi: 10.1177/21582440211040809.
- Astuti, Tri Puji, Riana Sitawati, and Tukijan. 2019. "Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* (47):53–64.
- Bangun, Wilson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bysted, Rune. 2013. "Innovative Employee Behaviour: The Moderating Effects of Mental Involvement and Job Satisfaction on Contextual Variables." *European Journal of Innovation Management* 16(3):268–84. doi: 10.1108/EJIM-09-2011-0069.
- Dahri, Nur Wahyunianti, and Muhammad Aqil. 2018. "Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Perilaku Inovatif." *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi* 9(2):191–99. doi: 10.18196/bti.92109.
- Davis, Keith dan Newstorm J. W. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, Lina Febriani Ayu Andon, Reny Yuniasanti, and Sowanya Ardi Prahara. 2018. "Hubungan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Bagian Penjualan." *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi* 19(1):13. doi: 10.26486/psikologi.v19i1.597.
- Edison, Emron, Anwar Yohny, dan Komariyah Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. 2013. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian. Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fikri, Faizul, and NUR Laily. 2022. "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 11(7):1–20.
- Hadi, Surjo, Arif Rachman Putra, and Rahayu Mardikaningsih. 2020. "Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Baruna Horizon* 3(1):186–97. doi: 10.52310/jbhorizon.v3i1.38.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalita Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Haq, Saiful, and Dewiana Novitasari. 2022. "Eksplorasi Peran Variabel Kontekstual Dan Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovasi Karyawan." 6(1):838–51.
- Hasibuan, Malayu S. .. 2017. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hrnjic, Anes ;., Pilav-Velic, ; Amila, Djideliya, ; Irma, and Hatidza Jahic. 2018. "Innovative Behavior and

- Employee Job Satisfaction in Telecommunications Sector.” *Economic Review: Journal of Economics and Business* 16(1):19–30.
- Jogiyanto, and Abdillah. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM. Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kim, Joung Gun, and Su Yol Lee. 2011. “Effects of Transformational and Transactional Leadership on Employees’ Creative Behaviour: Mediating Effects of Work Motivation and Job Satisfaction.” *Asian Journal of Technology Innovation* 19(2):233–47. doi: 10.1080/19761597.2011.632590.
- Luthans, Fred. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi Offset.
- Machasin. 2018. *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru: UR Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, L. Robert, and John Jackson. 2016. *Human Resource Management*. 10th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Niu, Han Jen. 2014. “Is Innovation Behavior Congenital? Enhancing Job Satisfaction as a Moderator.” *Personnel Review* 43(2):288–302. doi: 10.1108/PR-12-2012-0200.
- Raziq, Abdul, and Raheela Maulabakhsh. 2015. “Impact of Working Environment on Job Satisfaction.” *Procedia Economics and Finance* 23(October 2014):717–25. doi: 10.1016/s2212-5671(15)00524-9.
- Riva’i, Veithzal. 2014. *Najemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rizki, Mochamad, Ryani Dhyhan Parashakti, and Lisnatiawati Saragih. 2019. “The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture towards Employees’ Innovative Behaviour and Performance.” *International Journal of Economics and Business Administration* 7(1):227–39. doi: 10.35808/ijeaba/208.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi. Edisi Ke Sepuluh)*. edited by Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Robins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. 10th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Singarimbun, and Effendi. 2015. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pustaka LPJES.
- Sujarwo, Anton, and Wahjono. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada LKP ALFABANK Semarang).” *Infokam* (1):63–71.
- Susanti, Febsri, and Lizarti. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat.” *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora (JASIORA)* 4(3):111–21.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tang, Yuan, Yun Fei Shao, and Yi Jun Chen. 2019. “Assessing the Mediation Mechanism of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Innovative Behavior: The Perspective of Psychological Capital.” *Frontiers in Psychology* 10(December):1–12. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02699.
- Tangklisan, Hessel Nogi S. 2014. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Tarigh, Maryam Pak, and Forugh Rudgar NEZHAD. 2016. “The Impact of Job Satisfaction and Work Environment Friendly on Services Innovation with Mediator Role of Knowledge Sharing in Companies under Supervision of Parstousheh in Gilan Province.” *Bulletin de La Société Royale Des*

Sciences de Liège 2:1017–25. doi:
10.25518/0037-9565.5831.

Tika, Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Widyantari, Radians Furry. 2021. “Peran Perilaku Inovatif Dalam Membentuk Kinerja Pegawai Dengan Aspek Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerjapada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi.” *Kelola: Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 8(2):29–36.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.