

Ertanto Marnio Pratama; Pengaruh Kepuasan Kerja ...

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP INOVASI ORGANISASI MELALUI KREATIVITAS KARYAWAN

ERTANTO MARNIO PRATAMA

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang Surabaya 60231
E-mail: donmarinos009@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to analyze the influence of job satisfaction, organizational innovation and creativity in PT. Telkom region Surabaya. And the role of creativity in mediating the effect of job satisfaction on organizational innovation. Samples from this study were employees access division, consumer services, enterprise services, business services, telecom infrastructure, broadband division, and human resources department totaling 66 people. The data analysis technique used is the analysis of the alternative method of Structural Equation Model of Partial Least Square with the help of software SmartPLS 2.0 M3. The results of the study explained that job satisfaction significantly influence on organizational innovation. Job satisfaction significant positive effect on employee creativity. Creativity employees significantly influence on organizational innovation. Creativity employee job satisfaction mediates the effect of organizational innovation.*

Keywords: *job satisfaction, organizational innovation, and creativity.*

PENDAHULUAN

Abad ke-21 perekonomian globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan dengan cepat, dan memusatkan pelanggan (Waluyo, 2009: 134). Hal ini membuat sejumlah perusahaan dan organisasi bersaing untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Tiwari dan Saxena (2012) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset jangka panjang dan penentu keunggulan kompetitif perusahaan untuk mempertahankannya maka organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa senang dan perasaannya positif pada pekerjaannya maka ia akan menjadi lebih produktif, termotivasi dan dapat

memicu kreativitas. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Kumari (2013) bahwa kepuasan kerja dapat mendorong karyawan berkreativitas.

Inovasi organisasi sebagai hasil dari kreativitas karyawan dalam perusahaan yang berupa wujud barang atau sistem. Menurut Syed dan Xiaoyan (2013) inovasi merupakan sebuah mekanisme perusahaan untuk dapat beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan penilaian serta ide - ide baru dan menawarkan produk yang inovatif. Munculnya produk inovasi pada dasarnya adalah untuk memenuhi permintaan pasar sehingga produk inovasi dapat digunakan sebagai keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Produk inovasi diyakini akan dapat meningkatkan penjualan, laba dan juga sisi kompetitif organisasi bisnis. Untuk dapat berinovasi maka dibutuhkan kreativitas karyawan.

Akhir-akhir ini banyak para pelaku usaha yang menekankan

bahwa untuk unggul dalam bisnis maka diperlukan kreativitas. Kreativitas tidak dapat digantikan oleh komputer dan hanya dimiliki oleh manusia. Kreativitas merupakan kemampuan yang penting untuk memecahkan masalah saat ini. Khorshidi *et al.*, (2013) menyatakan dalam lingkungan bisnis saat ini, salah satu elemen penting untuk keberhasilan organisasi adalah kemampuan beradaptasi, yang membutuhkan kreativitas dan inovasi.

Kenyataannya para pelaku bisnis sering mengabaikan kreativitas dan kepuasan kerja dari seorang karyawan, sehingga karyawan cenderung enggan untuk bekerja dan merasa tidak senang dalam bekerja yang tidak dapat menghasilkan sebuah inovasi dalam perusahaannya.

Kepuasan kerja seharusnya berdampak baik untuk inovasi organisasi. Seperti dalam penelitian Tien dan Chao (2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi. Namun hasil yang bertentangan ditemukan oleh Sabir dan Kalyar (2013) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak berhubungan positif dengan inovasi organisasi.

Taleghani *et al.*, (2012) dalam temuannya membuktikan bahwa ada hubungan positif dan berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kepribadian kreatif. Namun dalam penelitian Aschenbrener *et al.*, (2007) menemukan sebuah hubungan dan pengaruh yang lemah antara kepuasan kerja dan kreativitas. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Porzse *et al.*, (2012) menyelidiki pengaruh kreativitas terhadap inovasi dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi.

Dari beberapa acuan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja,

inovasi organisasi dan kreativitas. Dalam penelitian ini mencoba memodifikasi dari beberapa penelitian di atas, dimana peneliti mencoba menjadikan kreativitas secara utuh dari aspek kognitif, afektif, kepribadian dan lingkungan sebagai variabel mediasi antara kepuasan kerja dengan inovasi.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Wibowo (2013: 117) memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti upah atau gaji maupun dengan kondisi dirinya yang meliputi umur, pendidikan, kondisi kesehatan dan kemampuan. Sunyoto (2012: 210) memberikan pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Sedangkan Waluyo (2009: 180) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menunjukkan sikap positif karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthans (2009: 243) mengidentifikasi 5 karakteristik kepuasan kerja yakni, (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji/Upah, (3) Kesempatan Promosi, (4) Pengawasan dan (5) Rekan Kerja berdasarkan pengukuran Locke dalam Waluyo (2009: 181) yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yakni (1) keragaman

keterampilan, (2) jati diri tugas, (3) tugas yang penting, (4) otonomi, dan (5) umpan balik. Peneliti menggunakan karakteristik yang dikemukakan oleh Locke dalam Waluyo (2009: 181) yang dijadikan sebagai indikator pengukuran, karena pengukuran ini lebih memfokuskan pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya secara langsung.

Inovasi Organisasi

Inovasi organisasi menurut Ancok (2012: 35) adalah suatu proses pemikiran dan pengimplementasikan pemikiran tersebut, sehingga menghasilkan hal baru berbentuk produk, jasa, proses bisnis, cara baru, kebijakan, dan lain sebagainya untuk kemajuan organisasi. Sutarno (2012: 134) inovasi organisasi didefinisikan sebagai cara-cara baru dalam pengaturan kerja, dan dilakukan dalam sebuah organisasi untuk mendorong dan mempromosikan keunggulan kompetitif. Sedangkan menurut Laksmi (2011: 81) Inovasi organisasi adalah sesuatu ide, produk, informasi teknologi, kelembagaan, perilaku, nilai-nilai dan praktek-praktek yang belum diketahui, diterima dan digunakan oleh sebagian masyarakat dalam suatu lokalitas tertentu yang dapat mendorong terjadinya perubahan-perubahan disegala aspek kehidupan demi selalu terwujudnya perbaikan mutu hidup individu dan masyarakat.

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa inovasi organisasi adalah suatu cara penciptaan hal baru yang belum pernah dilakukan oleh orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk kemajuan organisasi. Pengukuran variabel inovasi organisasi didasarkan pada perusahaan yang inovatif yang diteliti oleh Scherer dan Carlomagno (2009) menciptakan alat yang disebut *innovation octagon*, yang mampu

membuat diagnosis potensi inovasi untuk manajemen di perusahaan-perusahaan yang inovatif yang digunakan untuk mengukur inovasi yaitu, (1) kepemimpinan untuk inovasi, (2) struktur untuk inovasi dan (3) inovasi orang. Sedangkan menurut David Cambell dalam Laksmi (2011: 88) yaitu, (1) Novelty, (2) Useful, dan (3) Understandable. Dari beberapa karakteristik inovasi organisasi diatas maka peneliti menggunakan pengukuran yang dikemukakan oleh Scherer dan Carlomagno (2009) pemilihan pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui hasil dari inovasi organisasi.

Kreativitas

Kreativitas menurut Ghufron dan Risnawita (2011: 103) adalah prestasi istimewa dalam menciptakan sesuatu yang baru berdasarkan bahan, informasi, data, atau elemen-elemen yang sudah ada sebelumnya menjadi hal-hal yang bermakna dan bermanfaat, menemukan cara-cara pemecahan masalah yang tidak dapat ditemukan oleh kebanyakan orang, ide-ide baru dan melihat adanya berbagai kemungkinan. Waluyo (2009: 84) adalah cara mengapresiasi diri kita terhadap suatu masalah, dengan menggunakan berbagai cara yang datang secara spontanitas yang merupakan hasil pemikiran kita. Sedangkan kreativitas menurut Suharnan (2005: 412) Kreativitas adalah suatu cara untuk menghasilkan gagasan-gagasan baru yang berguna.

Dari beberapa definisi diatas, kreativitas dapat diartikan suatu proses pemikiran dan cara memandang suatu permasalahan untuk mendapatkan solusi pemecahannya dengan menciptakan ide-ide baru yang berdasarkan pada informasi, pengetahuan dan pengalaman seseorang. Indikator

yang digunakan untuk mengukur kreativitas yang dikemukakan oleh Wallas (1962) dalam Ghufron dan Risnawita (2011: 112), karena pengukuran ini menekankan pada kreativitas secara luas yaitu (1) aspek kognitif, (2) aspek afektif, (3) aspek kepribadian, (4) aspek proses. Sedangkan menurut Laksmi (2011: 89) yakni, (1) aspek pribadi, (2) aspek pendorong, (3) aspek proses dan (4) aspek produk. Dari beberapa pengukuran kreativitas diatas maka peneliti menggunakan pengukuran yang dikemukakan oleh Ghufron dan Risnawita (2011: 112) yang dijadikan sebagai indikator, karena pengukuran ini lebih meneliti kreativitas secara utuh dari berbagai aspek.

Kepuasan Kerja, Inovasi Organisasi dan Kreativitas

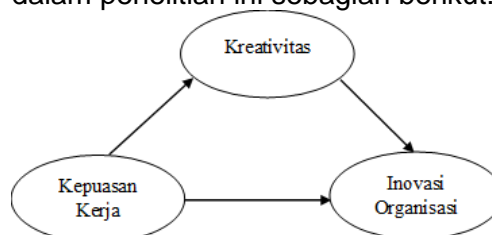
Waluyo (2009: 180) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja. Menurut Aziri (2011) kepuasan kerja berada di bawah pengaruh dari serangkaian faktor seperti sifat pekerjaan, gaji, peluang untuk mengembangkan diri, manajemen, kelompok kerja dan kondisi kerja. Saat ini penting bagi organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya agar organisasi dapat berinovasi seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Sabir dan Kalyar (2013) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak berhubungan positif dengan inovasi. Namun hasil yang bertentangan ditemukan oleh Tien dan Chao (2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap inovasi. Dalam hal ini sebuah inovasi juga ditentukan oleh kepuasan kerja seorang karyawan.

Taleghani *et al.*, (2012) dalam temuannya membuktikan bahwa ada hubungan positif dan berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kreativitas. Hasil penelitian yang

sama oleh Abraiz *et al.*, (2012) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kreativitas. Namun dalam penelitian Aschenbrene *et al.*, (2007) menemukan sebuah hubungan dan pengaruh yang lemah antara kepuasan kerja dan kreativitas. Hal ini mengindikasikan bahwa kreativitas membutuhkan kepuasan kerja seorang karyawan agar mereka selalu kreatif.

Penelitian oleh Porzse *et al.*, (2012) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kreativitas terhadap inovasi dalam hasil penelitiannya diketahui dan menunjukkan bahwa kreativitas dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap inovasi. Dalam penelitian Chang dan Yang (2012) juga menemukan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian Wenjing *et al.*, (2013) bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap inovasi. Ini menunjukkan bahwa inovasi sebuah organisasi membutuhkan kreativitas dari seorang karyawan.

Pola hubungan antar variabel tersebut dikaitkan dengan teori-teori yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapatlah dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagian berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan telaah teoritis dan telaah empiris, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi organisasi.

- H2:** Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan.
- H3:** Kreativitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi organisasi.
- H4:** Kepuasan kerja berpengaruh terhadap inovasi organisasi melalui kreativitas karyawan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kausal atau sering disebut sebagai hubungan sebab akibat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan analisis statistik yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data terukur (berupa angka-angka) yang akan menghasilkan simpulan yang dapat digeneralisasikan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telkom Kantor Witel Jatim Suramadu di wilayah Surabaya. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 akan lebih baik jika diambil secara keseluruhan tetapi apabila jumlah populasi lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Dalam penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 80 yang termasuk kategori dibawah 100 sehingga dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi yakni sebanyak 80 karyawan PT. Telkom wilayah Surabaya dengan pengambilan datanya menggunakan metode survey angket yang kembali sebanyak 66 responden. yang terdiri dari 7 unit bisnis yaitu, divisi Access Surabaya Selatan, *Consumer Service* Surabaya Selatan, Enterprise Service, *Business Service*, Infrastruktur Telkom, Divisi *Broadband*, dan HRD.

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (kepuasan kerja karyawan), variabel terikat (inovasi

organisasi) dan variabel intervening (kreativitas). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang ditunjukkan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Locke dalam Waluyo (2009:181) yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yakni (1) keragaman keterampilan, (2) jati diri tugas, (3) tugas yang penting, (4) otonomi, dan (5) umpan balik.

Inovasi organisasi adalah pengimplementasikan ide baru untuk menghasilkan hal baru berbentuk produk, jasa, proses bisnis, cara baru, kebijakan, dan lain sebagainya untuk kemajuan organisasi. Menurut Ancok (2012: 58) organisasi yang inovatif harus memiliki manusia yang berkualitas, pemimpin yang menumbuhkan inovasi dan organisasi yang menumbuhkan inovasi, dalam Carlos *et al.*, (2012) sebuah penelitian yang didasarkan pada perusahaan yang inovatif yang diteliti oleh Scherer dan Carlomagno (2009) menciptakan alat yang disebut *innovation octagon*, yang mampu membuat diagnosis potensi inovasi untuk manajemen di perusahaan-perusahaan yang inovatif yang digunakan untuk mengukur inovasi yaitu, (1) kepemimpinan untuk inovasi, (2) struktur untuk inovasi dan (3) inovasi orang.

Kreativitas adalah suatu proses pemikiran dan cara memandang suatu permasalahan untuk mendapatkan solusi pemecahannya dengan menciptakan ide-ide baru yang berdasarkan pada informasi, pengetahuan dan pengalaman seseorang. Indikator yang digunakan untuk mengukur kreativitas yang dikemukakan oleh Wallas (1962) dalam Ghufron dan Risnawita (2011: 112), karena pengukuran ini menekankan pada kreativitas secara luas yaitu (1) aspek kognitif, (2) aspek afektif, (3) aspek kepribadian, (4) aspek proses.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini

adalah dengan wawancara, kuesioner, dan observasi. Wawancara dilakukan pada karyawan PT. Telkom wilayah Surabaya sebagai sumber informasi yang berhubungan dengan penelitian ini. Kuesioner dibagikan kepada seluruh populasi yang dijadikan responden penelitian ini.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskripsi dan analisis statistik inferensial. Statistik deskripsi dalam penelitian ini menggunakan statistik rata-rata (*mean*). Statistik rata-rata digunakan untuk menggambarkan rata-rata nilai dari sebuah variabel yang diteliti pada sekelompok responden tertentu berdasarkan Ferdinand (2006: 290). Statistik inferensial dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM PLS). Sedangkan untuk mengolah data digunakan bantuan program smartPLS 2.0 M3.

HASIL

Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 57,5% dan berjenis kelamin perempuan sebesar 42,5%. Sebagian besar responden berusia antara 41 - 50 tahun yakni sebesar 36%. Sebesar 65% responden memiliki masa kerja di PT. Telkom wilayah Surabaya lebih dari 20 tahun dan memiliki pendidikan tertinggi sarjana (S1) sebesar 51%.

Model struktural (*inner model*) dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R² untuk konstruk dependen dan nilai koefisien path atau t-value (t-statistic) untuk uji signifikansi antar konstruk. Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik prediksi dari model yang diajukan. Ghazali (2008: 68) menjelaskan skor koefisien path atau *inner model* yang ditunjukkan nilai t-statistic harus diatas 1,96 untuk pengujian hipotesis

pada alpha (tingkat kesalahan penelitian) sebesar 5%.

Hasil R-square dari pengaruh kepuasan kerja dan kreativitas terhadap inovasi organisasi karyawan PT. Telkom Wilayah Surabaya sebesar 53,1%, sedangkan 46,9% dipengaruhi faktor lain yang juga berpengaruh terhadap inovasi organisasi PT. Telkom Wilayah Surabaya.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kreativitas karyawan PT. Telkom Wilayah Surabaya sebesar 16,8%, sedangkan 83,2% dipengaruhi faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kreativitas PT. Telkom Wilayah Surabaya.

Hasil analisis statistik PLS menghasilkan koefisien path pada *inner model*. Hasil dari untuk pengaruh kepuasan kerja dengan inovasi organisasi karyawan adalah nilai koefisien estimate 0,138383 yang berarti memiliki nilai positif. Sedangkan pada nilai t-statistik memperoleh nilai sebesar 5,080413 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap inovasi organisasi.

Hasil pengaruh kepuasan kerja terhadap kreativitas karyawan menunjukkan nilai koefisien estimate sebesar 0,409723 yang berarti memiliki nilai positif. Sedangkan pada nilai t-statistik memperoleh nilai sebesar 3,655550 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kreativitas karyawan.

Hasil dari pengaruh kreativitas dengan inovasi organisasi nilai koefisien estimate sebesar 0,529817. Sedangkan menunjukkan nilai t-statistic nya sebesar 4,669418 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variabel kreativitas terhadap inovasi organisasi.

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja

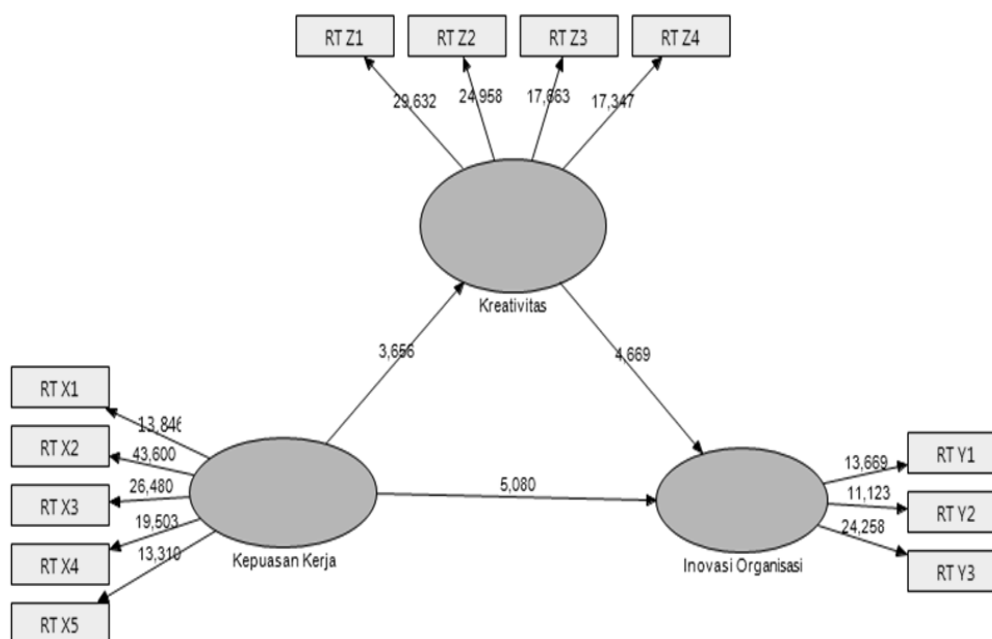
berpengaruh langsung terhadap inovasi organisasi dan kreativitas memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap inovasi organisasi. Besarnya koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Path	Koefisien Pengaruh	Kesimpulan
Kepuasan Kerja > Inovasi Organisasi	0,138383	
Kepuasan Kerja > Kreativitas > Inovasi Organisasi	0,409723 x 0,529817 = 0,217078	Hipotesis diterima

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2013

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa besarnya koefisien pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap inovasi organisasi melalui kreativitas karyawan lebih besar dari pada pengaruh kepuasan kerja terhadap inovasi organisasi pada PT. Telkom wilayah Surabaya. Hal ini menunjukkan jika kreativitas karyawan merupakan variabel mediasi atau antara dari pengaruh kepuasan kerja terhadap inovasi organisasi. Hal diatas dapat dijelaskan dengan diagram path sebagai berikut :



Gambar 2. Uji Model

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Inovasi Organisasi

Berdasarkan hasil estimasi *inner weight* yang menggunakan *software SmartPLS* yang telah dilakukan dapat diketahui pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini telah memperoleh hasil bahwa

kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap inovasi organisasi. Hasil tersebut dapat dilihat dari besarnya koefisien estimate sebesar 0,138383 yang bertanda positif dan nilai t-statistik sebesar 5,080413 yang lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan inovasi perusahaan. Hasil dari penelitian ini

juga menunjukkan setelah distribusi jawaban variabel kepuasan kerja dari para responden dapat diketahui bahwa responden memberikan jawaban tertinggi pada indikator umpan balik dan tugas yang penting.

Kepuasan kerja dapat meningkatkan inovasi organisasi karena ketika karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya diberikan umpan balik dan menganggap bahwa tugas yang berikan sangatlah penting sehingga mereka merasa terdorong untuk melakukan suatu kemajuan dalam hasil pekerjaan dan terhadap perusahaan. Selain itu indikator tugas yang penting juga berperan dalam mempertahankan inovasi dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian oleh Sabir dan Kalyar (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak berhubungan positif dengan inovasi organisasi. Namun hasil temuan ini didukung dengan hasil penelitian dari Tien dan Chao (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kreativitas

Hasil estimasi *inner weight* yang menggunakan bantuan *software Smart PLS* diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja dengan kreativitas karyawan menunjukkan nilai *t-statistic* nya sebesar 3,655550 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kreativitas karyawan. Sedangkan nilai koefisien *estimate* sebesar 0,409723. Koefisien tersebut bertanda positif yang apabila semakin tinggi kepuasan kerja maka karyawan semakin kreatif. Kepuasan kerja merupakan rasa senang secara psikologis yang dapat membentuk

suatu kepribadian yang kreatif karyawan. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang karyawan ketika bekerja dengan perasaan senang, mereka merasa ada dorongan motivasi yang kuat dari dalam diri sendiri sehingga dapat memacu cara berpikir dan bersikap secara kreatif. Selain itu indikator tugas yang penting juga berperan dalam meningkatkan kreativitas karyawan.

Hal ini dibuktikan karyawan tugas yang diberikan merupakan tugas yang penting, sehingga harus segera diselesaikan dengan baik maka akan menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Setelah rasa puas telah tercapai maka karyawan akan bekerja secara semangat sehingga kreativitas ikut meningkat.

Hasil temuan ini didukung dengan hasil penelitian dari Taleghani *et al.*, (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kepribadian kreatif.

Pengaruh Kreativitas Terhadap Inovasi Organisasi

Melalui hasil estimasi *inner weight* dapat disimpulkan bahwa pengaruh kreativitas dengan inovasi organisasi karyawan menunjukkan nilai *t-statistic* nya sebesar 4,669418 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada kreativitas karyawan terhadap inovasi organisasi pada PT. Telkom Wilayah Surabaya, yang berarti bahwa kedua variabel memiliki pengaruh besar. Sedangkan nilai koefisien *estimate* pada kreativitas terhadap inovasi organisasi sebesar 0,529817. Hal ini berarti semakin tinggi kreativitas karyawan maka inovasi organisasi pada PT. Telkom semakin meningkat. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan distribusi jawaban responden

memberikan jawaban tertinggi pada indikator aspek afektif dan aspek kepribadian.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Porzse *et al.*, (2012) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap inovasi.

Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Inovasi Organisasi Melalui Kreativitas

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini telah diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap inovasi organisasi dilihat dari besarnya koefisien *estimate* sebesar 0,138383 yang bertanda positif dan nilai *t*-statistik sebesar $5,080413 \geq 1,96$. Sedangkan kepuasan kerja dengan kreativitas karyawan menunjukkan nilai *t*-statistik nya sebesar $3,655550 \geq 1,96$ dengan nilai koefisien *estimate* sebesar 0,409723. Untuk pengaruh kreativitas dengan inovasi organisasi menunjukkan nilai *t*-statistik nya sebesar $4,669418 \geq 1,96$ dengan nilai koefisien *estimate* sebesar 0,529817. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan kreativitas karyawan terhadap inovasi organisasi pada PT. Telkom Wilayah Surabaya, yang berarti bahwa kedua variabel memiliki pengaruh besar. Sehingga kreativitas merupakan mediator pengaruh kepuasan kerja terhadap inovasi organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Keberhasilan penulisan jurnal ini ilmiah manajemen ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada : (1) Dr. Anang Kistyanto, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi dan

jurnal ilmiah ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada keluarga dan teman-teman yang selama ini turut membantu menyelesaikan penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum Secara keseluruhan diketahui bahwa kepuasan kerja dinilai tinggi oleh PT. Telkom wilayah Surabaya sedangkan inovasi organisasi termasuk dalam kategori tinggi dan kreativitas karyawan termasuk tinggi. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan:

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka inovasi yang dihasilkan akan meningkat.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan kreativitas karyawan.

Kreativitas karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kreatif seorang karyawan maka inovasi yang dihasilkan semakin meningkat.

Kreativitas karyawan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap inovasi organisasi. Hal ini dikarenakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kreativitas. Sehingga kreativitas dapat menjadi variabel mediasi dari pengaruh kepuasan kerja terhadap inovasi organisasi yang memiliki pengaruh signifikan

Berdasarkan deskripsi tanggapan responden dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pada PT. Telkom wilayah Surabaya termasuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat meningkatkan inovasi organisasi maka perlu dipertahankan untuk inovasi jangka panjang.

Sedangkan kreativitas karyawan PT. Telkom wilayah Surabaya termasuk dalam kategori tinggi, namun dari aspek kognitif masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan seminar yang melatih pikiran bawah sadar karyawan agar selalu dapat berpikir kreatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraiz, Aneela, Tahira Malik Tabassum, Sobia Raja dan Muhammad Jawad. 2012. Empowerment Effects and Employees Job Satisfaction. *Academic Research International* 3 (3): 392-400.
- Ancok, Djamaludin. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Angela, Yu dan Kai. 2009. The Effect of Organizational Change on Team Creativity, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Work Performance. *ASBBS* 16 (1):.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Aschenbrener, Mollie, Robert Terry, Robert Torres dan Amy Smith. 2007. Assessment of Creativity and Job Satisfaction of Second Year Agricultural Education Teachers. *AAAE Research Conference* 34: 55-65.
- Aziri, Brikend. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice* 3 (4): 77-86.
- Bosiok, Delia dan Sad, Novi. 2013. Leadership Styles and Creativity. *Journal of Applied Knowledge Management* 1 (2): 64-77.
- Carlos Santos Silva, Luan, João Luiz Kovaleski, Silvia Gaia, Pedro Paulo de Andrade Júnior. 2012. Management Innovation in Brazilian Technology Companies: The Challenges Faced by Managers in the Practice of Innovation. *American Journal of Industrial and Business Management* 2: 160-165.
- Chang, Jen-Chia dan Yang, Yu-Ling. 2012. The Effect of Organization's Innovational Climate on Student's Creative Self-Efficacy and Innovative Behavior". dalam *Business dan Entrepreneurship Journal*. 1 (1): 75-100.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Bisnis Manajemen*. Edisi 12. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Khorshidi, Seyed Abdolmajid, Farzanehseifi Abdoli, dan Seyed Alireza Khorshidi. 2013. Identify Factors Affecting Organizational Creativity: A literature review. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences* 4 (5): 1214-1220.
- Kumari, Lalita. 2013. Factors Influencing Job Satisfaction of College's Teachers in Doaba Region of Punjab, India. *International Journal of*

- Research in Economics and Social Sciences* 3 (2): 1-9.
- Laksmi Riani, Asri. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lou, Shi Jer, Chih Chao Chung Wei Yuan Dzan dan Ru Chu Shih. 2012. Construction of a Creative Instructional Design Model Using Blended, Project-Based Learning for College Students *Scientific Research* 3 (7): 1281-1290.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi : Edisi 10*. Yogyakarta: Andi
- Malikeh Beheshtifar dan Fateme-Begom Kamani-Fard. 2013. Organizational Creativity: A Substantial Factor to Growth. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 3 (3): 98-104.
- Morad Rezaei Dizgah, Mehrdad Goodarzvand Chegini, dan Roghayeh Bisokhan. 2012. Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector. *Journal of Basic and Applied Scientific Research* 2 (2): 1735-1741.
- NurGhufron dan Risnawita S, Rini. 2011. *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Pai, Vishwanath dan Rodrigues. 2013. On Categories of Factors Influencing The Innovation: An Empirical Study in IT Sector. *International Journal of Computer dan Communication Technology* 4 (1): 101-106.
- Porzse, Gabor, Sandor Takacs, Zoltan Csedo, Zoltan Berta, Zoltan Sara dan Jozsef Fejes. 2012. The Impact of Creative Organizational Climate on The Innovation Activity of Medical Devices Manufacturing Firms in Hungary. *European Journal of Business and Management*. 4 (13): 1-11.
- Sabir, Hazoor Muhammad dan Kalyar, Masood Nawaz. 2013. Firm's Innovativeness and Employee Job Satisfaction: The Role of Organizational Learning Culture. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 4 (9): 670-686.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Syed, Nausheen dan Xiaoyan, Lin. 2013. Relationship between Human Resource Management Practices and Enterprise innovation: Mediating role of creative culture. *International Conference on Information, Business and Education Technology*. Atlantis Press: 534-537.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfa Beta.
- Suharman. 2005. *Psikologi Kognitif Edisi Revisi*. Surabaya: Srikandi
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS (Centre for Academics Publishing Service).
- Sutarno. 2012. *Serba-serbi Manajemen Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Taleghani, Mohammad, Mohammad Hadi Asgari dan Sepideh Afshar Mohamadian. 2012. Investigation of Relationship between Creative Personality with Job Satisfaction and Managers' Organizational Commitment. *Journal of Basic and Applied Scientific Research* 2 (11): 11417-11421.
- Tien, Li-Chu dan Chao, Hsieh Shin. 2012. Effects of information

- culture and job satisfaction on the organizational innovation a study of different leadership styles as a moderator. *Advances in Management dan Applied Economics* 2 (3): 83-110.
- Tiwari, Pankaj dan Saxena, Karunesh. 2012. Human Resource Management Practices: a Comprehensive Review *Pakistan Business Review*: 669-705.
- Waluyo, Minto. 2009. *Psikologi Teknik Industri*. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wenjing, Cai, Song Wei dan Zhao Shuliang. 2013. An Empirical Study on the Effects of Creative Personality and Job Autonomy on Individual Innovation Performance of Knowledge Workers. *International Business and Management* 6 (2): 24-30.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-13 Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.