

BAB II

LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang persepsi iklim-organisasi sosial, perilaku kerja inovatif dan *person-organization fit (PO Fit)*. Selain itu peneliti juga membahas penelitian-penelitian terdahulu berkaitan dengan judul penelitian ini, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

2.1 Persepsi Iklim-Organisasi Sosial

Iklim organisasi menurut Schneider *et al.* (2012) merupakan persepsi individu terhadap berbagai kebijakan, praktik, prosedur, penghargaan yang diberikan, dukungan, dan harapan mereka terhadap organisasi, berdasarkan pengalaman-pengalaman yang mereka alami dalam organisasi. Litwin dan Stringer (1968) menjelaskan bahwa persepsi merupakan komponen penting dari iklim. Menurut Liu *et al.* (2017) iklim organisasi mendeskripsikan pengalaman dan persepsi individu terhadap organisasi. Jadi dengan kata lain iklim organisasi merupakan produk dari persepsi-persepsi individu terhadap berbagai kebijakan, praktik, prosedur yang diharapkan, dukungan, dan penghargaan dari organisasi (Steinke *et al.*, 2015). Oleh karena itu, jika karyawan dalam organisasi memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi maka akan tercipta iklim organisasi yang positif, sehingga hal tersebut akan memicu karyawan untuk lebih siap berkomitmen kerja yang lebih besar dan bertindak demi keuntungan organisasi (Wojtczuk-Turek dan Turek, 2016).

Dari sudut pandang penelitian ini, peneliti menekankan pada iklim sosial (*social climate*) di organisasi, iklim sosial (*social climate*) menurut Collins dan Smith (2006) merupakan kumpulan norma, nilai, keyakinan karyawan yang mengekspresikan pandangan karyawan tentang bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain saat melaksanakan tugas dalam organisasi mereka.

Cooper *et al.* (2018) menjelaskan iklim sosial memiliki karakteristik seperti adanya kepercayaan, kerjasama, dan kode serta bahasa bersama yang ada di antara individu-individu dalam suatu organisasi. Jonsson *et al.* (2015) juga menjelaskan iklim sosial yang positif bercirikan lingkungan kerja yang santai dan nyaman serta karyawan merasa didukung dan dipercaya. Selain itu Wojtczuk-Turek dan Turek (2016) menjelaskan beberapa karakter sosial yang dapat mendorong perilaku karyawan dalam organisasi seperti kepercayaan, keterbukaan, dukungan antara individu, dukungan pemimpin, dan kelompok kerja serta pertukaran interpersonal yang positif.

Brzezinski *et al.* (2015) menjelaskan iklim sosial yang positif ketika mendukung tujuan organisasi yang ditandai dengan ada hubungan yang harmonis, bersahabat, keadilan, toleransi, kejujuran, dan saling pengertian di antara individu dalam organisasi. Selain itu Brzezinski *et al.* (2015) juga menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi iklim sosial dalam organisasi seperti tingkat kualitas pekerjaan yang dibutuhkan, keragaman, kesulitan pekerjaan dan tekanan waktu, ciri- ciri dominan dari kondisi kerja, hubungan yang ada di perusahaan, gaya kepemimpinan dan manajemen, prinsip dan kriteria remunerasi (imbalan), promosi dan karakter tim serta kemampuan psikososial orang.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa iklim sosial dalam organisasi merupakan persepsi subjektif individu terhadap situasi di dalam organisasi, terutama dalam konteks sosial seperti hubungan di antara individu, keterbukaan, kepercayaan, dukungan rekan kerja, dukungan pemimpin dan pertukaran informasi yang positif, yang dapat mempengaruhi perilaku dan sikap mereka dalam organisasi. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti menekankan pada iklim sosial yang dipersepsikan individu dalam organisasi, yaitu persepsi iklim-organisasi sosial.

Dengan demikian penelitian ini, mengikuti penelitian yang dilakukan oleh Wojtczuk-Turek dan Turek (2016) terkait dengan persepsi iklim-organisasi sosial yang dikonsepsikan menjadi *perceived social-organization climate (PSOC)* atau persepsi iklim-organisasi sosial sebagai satu variabel vokal dalam penelitian ini.

2.2 Perilaku Kerja Inovatif

De Jong dan Hartog (2008) dalam penelitiannya terkait dengan perilaku inovatif mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku individu untuk mencapai inisiasi dan pengenalan, yang dilakukan secara sengaja berkaitan dengan ide, proses, produk atau prosedur baru dan berguna dalam peran kerja, kelompok atau organisasi. Menurut Bos-Nehles *et al.* (2017) perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) dideskripsikan sebagai semua tindakan individu yang diarahkan pada pembuatan, pemrosesan dan penerapan ide-ide baru mengenai cara melakukan sesuatu, termasuk produk baru, ide, teknologi, prosedur atau proses kerja dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan kesuksesan organisasi.

Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide baru yaitu kreativitas dan menerapkan ide-ide tersebut ke dalam praktek kerja yaitu inovasi (Birdi *et al.*, 2016). Zhao dan Shao (2011) menyatakan perilaku inovatif karyawan dalam organisasi adalah proses bagaimana seseorang dapat mengenali masalah yang terjadi dalam proses kerja organisasi kemudian mencari cara untuk mengatasi masalah tersebut dengan menghasilkan ide-ide dengan kreatif, kemudian mencari dukungan terhadap ide yang telah diperoleh termasuk mendapatkan pengakuan yang sah dan pada akhirnya ide tersebut diterapkan dalam praktik kerja.

Di sisi lain konsep perilaku kerja inovatif atau *innovative work behavior (IWB)* sering dikaitkan dengan kreativitas, meskipun memang kreativitas merupakan salah satu komponen penting dari perilaku inovatif yaitu, generasi ide baru dan berguna (Saether, 2019). Namun *innovative work behavior (IWB)* tidak hanya sampai pada tahapan generasi ide tetapi melibatkan sejumlah kegiatan seperti berpikir kritis, mengenali masalah yang terjadi, mencari peluang, mengidentifikasi kesenjangan, mencari metode atau prosedur baru serta mengimplementasikannya ke dalam proses kerja organisasi (Afsar, 2016). Seather (2019) juga menambahkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan perilaku multi-tahap yang bermaksud untuk meningkatkan proses, produk, prosedur, dan pada akhirnya berujung pada implementasi ide baru dalam peran kerja, kelompok, atau organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan semua tindakan individu dalam organisasi atau perusahaan terkait dengan mengeksplorasi peluang, pemecahan masalah, menciptakan ide, produk

atau prosedur baru, serta penggunaan teknologi baru, dan menerapkannya dalam proses kerja sehari-hari dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi serta pencapaian tujuan organisasi.

2.2.1 Dimensi perilaku kerja inovatif

De Jong dan Hartog (2010) membagi tahapan perilaku kerja inovatif ke dalam 4 tahap yaitu :

a) Idea exploration

Pada tahap ini ditandai dengan adanya peluang atau masalah yang muncul dan dipicu oleh adanya kesempatan atau peluang untuk memperbaiki masalah yang muncul tersebut. Sehingga individu berusaha mencari cara dengan mengembangkan produk baru, layanan baru atau alternatif-alternatif baru.

b) Idea generation

Generasi ide terkait dengan menghasilkan ide baru, terhadap produk, layanan atau proses baru serta perbaikan dalam proses kerja saat ini. Tahap generasi ide juga bisa dikatakan sebagai tahap menghasilkan solusi untuk masalah yang telah teridentifikasi dalam organisasi atau perusahaan.

c) Idea championing

Pada tahap ini ide dipromosikan, dimana inovator perlu memperjuangkan ide yang telah ada dengan tujuan agar ide dapat diterima. Dalam memperjuangkan ide inovator memerlukan dukungan dengan melibatkan

orang-orang yang tepat, membangun koalisi dengan mitra potensial dan meyakinkan mereka tentang keberhasilan inovasi.

d) *Idea implementation*

Pada tahap ini ide diimplementasikan. Mengubahnya menjadi produk atau proses yang nyata untuk meningkatkan kemampuan *profit* dan efisiensi individu, kelompok, atau organisasi, serta menjadikannya dalam rutinitas kerja organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif

Menurut De Jong dan Kemp (2003) ada beberapa faktor perilaku kerja inovatif dalam organisasi atau perusahaan, berikut beberapa faktor :

a. *Job Challenge*

Persepsi individu terhadap tantangan pekerjaan penting untuk kreativitas karyawan di mana ketika individu menghadapi tantangan mereka akan termotivasi secara intrinsik, di sisi lain faktor ekstrinsik seperti insentif, kenaikan gaji, bonus dari pekerjaan dapat mendorong individu untuk berperilaku inovatif.

b. *Autonomy*

Autonomy didefinisikan sebagai sejauh mana individu diberi keleluasaan dalam menjalankan tugasnya tanpa pengawasan yang berlebihan. Individu dalam organisasi cenderung berinovasi ketika mereka diberikan kendali yang memadai atas pekerjaan mereka. *Autonomy* menciptakan lingkungan yang mendorong pemikiran bebas,

pertukaran informasi, dan kebebasan untuk mengeksplorasi dan mencari cara-cara baru dalam menangani masalah.

c. *Strategic Attention*

Perilaku inovatif dapat dirangsang dengan memberikan perhatian strategis secara langsung oleh perusahaan terhadap inovasi, misalnya visi perusahaan yang jelas mengenai peran inovasi bagi perusahaan. Visi tersebut nantinya akan menjadi acuan individu organisasi dalam proses kerja dan pengambilan keputusan. Selain itu *strategic attention* juga bisa diterapkan pada tujuan organisasi misalnya tujuan organisasi untuk pengembangan layanan baru. Di sisi lain organisasi memberikan perhatian secara langsung dengan menyediakan sumber daya yang memadai untuk mendukung inovasi.

d. *Supportive Climate*

Dukungan iklim yang sesuai dengan harapan karyawan dapat mendorong inisiatif karyawan untuk berperilaku inovatif. Iklim yang mendukung akan membuat karyawan merasa percaya diri dalam mengambil tindakan dalam situasi tertentu dan untuk mendorong perilaku inovatif membutuhkan lingkungan yang mendukung keterbukaan dan kreativitas.

e. *External Contacts*

Ketika karyawan sering berinteraksi dengan klien, pesaing, mitra, dan pemasok, mereka akan mendapatkan informasi tentang trend dan perkembangan baru dari luar. Hal ini memungkinkan mereka untuk

dapat mengidentifikasi peluang-peluang yang ada dan berbagai macam ancaman dari luar. Sehingga informasi tersebut dapat mereka gunakan untuk mengembangkan layanan-layanan baru bagi organisasi dengan berinovasi.

f. *Differentiation (Market)*

Perilaku inovatif muncul ketika perusahaan atau organisasi beroperasi di lingkungan yang persaingannya didasarkan pada strategi diferensiasi. Artinya bahwa dengan menggunakan strategi diferensiasi hal tersebut menuntut organisasi atau perusahaan untuk berinovasi agar dapat menghasilkan produk atau proses atau layanan baru yang berbeda dengan pesaing, agar bisa memiliki keunggulan kompetitif di pasar.

g. *Variation in Demand*

Permintaan yang bervariasi dapat mendorong perilaku inovatif karyawan. Hal tersebut terjadi ketika pelanggan menuntut layanan yang berbeda, sehingga memaksa karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Di sisi lain siklus hidup produk yang pendek karena permintaan pelanggan yang berubah menuntut organisasi atau perusahaan untuk berinovasi.

2.3 Person-Organization Fit (PO Fit)

Kristof (1996) menjelaskan *person-organization fit (PO Fit)* merupakan kecocokan antara kepribadian individu dengan organisasi. Kecocokan ini mencakup, nilai-nilai, tujuan, sikap, kebutuhan, tuntutan dan budaya organisasi. Konsep *person-organization fit (PO Fit)* fokus pada individu dan organisasi terkait dengan kebutuhan, nilai-nilai tertentu di antara individu dan organisasi (Akhtar *et al.*, 2019). Seather (2019) menyatakan bahwa *person-organization fit (PO Fit)* merupakan pemenuhan kebutuhan pribadi individu yang berdasarkan pada proses persepsi mereka terhadap nilai-nilai organisasi agar sesuai dengan nilai mereka sendiri.

Selain itu Hoffman dan Woehr (2006) mendefinisikan *person-organization fit (PO Fit)* sebagai kecocokan antara individu dan organisasi yang mencakup kesesuaian nilai, pengetahuan kemampuan, keterampilan, dan kepribadian. Dengan kata lain, *person-organization fit (PO Fit)* lebih luas, yang di dalamnya juga mencakup kesesuaian individu dengan pekerjaan (*person-job fit*). *Person-job fit* sendiri diartikan sebagai kesesuaian antara keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu dengan karakteristik tertentu pada tingkat mikro (Edwards, 1996 dalam Afsar *et al.*, 2015).

Afsar (2016) menemukan bahwa *person-organization fit (PO Fit)* efektif dalam meningkatkan perilaku dan sikap positif karyawan dalam organisasi. Boon-Itt dan Wong (2011) menjelaskan bahwa individu dalam organisasi menampilkan kinerja mereka dalam peran kerja, ketika adanya kecocokan di antara mereka dengan organisasi. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Gregory *et al.* (2010) bahwa

karyawan yang lebih cocok dengan organisasi akan memahami tujuan organisasi dengan lebih baik sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan tersebut dengan lebih aktif dalam proses-proses kerja organisasi. Selain itu, Chen *et al.* (2016) menyatakan *person-organization fit (PO Fit)* yang tinggi dalam organisasi menjadi kunci untuk mempertahankan tenaga kerja, fleksibilitas tinggi, dan komitmen organisasi untuk menghadapi persaingan.

Oleh karena itu disimpulkan bahwa *person-organization fit (PO Fit)* secara luas merupakan kesesuaian antara individu dan organisasi yang mencakup di dalamnya yaitu kesesuaian nilai-nilai, tujuan, sikap, budaya, kepribadian, kebutuhan, kemampuan dan keterampilan, serta *person-organization fit (PO Fit)* ini memiliki peran penting terhadap perilaku individu dalam organisasi yaitu ketika *person-organization fit (PO Fit)* dalam organisasi tinggi maka akan mendorong individu untuk lebih aktif dalam peran kerja serta berkomitmen tinggi untuk berusaha mencapai tujuan kesuksesan organisasi.

2.3.1 Dimensi *person-organization fit (PO Fit)*

Chen-Wu dan Wu (2017) membagi konsep *person-organization fit (PO Fit)* ke dalam beberapa dimensi :

1. Dimensi tunggal, *supplementary fit*, yaitu adanya kesamaan karakteristik antara pribadi dan organisasi.
2. Dua dimensi, pandangan ini merupakan kombinasi dari konsistensi dan komplementer. *Complementary fit* mengacu pada individu dan

organisasi untuk menebus kekurangan satu sama lain dan memenuhi kebutuhan keduanya.

3. Tiga dimensi. Konsep 3 dimensi diusulkan oleh Kristof, (1996) yaitu *supplementary fit, need-supplies fit, demand-ability fit*.

- *Need-supplies fit* adalah organisasi yang memenuhi kebutuhan karyawannya, yang meliputi gaji, kesejahteraan, tuntutan pembangunan, dan tuntutan pencapaian.
- *Demands-ability fit*, yaitu mengacu pada individu dapat memenuhi tujuan dan kebutuhan organisasi, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, metode, manajemen, dan kepemimpinan.
- *Supplementary fit*, yaitu adanya kesamaan karakteristik antara pribadi dan organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Wojtczuk-Turek dan Turek (2016) melakukan penelitian mengenai *The significance of perceived social-organization climate for creating employees' innovativeness. The mediating role of person-organization fit*. Penelitian ini dilakukan secara anonim pada sekelompok 246 karyawan dari 76 perusahaan yang beroperasi di Polandia, dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan hubungan antara *perceived social-organization climate (PSOC)*, *organizational citizenship behaviors (OCB)* dan *innovative workplace behaviors (IWB)* yang dimediasi oleh *person-organization fit (PO Fit)*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan statistik yang signifikan antara *IWB* dan semua variabel yang diteliti yaitu

perceived social-organization climate (PSOC), *organizational citizenship behaviors (OCB)* dan *person-organization fit (PO Fit)*. Penelitian Wojtczuk-Turek dan Turek (2016), Li dan Hsu (2016) melakukan penelitian mengenai *Linking customer-employee exchange and employee innovative behavior*. Penelitian dilakukan di Shenzhen, China, pada hotel-hotel yang berada di sana dari Februari hingga Maret 2015. Penelitian dilakukan secara survei dengan membagikan 200 kuesioner kepada karyawan. Beberapa hasil penelitian menunjukkan solidaritas dan harmonisasi secara positif mempengaruhi perilaku inovatif karyawan, sedangkan tidak ada hubungan yang signifikan antara pertukaran informasi dan perilaku inovatif karyawan serta iklim psikologis sosial positif dan secara signifikan mempengaruhi perilaku inovatif karyawan.

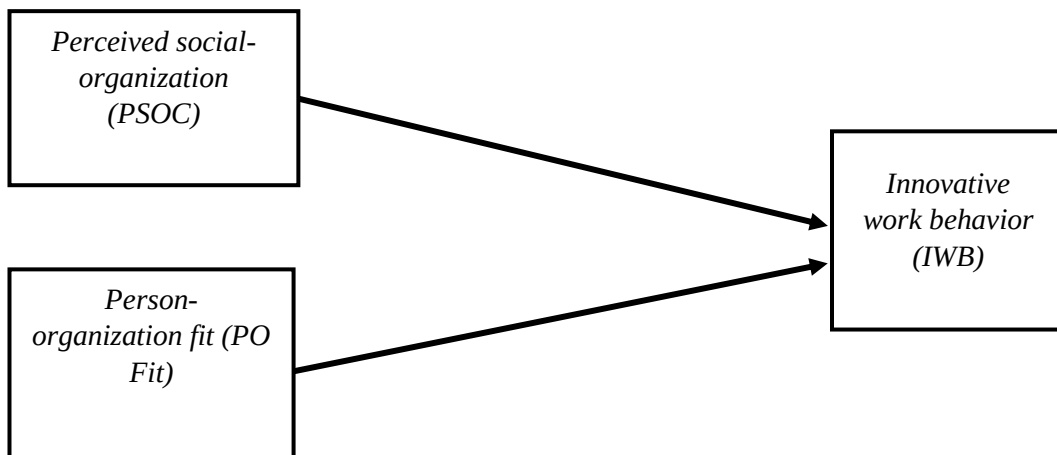
Selain itu Melhem *et al.* (2018) melakukan penelitian dengan judul *Determinants of Employees' Innovative Behavior*. Penelitian dilakukan dengan survei dari 328 karyawan dari berbagai departemen di hotel bintang empat dan lima di Uni Emirat Arab (UEA). Lima hipotesis utama dirumuskan dan dieksplorasi. pengujian melalui analisis regresi berganda menggunakan *SPSS-Process Macro Plugin*. Temuan penelitian menunjukkan kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan dan dukungan rekan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Messmann dan Mulder (2015) mengenai *Reflection as a facilitator of teachers' innovative work behaviour*. Penelitian dilakukan dengan guru di tingkat tertinggi pendidikan menengah Jerman (yaitu 'Gymnasium') di negara bagian Bavaria. Enam puluh tujuh guru menyelesaikan kuesioner (tingkat

tanggapan = 26,8 persen). Hasil penelitian menunjukkan refleksi tugas kerja dan refleksi kinerja tugas secara signifikan berkaitan dengan semua dimensi *IWB*. Sebaliknya, refleksi atas konteks sosial hanya terkait secara signifikan dengan promosi ide.

Penelitian lain oleh Afsar *et al.* (2015) mengenai *Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust*. Dengan menggunakan data multi-sumber dari 459 karyawan dan supervisor. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metodologi survei. Responden berasal dari tiga industri yang berbeda meliputi industri elektronik, farmasi, dan teknologi komunikasi informasi di Beijing, Cina. Kuesioner dibagikan kepada 850 karyawan dan 95 supervisor. Sejumlah 522 karyawan menyelesaikan kuesioner dengan tingkat tanggapan 61%. Hasil penelitian menunjukkan *person-job fit* dan *person-organization fit (PO Fit)* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. . Selain itu penelitian selanjutnya oleh Afsar (2016) mengenai *The impact person-organization fit (PO Fit) on innovative work behavior. The mediating effect of knowledge sharing behavior*. Penelitian dilakukan kepada sejumlah perawat rumah sakit pemerintah di Thailand. Sebanyak 357 perawat dan 71 dokter mengisi kuesioner. Dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural untuk menganalisis hubungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person-organization fit (PO Fit)* perawat secara positif terkait dengan penilaian diri dan *innovative work behavior (IWB)*. Hasil ini menyiratkan bahwa perawat yang dianggap *fit* di rumah sakit berdampak pada keterlibatannya dengan *innovative work behavior (IWB)*.

2.5 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu *Perceived social organization (PSOC)* dan *Person-organization fit (PO Fit)* sebagai variabel independen dan *Innovative work behavior (IWB)* sebagai variabel dependen. Gambar yang menjelaskan mengenai model pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1

Kerangka Penelitian

Sumber : Wojtczuk-Turek dan Turek (2016)

Variabel pertama mengenai *perceived social-organization climate (PSOC)* atau persepsi iklim-organisasi sosial. Konteks sosial dalam organisasi memiliki peran penting terhadap proses inovatif karyawan dalam organisasi. Madrid *et al.* (2014) menyatakan bahwa dalam proses mewujudkan inovasi di tempat kerja perlu melibatkan interaksi dengan orang lain, karena dalam tahapannya inovator membangun aliansi sebagai proses sosial untuk meningkatkan kemungkinan ide inovasi baru dapat diadopsi.

Variabel kedua *person-organization fit (PO Fit)*. Dalam organisasi penting untuk memahami konsep *person-organization fit (PO Fit)*, karena *person-organization fit (PO Fit)* yang baik membentuk dasar untuk sikap dan perilaku yang positif pada karyawan yang mengarah pada efisiensi serta kreativitas dan inovasi pada organisasi (Wojtczuk-Turek dan Turek, 2016).

Variabel ketiga perilaku kerja inovatif atau *Innovative work behavior (IWB)*. Melhem *et al.* (2017) menjelaskan perilaku inovatif karyawan di tempat kerja merupakan syarat penting untuk kelangsungan hidup organisasi, karena perubahan lingkungan ekonomi, globalisasi, dan tuntutan persaingan yang semakin meningkat. Sehingga inovasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan perkembangan organisasi di era lingkungan yang berubah dengan cepat (Li dan Hsu, 2016).

2.6 Hipotesis Penelitian

2.6.1 Persepsi iklim-organisasi sosial dan perilaku kerja inovatif

Iklim organisasi didefinisikan sebagai produk dari persepsi-persepsi individu dalam organisasi terhadap berbagai atribut-atribut internal organisasi seperti kebijakan, prosedur, penghargaan, kondisi sosial, dan penghargaan yang diberikan (Schneider *et al.*, 2012, Liu *et al.*, 2017). Dalam konteks organisasi, iklim organisasi juga merupakan salah satu kondisi yang mendukung kinerja kreatif individu (Sundgren *et al.*, 2005).

Solomon *et al.* (2004) menjelaskan iklim organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku inovatif individu dalam organisasi. Penelitian

terdahulu telah menunjukkan bahwa konteks organisasi dan lingkungan tempat individu bekerja dan melaksanakan tugas berperan penting dalam memprediksi perilaku kerja inovatif karyawan, yang bercirikan keterbukaan pikiran dan kepercayaan dari rekan kerja dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan serta merasa aman saat mereka saling berbagi ide satu sama lain (Afsar *et al.*, 2015).

Di sisi lain, Wojtczuk-Turek dan Turek (2016) menjelaskan bahwa pentingnya hubungan interpersonal untuk memulai dan mewujudkan kegiatan inovatif di tempat kerja, yang terkait di bidang sosial, antara lain, kerja sama dengan orang lain, presentasi dan promosi gagasan, membujuk dan mendapatkan penerimaan suatu gagasan atau dalam merealisasikan gagasan tersebut dengan tim. Hunter *et al.* (2007) juga menjelaskan bahwa untuk kreativitas dan inovasi selain dari lingkungan yang merangsang secara intelektual sangat penting juga rekan kerja yang dapat bertukar ide dengan karyawan dan menawarkan dukungan kepada mereka. Sehingga, jika individu tidak mau terlibat dalam interaksi sosial dan tidak berbagi pengetahuan mereka dengan kelompok luar, pembentukan ide sebagai bagian dari proses perilaku kerja inovatif kemungkinan besar akan gagal (Bogolovic *et al.*, 2020).

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Iklim-organisasi sosial persepsian berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

2.6.2 *Person-organization fit (PO Fit)* dan perilaku kerja inovatif

Wojtczuk-Turek dan Turek (2016) menyatakan bahwa ketika karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan atau bidang mereka, hal tersebut akan menjadi faktor kepuasan dan mendorong munculnya perilaku kerja inovatif. Karyawan dengan tingkat kecocokan yang tinggi dengan organisasi lebih sering untuk mengajukan saran inovatif dalam proses-proses organisasi serta membuktikannya dengan tindakan (Wang dan Sun, 2009). Afsar *et al.* (2015) juga menjelaskan karyawan yang memiliki tingkat kecocokan yang tinggi terhadap organisasi akan cenderung mendorong perilaku kerja inovatif dalam organisasi.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Afsar (2016) menunjukan *person-organization fit (PO Fit)* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan, mereka menjelaskan individu dalam organisasi merasa termotivasi untuk berperilaku inovatif ketika memiliki kesesuaian yang tinggi terhadap organisasi.

Dengan demikian berdasarkan uraian di atas peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Person-Organization Fit (PO Fit)* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.