

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, inovasi menjadi faktor kunci dalam menentukan daya saing suatu negara. Global Innovation Index (GII) 2024 menjelaskan bahwa investasi dalam inovasi mengalami perlambatan setelah pertumbuhan pesat pada periode 2020-2022. Pengeluaran untuk *research and development* secara global hanya tumbuh sebesar lima persen pada tahun 2022 dan diperkirakan akan semakin melambat dalam beberapa tahun ke depan. Tren negatif ini juga terlihat dalam investasi modal ventura yang mengalami penurunan signifikan dengan nilai transaksi berkurang sebesar tiga puluh sembilan persen pada tahun 2023. Adapun, jumlah paten internasional yang diajukan mengalami penurunan untuk pertama kalinya sejak tahun 2009, hal ini menandakan bahwa iklim inovasi menghadapi tantangan besar di tengah kondisi ekonomi global yang tidak stabil.

Meskipun demikian, inovasi tetap menjadi pilar utama dalam perkembangan ekonomi di berbagai negara. Negara-negara dengan pendapatan tinggi seperti Swiss, Swedia, dan Amerika Serikat masih mendominasi peringkat teratas dalam GII 2024. Selain itu, negara berkembang seperti Indonesia juga menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam ekosistem inovasi mereka di mana hal ini mengindikasikan bahwa inovasi dapat berkembang pesat jika didukung dengan kebijakan yang tepat. Global Innovation Index (GII) 2024 menjelaskan bahwa perkembangan jaringan 5G,

adopsi teknologi berupa robot, dan kendaraan listrik di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan sehingga memberikan dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja dan berkontribusi pada penurunan angka kemiskinan.

Tabel 1.1

Indeks Peringkat Global Inovasi Negara di Wilayah Asia Tenggara, Asia Timur, dan Oceania tahun 2024

Negara	Skor	Peringkat Global	Wilayah
Singapura	61,2	4	Asia Tenggara
Korea Selatan	60,9	6	Asia Timur
China	56,3	11	Asia Timur
Jepang	54,1	13	Asia Timur
Hong Kong	50,1	18	Asia Timur
Australia	48,1	23	Oceania
Selandia Baru	45,9	25	Oceania
Malaysia	40,5	33	Asia Tenggara
Thailand	36,9	41	Asia Tenggara
Vietnam	36,2	44	Asia Tenggara
Filipina	31,1	53	Asia Tenggara
Indonesia	30,6	54	Asia Tenggara
Mongolia	28,7	67	Asia Timur
Brunei Darussalam	22,8	88	Asia Tenggara
Kamboja	19,9	103	Asia Tenggara
Laos	17,8	111	Asia Tenggara
Myanmar	13,8	125	Asia Tenggara

Sumber: Global Innovation Index Database

Sementara itu, Indonesia dalam ranah global berhasil menempati peringkat ke-54 dalam GII 2024 yang mengindikasikan bahwa angka ini naik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Jika dibandingkan dengan negara-negara lain di Asia Tenggara, Indonesia masih berada di bawah Singapura (peringkat ke-4), Malaysia (peringkat ke-33), Thailand (peringkat ke-41), dan Vietnam (peringkat ke-44). Namun, Indonesia lebih unggul dibandingkan Filipina (peringkat ke-53) serta beberapa negara Asia lainnya. Pertumbuhan

investasi dalam *research and development* serta performa yang baik dalam industri kreatif dan pemerataan teknologi digital menjadi faktor utama yang mendukung kemajuan inovasi di Indonesia.

Perkembangan inovasi dan teknologi di Indonesia menjadi sebuah hal yang sering dilihat, khususnya pada dunia bisnis yang dinamis. Persaingan yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi sehingga mampu bertahan di pasar (Singh et al., 2023). Tidak hanya sekadar menawarkan produk atau jasa, tetapi perusahaan juga dituntut untuk menciptakan *competitive advantage* yang dapat menarik konsumen baru dan mempertahankan loyalitas konsumen lama dalam jangka panjang (Safitri et al., 2025). Diiringi dengan pertumbuhan industri yang semakin kompleks, inovasi menjadi faktor utama yang membedakan perusahaan satu dengan yang lain. Keberhasilan sebuah bisnis tidak lagi hanya ditentukan oleh kualitas produk saja, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan pengembangan ide-ide baru dalam menjaga keberlangsungan dari perusahaan itu sendiri (Hussain & Wahab, 2021). Oleh karena itu, dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk beradaptasi, tetapi juga harus mampu membangun lingkungan yang mendorong kreativitas dan inovasi di dalamnya.

Inovasi berperan penting dalam memastikan keberlanjutan perusahaan. Tanpa adanya dorongan untuk terus berinovasi, sebuah perusahaan pasti akan memiliki risiko yang lebih tinggi untuk tertinggal di tengah laju perubahan yang begitu cepat (You et al., 2022). Inovasi bukan lagi sekadar pilihan,

melainkan telah menjadi kebutuhan fundamental bagi perusahaan agar tetap relevan dan kompetitif dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berkembang. Menurut Xu et al. (2022), inovasi yang berorientasi pada keberlanjutan tidak hanya berdampak positif terhadap kinerja organisasi, tetapi juga memainkan peran penting dalam menciptakan nilai hubungan dengan pelanggan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa melalui *sustainability-oriented service innovation*, perusahaan dapat memperkuat daya saingnya melalui integrasi inovasi dan keberlanjutan dalam proses bisnis yang nantinya mampu berkontribusi dalam pertumbuhan kinerja keuangan dan non-keuangan. Dengan demikian, membangun dan mengembangkan budaya perusahaan yang mendukung kreativitas karyawan sangat penting agar mereka memiliki ruang untuk berinovasi. Melalui kesempatan yang diberikan oleh perusahaan, terbentuk perilaku tertentu dari karyawan yang berfokus pada kegiatan inovasi dalam pekerjaannya sehari-hari, perilaku ini disebut dengan *individual innovative behavior*.

Menurut Yuan & Woodman (2010) dalam Hussain & Wahab (2021), *individual innovative behavior* didefinisikan sebagai perilaku karyawan dalam menciptakan ide-ide baru untuk mengembangkan atau mengubah prosedur, proses, maupun produk yang ada di tempat kerja mereka. Ide-ide tersebut kemudian diolah melalui suatu proses yang bertujuan untuk menghasilkan manfaat baik bagi individu, maupun organisasi secara keseluruhan. Patterson et al. (2009) dalam Mustika et al. (2020) mengklasifikasi faktor yang menyusun *individual innovative behavior* menjadi dua bagian yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan kognitif,

motivasi, perilaku, pengetahuan, kepribadian, dan emosi dari individu. Sementara itu, faktor eksternal mencakup desain pekerjaan, ambideksteritas organisasi, sumber daya lingkungan organisasi, dan sumber daya dari lingkungan sosial (karakteristik rekan kerja, karakteristik pemimpin, umpan balik lingkungan kerja, dan jaringan sosial). Melalui kedua faktor tersebut, *individual innovative behavior* terbentuk secara kompleks melalui komponen yang tersusun dari masing-masing bagian.

Sejalan dengan adanya *individual innovative behavior*, terdapat aspek lain yang berperan dalam mendorong inovasi di tempat kerja yaitu *individual creativity*. Menurut Volery & Tarabashkina (2021), *individual creativity* merupakan kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru yang tidak biasa, baru, dan unik dimana hal ini berbeda dengan ide biasa atau konvensional. *Individual creativity* memberikan kemampuan bagi karyawan untuk mengidentifikasi ide sebagai alternatif atau kemungkinan terbaik yang dapat digunakan dalam pemecahan masalah. Ijaz & Nawaz (2022) menjelaskan bagaimana *employee creativity* memediasi pengaruh antara *organizational support* dan *innovative work behavior*. Kreativitas karyawan tidak terlepas dari kepribadian proaktifnya yang tumbuh secara alami sehingga menumbuhkan rasa ingin tahu untuk memberikan solusi baru terhadap permasalahan yang ada.

Mutonyi et al. (2020) menjelaskan *creative performance* sebagai hubungan dari *individual creativity* dan *individual innovative behavior*. *Creative performance* merupakan *umbrella concept* yang mencakup dua variabel dalam penelitian ini yaitu *individual creativity* dan *individual innovative behavior*. Menurut Alanc & Kitapci (2024) menggambarkan *individual creativity* sebagai

proses individu yang kognitif dan pola pikir yang berfokus pada *creative thinking* disertai dengan rangkaian aktivitas di dalamnya yaitu mendefinisikan masalah yang harus diselesaikan, pengumpulan informasi, menghasilkan ide, dan mengevaluasi ide. Berbeda dengan *individual creativity*, konsep dari *individual innovative behavior* memiliki korelasi pada perilaku yang mengacu pada implementasi ide kreatif melalui tindakan yang diambil. Oleh karena itu, terdapat perbedaan secara alami antara *individual creativity* dan *individual innovative behavior*, meskipun kedua konsep memiliki hubungan atau keterkaitan yang erat.

Terbentuknya *individual creativity* dan *individual innovative behavior* tidak terlepas dari peran perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya dengan baik, memberikan ruang bagi kreativitas individu, serta membangun budaya organisasi yang mendukung perubahan, cenderung memiliki daya saing yang lebih kuat (Dong et al., 2024). Oleh karena itu, terciptanya iklim yang positif dalam perusahaan menjadi salah satu faktor penting yang membentuk perilaku dan perkembangan karyawan didalamnya. (Mutonyi et al., 2020a). *Organizational climate* didefinisikan sebagai kumpulan dari karakteristik dalam lingkungan kerja yang dipersepsikan secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang beraktivitas di dalamnya sehingga memengaruhi *output* dari motivasi serta perilaku dari karyawan baik dalam mendorong, maupun menghambat pembelajaran di tempat kerja (Robbins & Judge, 2023). You et al. (2022) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan dihormati dalam *organizational climate* yang positif dalam perusahaan, menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap

perusahaan sehingga memotivasi karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya secara inovatif. Oleh karena itu, lingkungan perusahaan yang mendukung kreativitas karyawan cenderung memiliki inovasi yang dinamis dalam kegiatan internalnya. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif bagi kreativitas karyawan tidak hanya berkontribusi pada inovasi internal perusahaan, tetapi juga membentuk *organizational climate* yang mendorong perilaku inovatif secara berkelanjutan.

Pengaruh *organizational climate* terhadap *individual innovative behavior* karyawan dijelaskan melalui *social exchange theory* (SET). Evolusi dari *social exchange theory* (SET) yang pertama ditemukan oleh Malinowski pada 1922, lalu dikembangkan oleh Blau pada 1964. Menurut Blau (1964), *social exchange theory* (SET) dapat dipahami sebagai tindakan sukarela antarindividu yang dilakukan atas dasar harapan akan adanya timbal balik dari pihak lain, baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai konsekuensi dari tindakan tersebut. Penerapan dari *social exchange theory* (SET) dapat dilihat ketika karyawan merasa terdapat dukungan, penghargaan dan suasana kerja yang mendorong kreativitas, maka mereka akan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk membalas perlakuan tersebut melalui peningkatan kerja, perilaku positif, dan inovasi dalam pekerjaan. Salah satu bentuk respon karyawan terhadap iklim organisasi yang mendukung adalah munculnya *individual innovative behavior*. Ketika *organizational climate* dalam suatu perusahaan bersifat kondusif, terbuka terhadap perubahan, dan memberi ruang bagi pengembangan ide, maka karyawan akan lebih terdorong untuk menciptakan dan mengimplementasikan inovasi dalam tugas-tugasnya.

Temuan oleh Asif & Shahbaz (2025) menyatakan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang inovatif dan suportif cenderung menunjukkan perilaku kerja yang kreatif dan inovatif secara intensif. Oleh karena itu, *organizational climate* tidak hanya menciptakan kenyamanan kerja, tetapi juga berfungsi sebagai katalisator dalam membangun rasa memiliki, loyalitas, dan partisipasi aktif karyawan dalam menciptakan inovasi yang berkelanjutan di lingkungan kerja.

Dalam upaya memahami lebih dalam faktor-faktor yang membentuk *organizational climate*, penelitian sebelumnya oleh Mutonyi et al. (2020) memodifikasi tiga kategori yang menjadi faktor pembentuk *organizational climate* yang sebelumnya dikemukakan oleh Scott & Bruce (1994). Perubahan ini meliputi *leadership* yang dikembangkan menjadi *empowering leadership*, *work group* menjadi *work group cohesiveness*, serta *individual attributes* yang didefinisikan lebih spesifik menjadi *individual learning orientation*. Perubahan ini dilakukan dengan tujuan agar konsep *organizational climate* memiliki konteks lebih sesuai atau relevan dengan dinamika lingkungan kerja yang semakin mengedepankan kreativitas dan inovasi di dalamnya. Selain itu, temuan penelitian oleh Yang & Tseng (2024) menunjukkan bahwa *organizational climate* yang bermanfaat dan kreatif mendorong *self-efficacy* yang akhirnya berpengaruh yang positif terhadap *imaginative work behavior*. Oleh karena itu, *imaginative work behavior* yang muncul dari *self-efficacy* berperan dalam meningkatkan kapasitas individu untuk menghasilkan ide-ide baru yang kreatif. Dengan demikian, *self-efficacy* yang tinggi memberikan kepercayaan diri bagi karyawan untuk mengeksplorasi dan mengembangkan

gagasan inovatif sehingga meningkatkan *individual creativity*. Melalui lingkungan perusahaan yang mendorong karyawan untuk memiliki kreativitas dalam pekerjaannya, tentu saja akan menumbuhkan perubahan sehingga memiliki *output* pada inovasi pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan konteks Global Innovation Index (GII) dimana peningkatan *organizational climate* yang mendukung inovasi dapat berkontribusi terhadap posisi Indonesia dalam peringkat inovasi global. Dengan membangun dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi, perusahaan tidak hanya meningkatkan *competitive advantage* dalam daya saingnya saja, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang mengedepankan inovasi di Indonesia.

Penelitian ini memiliki tiga variabel sebagai fokusnya yaitu *organizational climate*, *individual creativity*, dan *individual innovative behavior*. Variabel mediasi berupa *individual creativity* digunakan oleh peneliti dengan pertimbangan bahwa di Indonesia masih sedikit ditemukan penelitian yang meneliti keterkaitan antara *organizational climate* dan *individual innovative behavior* yang dimediasi oleh *individual creativity*. Sementara itu, *individual innovative behavior* juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan karena korelasinya yang memiliki *output* pada perilaku serta keputusan yang diambil oleh karyawan di tempat kerjanya. Penelitian ini mengacu pada penelitian (Mutonyi et al., 2020b) yang meneliti pengaruh *organizational climate* dan *individual innovative behavior* yang dimediasi oleh *individual creativity*. Hasil dari penelitian tersebut mengatakan bahwa *organizational*

climate berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *individual innovative behavior*.

Penelitian ini berfokus pada karyawan PT Delta Merlin Sandang Tekstil di Surakarta, Jawa Tengah yang dipilih berdasarkan *survey* dengan kepala divisi *Human Resource Development*. Perusahaan yang telah berdiri lebih dari 40 tahun ini terus berinovasi dalam menghadapi dinamika bisnis yang kompetitif. *Manager HRD* PT Delta Merlin Sandang Tekstil menekankan bahwa *individual innovative behavior* karyawan mengalami pertumbuhan signifikan, sejalan dengan penerapan prinsip *learning by doing* yang memungkinkan karyawan mengembangkan *individual creativity* mereka.

Didalam dinamikanya, PT Delta Merlin Sandang Tekstil terdiri dari berbagai divisi antara lain *Accounting, Human Resource Development (HRD), Produksi, Pemasaran, Maintenance, Utility, Warehouse, Quality Control, Production Planning and Inventory Control (PPIC), Purchasing, Factory Manager, Operational Manager, Assistant Manager, serta Assistant Factory Manager*. Keberagaman divisi ini mencerminkan struktur organisasi yang kompleks, namun saling terintegrasi dalam mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Meskipun sektor perusahaan produksi memiliki *quality control* di dalam karakteristik pekerjaan yang cenderung terstandarisasi, ketat, dan mengutamakan kepatuhan terhadap prosedur, bukan berarti ruang untuk inovasi menjadi tertutup. Inovasi tidak selalu dimaknai sebagai penciptaan sesuatu yang sepenuhnya baru, tetapi juga mencakup perbaikan proses, efisiensi kerja, serta penyelesaian masalah secara kreatif dalam batasan sistem yang ada (Alagele et al., 2025). Penelitian sebelumnya oleh Mutonyi et al.,

(2020b) menunjukkan bahwa bahkan dalam lingkungan kerja yang terstruktur ketat, seperti sektor transportasi publik, inovasi dapat tumbuh melalui pendekatan mikro, seperti inisiatif individu untuk mengusulkan perbaikan proses, peningkatan efisiensi, dan adaptasi terhadap tantangan teknis.

Adapun pada penelitian ini, kriteria pemilihan responden difokuskan pada karyawan yang memiliki masa kerja minimal dua tahun di PT Delta Merlin Sandang Tekstil. Pertimbangan ini didasarkan pada asumsi bahwa individu dengan pengalaman kerja yang lebih lama telah memiliki pemahaman yang lebih komprehensif terhadap budaya organisasi, sistem kerja, serta dinamika internal di lingkungan perusahaan. Masa kerja dua tahun dinilai cukup untuk memungkinkan karyawan mengalami berbagai kondisi kerja, berinteraksi lintas divisi, dan memperoleh eksposur terhadap kebijakan maupun iklim organisasi yang berlaku secara konsisten. Selain itu, individu yang telah bekerja selama dua tahun atau lebih umumnya telah melewati fase penyesuaian awal dan berada pada tahap partisipasi aktif dalam proses kerja organisasi. Hal ini menjadi faktor yang penting mengingat pemahaman terhadap *organizational climate* dan pembentukan *individual creativity* serta *individual innovative behavior* tidak dapat diamati secara instan, melainkan memerlukan waktu dan keterlibatan yang berkelanjutan. Dengan demikian, pemilihan responden berdasarkan durasi kerja ini bertujuan untuk memastikan validitas data serta memperoleh gambaran yang lebih representatif mengenai hubungan antara *organizational climate*, *individual creativity*, dan *individual innovative behavior*.

Dikutip melalui situs *web* PT Delta Merlin Sandang Tekstil Surakarta, PT Delta Merlin Sandang Tekstil Surakarta memiliki visi yaitu menjadi pemimpin dunia dalam industri tekstil dengan memberikan kualitas produk dan layanan terbaik. Dalam mencapai visi, terdapat misi yang dilaksanakan oleh PT Delta Merlin Dunia Tekstil:

1. Menyediakan kualitas produk dan layanan terbaik kepada pelanggan.
2. Memberikan pengiriman produk dan jasa yang ramah, pro-aktif, dan akurat.
3. Menciptakan dan menjaga suasana kerja yang kondusif untuk masyarakat sehingga dapat berkontribusi secara optimal terhadap perkembangan dan keberlanjutan perusahaan.
4. Bekerja dengan penuh semangat dan tumbuh bersama pelanggan.
5. Memberdayakan karyawan serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang secara pribadi, menguasai keahlian mereka, dan mencapai potensi maksimal.

Selain misi, terdapat *core values* yang menjadi pedoman bagi PT Delta Merlin Sandang Tekstil yaitu:

1. Menjadi perwakilan industri terkemuka di Indonesia.
2. Mendukung pertumbuhan ekonomi nasional dengan membuka lebih banyak lapangan kerja guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan visi, misi, dan *core values* yang dipegang oleh PT Delta Merlin Dunia Tekstil, dapat disimpulkan bahwa perusahaan menempatkan karyawan sebagai aset utama dalam mencapai keberlanjutan dan daya saing bisnis. *Organizational climate* yang kondusif memungkinkan karyawan untuk

mengembangkan kreativitas mereka. *Organizational climate* yang baik tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga memperkuat hubungan antara *individual creativity* dengan *individual innovative behavior*. Dengan kata lain, melalui dukungan terhadap *organizational climate*, maka *individual innovative behavior* karyawan dalam perusahaan juga meningkat. Dalam industri tekstil yang semakin kompetitif, inovasi karyawan menjadi faktor esensial untuk mempertahankan daya saing. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana *organizational climate* di PT Delta Merlin Sandang Tekstil dapat mendorong *individual creativity* yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan *individual innovative behavior* dalam lingkungan kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, penelitian ini akan berfokus pada penjelasan pengaruh *organizational climate* terhadap *individual innovative behavior* yang dimediasi oleh *individual creativity* pada karyawan di PT Delta Merlin Sandang Tekstil, Surakarta. Berikut adalah rumusan masalah dari penelitian ini:

1. Apakah *organizational climate* (OC) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *individual creativity* (IC) karyawan di PT Delta Merlin Sandang Tekstil Surakarta?
2. Apakah *organizational climate* (OC) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *individual innovative behavior* (IIB) karyawan di PT Delta Merlin Sandang Tekstil Surakarta?

3. Apakah *individual creativity* (IC) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *individual innovative behavior* (IIB) karyawan di PT Delta Merlin Sandang Tekstil Surakarta?
4. Apakah *individual creativity* (IC) memediasi pengaruh antara *organizational climate* (OC) dan *individual innovative behavior* (IIB) karyawan di PT Delta Merlin Sandang Tekstil Surakarta?

1.3. Batasan Masalah

Terdapat batasan masalah yang disusun oleh peneliti dengan tujuan memfokuskan pemahaman yang luas terhadap proses penelitian ini agar lebih spesifik dan terarah:

1. *Organizational Climate*

Menurut (Mutonyi et al., 2020b), *organizational climate* merupakan gabungan dari karakteristik individu dalam organisasi yang memiliki keterkaitan pada perilaku, nilai, dan persepsi yang dipercayai oleh karyawan didalamnya. Iklim positif yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, mendorong mereka untuk terus berkontribusi terhadap pekerjaan melalui ide yang dihasilkan sehingga menghasilkan inovasi yang bermanfaat bagi perusahaan.

2. *Individual Creativity*

Individual creativity didefinisikan sebagai pengembangan ide-ide orisinal dan praktis dari individu yang berkontribusi dalam kegiatan organisasi (Volery & Tarabashkina, 2021). *Individual creativity* tidak hanya

mencakup kemampuan menghasilkan gagasan baru, tetapi juga bagaimana karyawan menggabungkan wawasan, keterampilan, serta pengalaman mereka untuk menciptakan solusi inovatif dalam lingkungan kerja.

3. *Individual Innovative Behavior*

Individual innovative behavior adalah perilaku karyawan dalam menciptakan, mengenalkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru secara sengaja di tempat kerja, baik dalam kelompok maupun organisasi dengan tujuan berkontribusi terhadap kinerjanya (Asif & Shahbaz, 2025).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis pada bagian di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *organizational climate* (OC) terhadap *individual creativity* (IC) karyawan pada PT Delta Merlin Sandang Tekstil Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh *organizational climate* (OC) terhadap *individual innovative behavior* (IIB) karyawan pada PT Delta Merlin Sandang Tekstil Surakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh *individual creativity* (IC) terhadap *individual innovative behavior* (IIB) karyawan pada PT Delta Merlin Sandang Tekstil Surakarta.
4. Untuk menganalisis peran mediasi *individual creativity* (IC) pada pengaruh *organizational climate* (OC) terhadap *individual innovative behavior* (IIB) karyawan pada PT Delta Merlin Sandang Tekstil Surakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pengaruh dari *organizational climate* dan *individual creativity* terhadap *individual innovative behavior*. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi temuan baru bagi peneliti yang akan menggunakan topik serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan pandangan dan wawasan baru dalam memahami pengaruh *organizational climate* dan *individual creativity* terhadap *individual innovative behavior* yang ada di PT Delta Merlin Sandang Tekstil.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai pedoman dalam menambah pengetahuan dan wawasan terkait pengaruh *organizational climate* dan *individual creativity* terhadap *individual innovative behavior*.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama pada bagian penelitian ini memberikan gambaran umum penelitian yang meliputi beberapa bagian utama yaitu latar belakang penelitian,

rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua pada bagian penelitian ini menjelaskan konsep dari masing masing variabel penelitian yang digunakan sebagai landasan teori, rincian peneliti terdahulu, penyusunan kerangka penelitian, dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga pada bagian penelitian ini berisi lingkup penelitian seperti jenis, lokasi, populasi, serta sampel penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan sampel, instrumen penelitian, metode pengujian instrument, dan metode analisis data penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab keempat pada bagian penelitian ini berfokus pada pengolahan dan analisis data yang telah dikumpulkan. Pembahasan mencakup deskripsi data, analisis terhadap masing masing variabel penelitian, hambatan yang dihadapi selama penelitian, serta hasil uji hipotesis. Selain itu, bab ini juga membahas interpretasi hasil penelitian dengan mengacu pada teori yang telah dikaji dalam tinjauan pustaka.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir pada bagian penelitian ini merangkum hasil penelitian dalam bentuk kesimpulan berdasarkan temuan yang diperoleh. Selain itu, terdapat

implikasi teoretis dan praktis, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya guna memperdalam atau memperluas kajian yang telah dilakukan.

