

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN  
KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP PERILAKU INOVATIF  
KARYAWAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH  
ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



Disusun oleh:

**KILO RAJA DOHARSIOUS MARINGGA**

11190797

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

2022/2023

## **HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta  
Untuk memenuhi Sebagai Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Kilo Raja Doharsius Maringga

11190797

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kilo Raja Doharisus Maringga  
NIM : 11190797  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”**

Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 26 Juni 2024

Yang menyatakan



(Kilo Raja Doharisus Maringga)  
NIM.11190797



## HALAMAN PENGESAHAN

### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN  
KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP PERILAKU INOVATIF  
KARYAWAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH  
ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

**Kilo Raja Doharsius Maringga**

**11190797**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen pada tanggal

Senin, 25 Maret 2024

	Nama Dosen	Tanda Tangan
1.	Dra. Ety Istriani, MM (Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)	
2.	Dr. Heru Kristanto, MT (Dosen Penguji)	
3.	Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si (Dosen Pembimbing)	

**DUTA WACANA**

Yogyakarta, 07 Mei 2024

Disahkan Oleh:

Dean Fakultas Bisnis



**Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si**

Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Elok Pakuryaningsih, S.E., M.Si**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya secara sadar menyatakan bahwa sejujurnya skripsi yang berjudul:  
**“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Profesional terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta”**

Merupakan murni hasil dari karya penulis dan bukan merupakan Salinan ataupun duplikasi dari karya penulis lain yang berasal dari Perguruan Tinggi atau Lembaga mana pun, kecuali jika dimana bagian tersebut sudah tercantum sumber informasi dengan benar apa adanya. Skripsi yang saya kerjakan ini adalah murni untuk memenuhi persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Jika dimana terdapat saat ditemukan bahwa skripsi yang saya kerjakan merupakan Salinan atau plagiat melalui karya orang lain, maka penulis siap menerima konsekuensi apa pun yang diberikan oleh pihak universitas

Yogyakarta, 8 Januari 2023  
10000  
METERAL TEMPEL  
71F36AKX773442981  
Kilo Raja Donatusus Maringga

DUTA WACANA

d

## HALAMAN MOTTO

*“Doa yang tulus dari orang tua merupakan kunci keberhasilan dari seorang anak”*

*"Siapa mengerjakan tanahnya, akan kenyang dengan makanan, tetapi siapa mengejar barang yang sia-sia, tidak berakal budi. "*

***Amsal 12:11***

*“Serahkanlah perbuatanmu kepada Tuhan, maka terlaksanalah segala rencanamu”*

***Amsal 16:3***

*"Kemalasan terbayar dalam semalam, namun kerja keras terbayar sepanjang hidupmu."*

*"Yang harus kita putuskan adalah apa yang akan kita lakukan dengan waktu yang diberikan kepada kita."*

***The Lord Of The Rings***

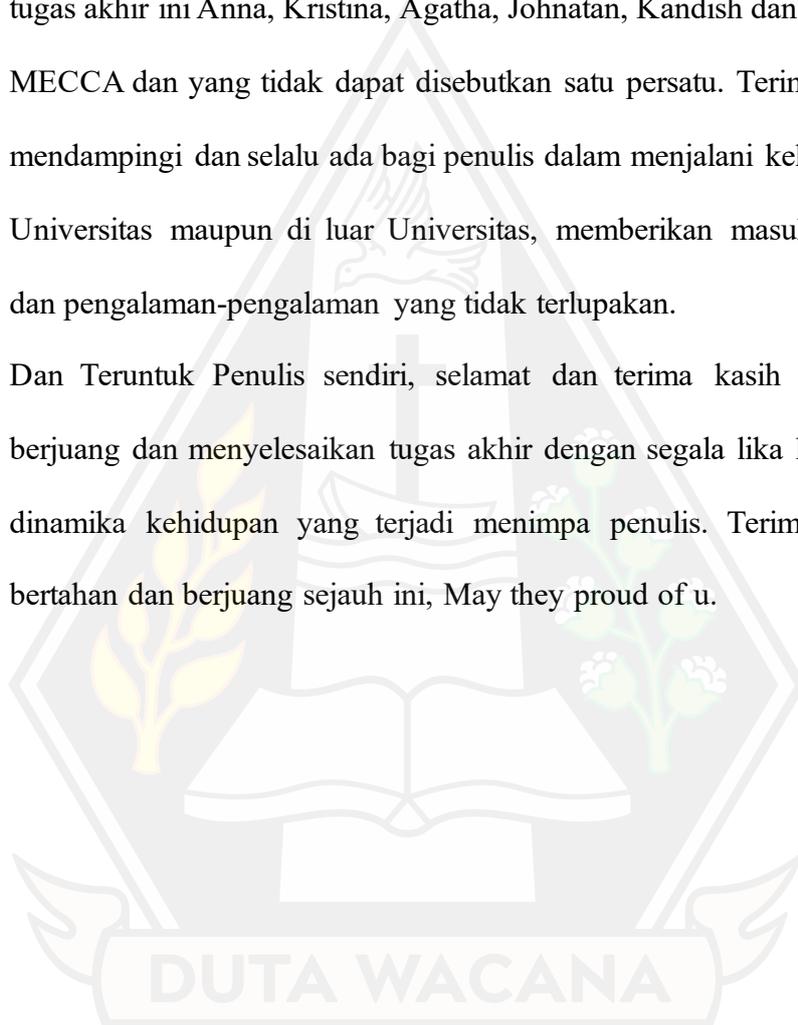
*"Bukan kemampuan kita yang menunjukkan siapa kita sebenarnya, itu adalah pilihan kita"*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Halaman ini ditujukan agar penulis dapat mengungkapkan rasa Syukur dan terima kasih penulis kepada orang-orang yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam membantu penulis dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas akhir “skripsi” dan selama menempuh Pendidikan di Program Studi Manajemen, Fakultas Binis, Universitas Kristen Duta Wacana.

- ❖ Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus YME atas berkat, kasih karunia dan bantuan tangan-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sampai dengan selesai dan itu semua berkat kemurahan hatinya.
- ❖ Orangtua saya yang saya sayangi dan cintai Bapak Mardan Maringga dan Reminawati Manik. Terima kasih karena telah membantu saya dengan memberikan dukungan seperti tenaga, waktu, gagasan pikiran dan doa yang selalu di ucapkan setiap harinya kepada penulis yang menjadi motivasi dan semangat bagi penulis untuk mengerjakan dan menyelesaikan pendidikannya.
- ❖ Dosen pembimbing, Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. yang senantiasa memberikan waktunya untuk memberi bimbingan, arahan, saran, serta masukan-masukan yang menjadi poin penting bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
- ❖ Seluruh tenaga pengajar yang mengajar, membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama menempuh Pendidikan di Universitas Kristen Duta Wacana.

- ❖ Organisasi IMBADA dan teman-teman yang berada di dalam organisasi tersebut yang tidak bisa di ucapkan satu persatu. Terima kasih telah memberikan bantuan , pengetahuan , pengalaman baik dan dukungan yang sangat berarti di keberlangsungan penulis di dalam Universitas.
- ❖ TerimaKasih juga kepada teman-teman seperjuangan dalam pengerjaan tugas akhir ini Anna, Kristina, Agatha, Johnatan, Kandish dan Teman teman MECCA dan yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih telah mendampingi dan selalu ada bagi penulis dalam menjalani kehidupannya di Universitas maupun di luar Universitas, memberikan masukan, motivasi dan pengalaman-pengalaman yang tidak terlupakan.
- ❖ Dan Teruntuk Penulis sendiri, selamat dan terima kasih karena sudah berjuang dan menyelesaikan tugas akhir dengan segala lika liku rintangan dinamika kehidupan yang terjadi menimpa penulis. Terimakasih sudah bertahan dan berjuang sejauh ini, May they proud of u.



## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus Yang Maha Kuada karena rahmat dan karunia yang diberikan penulis dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas akhir ini, dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Profesional terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta”** Tugas akhir ini disusun sebagai persyaratan proses akademik dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari peran dan dukungan dari pihak-pihak yang telah terlibat dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Maka dari itu, penulis ingin berterima kasih kepada:

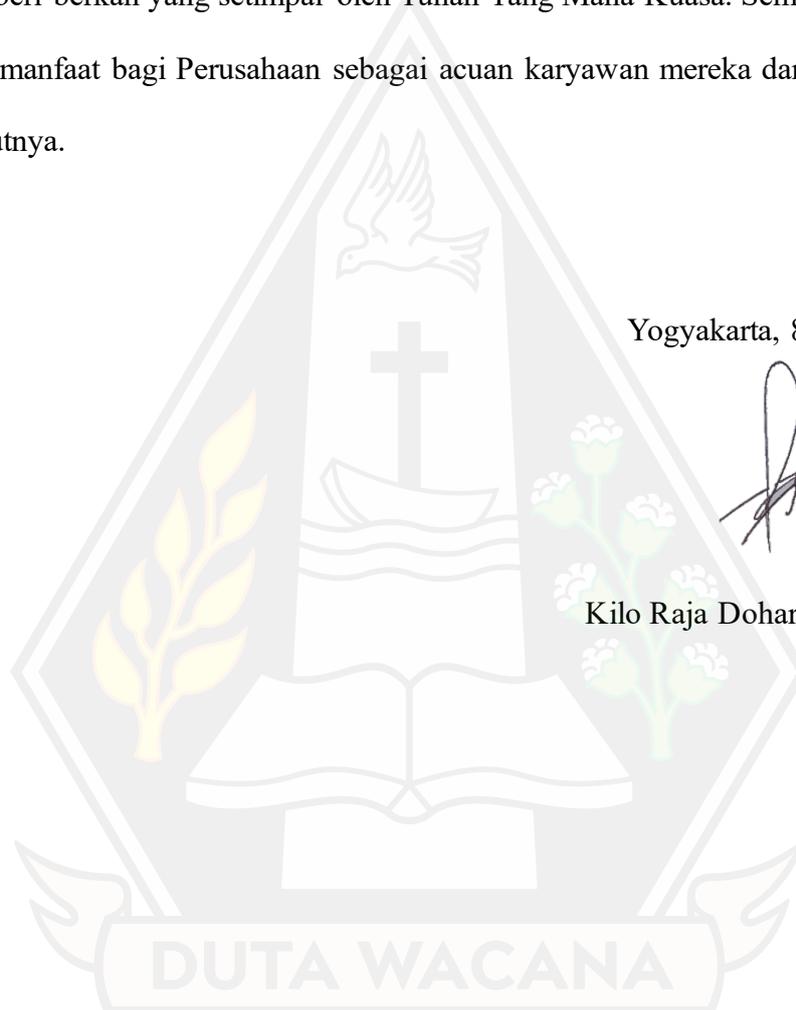
- ❖ Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.SI. selaku dosen pembimbing penulis yang selalu memberikan waktu, saran, pembelajaran serta masukan-masukan yang menjadi poin penting bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
- ❖ Orang tua dan keluarga yang selalu mendukung dari jauh.
- ❖ Para responden yang sudah mau membantu dan terlibat menjadi sampel sehingga penulis dapat memperoleh data dalam mengerjakan tugas akhir ini.
- ❖ Semua teman teman yang terlibat baik secara langsung maupun tidak secara langsung memberikan dukungan moral kepada penulis dalam penyelesaian tugas akhir.

Penulis sadar bahwa tulisan yang telah tersusun masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangan dalam penulisannya. Maka, penulis menerima kritik dan saran yang membantu dari pembaca demi menyempurnakan skripsi yang telah disusun. Terima kasih Kembali kepada semua Bidang Organisasi, Pengajar dan teman teman yang sudah terlibat dalam pengerjaan skripsi ini, semoga kebaikannya terbalaskan dan diberi berkah yang setimpal oleh Tuhan Yang Maha Kuasa. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi Perusahaan sebagai acuan karyawan mereka dan bagi peneliti selanjutnya.

Yogyakarta, 8 Januari 2023



Kilo Raja Doharsius Maringga



## DAFTAR ISI

SKRIPSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA .....	a
HALAMAN PENGANTAR.....	b
LEMBAR PERSETUJUAN.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	d
HALAMAN MOTTO .....	e
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	f
KATA PENGANTAR.....	h
DAFTAR ISI.....	j
DAFTAR TABEL.....	m
DAFTAR GAMBAR.....	n
DAFTAR LAMPIRAN .....	o
ABSTRAK.....	p
<i>ABSTRACT</i> .....	q
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Batasan Masalah .....	9
BAB II.....	11
2.1. Pengertian Perilaku Inovatif .....	11
2.1.1. Dimensi Perilaku Inovatif .....	14
2.1.2. Faktor Perilaku Inovatif .....	15
2.1.3. Karakteristik Inovasi .....	18
2.1.4. Strategi Inovasi.....	20
2.2. Pengertian Budaya Organisasi.....	21
2.2.1. Karakteristik budaya organisasi .....	24
2.2.2. Fungsi Budaya Organisasi.....	26
2.2.3. Manfaat Budaya Organisasi .....	28
2.3. Pengertian Kepuasan Kerja .....	29

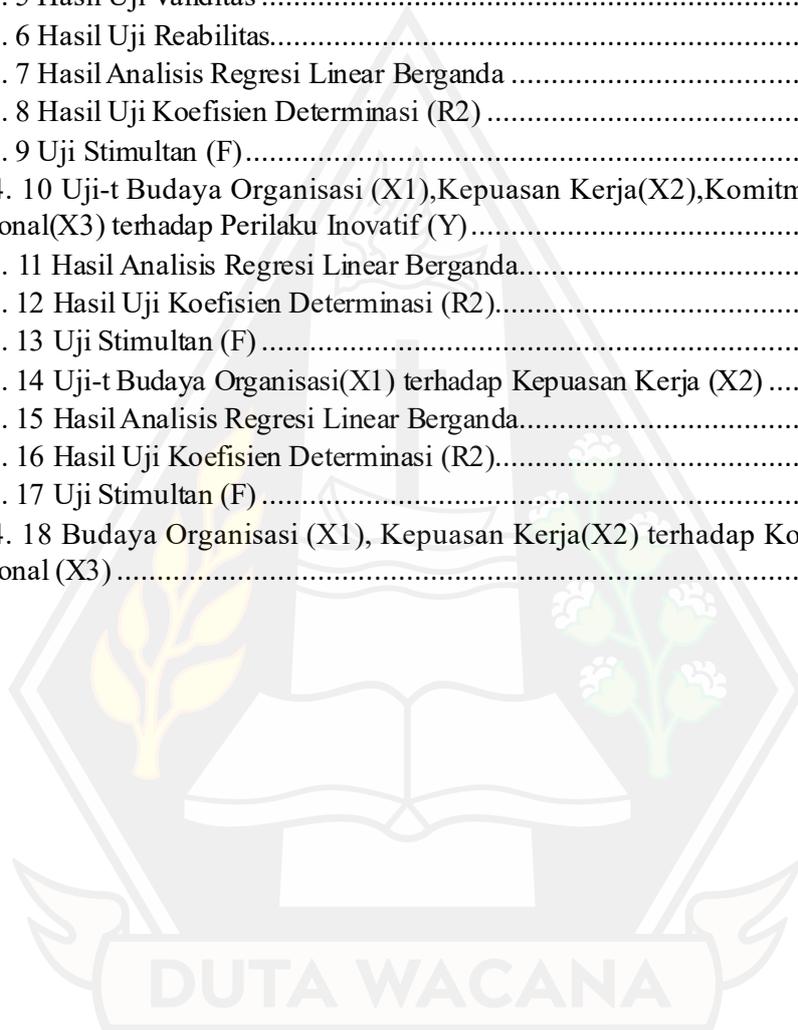
2.3.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	30
2.4.	Pengertian Komitmen Profesional.....	35
2.4.1	Dimensi Komitmen Profesional.....	38
2.5.	Hubungan antar Variabel .....	40
2.5.1.	Budaya Organisasi dengan Perilaku Inovatif.....	40
2.5.2.	Kepuasan Kerja dengan Perilaku Inovatif.....	42
2.5.3.	Komitmen Profesional dengan Perilaku Inovatif.....	43
2.5.4.	Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja .....	45
2.5.5.	Kepuasan Kerja dengan Komitmen Profesional .....	47
2.5.6.	Budaya Organisasi dan Komitmen Profesional .....	48
2.6.	Desain Penelitian .....	50
BAB III Metode Penelitian .....		51
3.1	Lokasi Penelitian .....	51
3.2	Pendekatan Penelitian.....	51
3.3	Populasi dan sampel .....	52
3.3.1	Populasi .....	52
3.3.2	Sampel.....	53
3.4	Teknik Pengumpulan Sampel .....	53
3.5	Data dan Metode Pengumpulan Data .....	53
3.5.1	Data .....	53
3.5.2	Metode Pengumpulan Data .....	54
3.6	Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian .....	56
3.7	Metode Analisis Data .....	59
3.8	Uji Validitas .....	60
3.9	Uji Reliabilitas .....	61
3.10	Uji Hipotesis .....	62
3.10.1	Analisis regresi linear berganda .....	62
3.10.2	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	62
3.10.3	Uji F (Stimultan) .....	63
3.10.4	Uji t ( Parsial) .....	64
3.11	<b>Gambaran Perusahaan</b> .....	64
BAB IV Hasil dan Pembahasan .....		66
4.1	Sampel Penelitian.....	66
4.1.1	Jenis Kelamin .....	66

4.1.2	Tingkat usia .....	67
4.1.3	Tingkatan Pendidikan .....	68
4.1.4	Lama Bekerja .....	69
4.2	Hasil Uji Validitas .....	69
4.3	Hasil Uji Reabilitas .....	71
4.4	Hasil Uji Hipotesis .....	73
4.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda X1,X2,X3 terhadap Y .....	73
4.4.2	Analisis Regresi Linear Berganda X1 terhadap X2 .....	78
4.4.3	Analisis Regresi Linear Berganda X1, X2 terhadap X3 .....	81
4.5	Pembahasan Hasil .....	85
4.5.1	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku inovatif.....	85
4.5.2	Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovatif .....	85
4.5.3	Komitmen Profesional terhadap Perilaku inovatif.....	86
4.5.4	Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja .....	87
4.5.5	Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Profesional .....	88
4.5.6	Budaya Organisasi terhadap Komitmen Profesional .....	89
Bab V PENUTUP.....		91
5.1	<b>Kesimpulan</b> .....	91
5.2	<b>KETERBATASAN PENELITIAN</b> .....	92
5.3	<b>SARAN</b> .....	93
DAFTAR PUSTAKA .....		94
Referensi.....		94
Lampiran .....		97



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Tabel alternatif jawaban.....	55
Tabel 2. 2 Definisi Operasional.....	59
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden .....	66
Tabel 4. 2 Usia Responden .....	67
Tabel 4. 3 Pendidikan terakhir Responden .....	68
Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden.....	69
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas .....	70
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reabilitas.....	72
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	73
Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	75
Tabel 4. 9 Uji Stimultan (F).....	76
Tabel 4. 10 Uji-t Budaya Organisasi (X1),Kepuasan Kerja(X2),Komitmen Profesional(X3) terhadap Perilaku Inovatif (Y).....	77
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	79
Tabel 4. 13 Uji Stimultan (F) .....	79
Tabel 4. 14 Uji-t Budaya Organisasi(X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2) .....	80
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	82
Tabel 4. 17 Uji Stimultan (F) .....	82
Tabel 4. 18 Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja(X2) terhadap Komitmen Profesional (X3) .....	83



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Desain Penelitian ..... 50

Gambar 3. 1 Logo Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY ..... 65



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 2 Profil Responden.....	102
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	104
Lampiran 4 Uji Regresi Linear Berganda.....	106
Lampiran 5 Uji Determinasi R <sup>2</sup> .....	107
Lampiran 6 Uji F.....	108
Lampiran 7 Uji-t.....	109
Lampiran 8 Data Tabulasi Variabel Kuesioner.....	111
Lampiran 9 Kartu Konsultasi.....	119
Lampiran 10 Surat Penelitian.....	121
Lampiran 11 Surat Pengantar Penelitian.....	122
Lampiran 12 Lembar Persetujuan Skripsi.....	123



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN  
KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP PERILAKU INOVATIF  
KARYAWAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH  
ISTIMEWA YOGYAKARTA  
KILO RAJA DOHARSIOUS MARINGGA**

**11190797**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Kristen Duta Wacana**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen profesional terhadap perilaku inovatif terhadap karyawan. Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif dengan uji datanya menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS-25). Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner fisik kepada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 60 responden. Hasil dari jawaban responden melalui kuesioner yang di berikan diolah dengan menggunakan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji F, uji T dan juga Koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil dari penelitian menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif, Komitmen profesional tidak berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif, Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Profesional, Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Profesional yang dimana setiap variabel X terhadap Y dan X terhadap X memiliki pengaruh yang berbeda.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Profesional, Perilaku Inovatif

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB  
SATISFACTION AND PROFESSIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEES'  
INNOVATIVE BEHAVIOR AT DINAS TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA***

**KILO RAJA DOHARSIOUS MARINGGA**

**11190797**

***Departement Management Faculty of Business***

***Duta Wacana Christian University***

**kilo.maringga@gmail.com**

***ABSTRACT***

*This research aims to determine the influence of organizational culture, job satisfaction and professional commitment on innovative behavior towards employees. The analytical method used in this research is the Quantitative Method with data testing using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS-25) application. Data collection in this research was carried out by distributing physical questionnaires to 60 employees of the Yogyakarta Special Region Manpower and Transmigration Service. The results of respondents' answers via the questionnaire provided were processed using data analysis techniques using descriptive analysis, F test, T test and also the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of the research found that organizational culture has a positive effect on innovative behavior; job satisfaction has a positive effect on innovative behavior; professional commitment has no positive effect on innovative behavior; organizational culture has a positive effect on job satisfaction, job satisfaction has no positive effect on professional commitment, organizational culture has no positive effect positive towards Professional Commitment where each variable X on Y and X on X has a different influence.*

***Keywords:*** *Organizational Culture, Job Satisfaction, Professional Commitment, innovative behavior*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang

Budaya Organisasi merupakan suatu watak yang ada di suatu kelompok/instansi dan digunakan sebagai pedoman bagi mereka dalam bersikap serta yang menandakan bahwa mereka berbeda dengan kelompok yang lain dikarenakan adanya hal-hal dan perilaku yang membuat organisasi atau instansi tersebut berbeda dengan lainnya. Dengan demikian, Budaya Organisasi dapat diartikan suatu norma dan nilai-nilai, perilaku atau sikap yang harus dipahami dan dipatuhi oleh organisasi atau instansi untuk di jalani sebagai pembukti bahwa mereka berbeda dengan organisasi-organisasi yang lain. Perusahaan maupun suatu organisasi yang memiliki budaya akan melambangkan dan membedakan bagaimana perusahaan tersebut berdiri dan bekerja di antara perusahaan yang lain. Dalam suatu perusahaan, memiliki budaya organisasi tersendiri sangat penting dalam melaksanakan dan mendirikan perusahaan tersebut dengan baik, karena dengan adanya budaya organisasi akan menjadi pedoman, kepercayaan dan kebiasaan bagi para karyawan maupun bagi atasan. Tanpa adanya Budaya Organisasi tersendiri di suatu perusahaan akan mempengaruhi kinerja para anggota atau karyawan yang menjadi tidak optimal karena tidak memiliki pedoman ataupun norma yang ingin di taati dan dijalankan.

Perusahaan tentunya ingin memperoleh kemajuan dari kinerja karyawan yang baik dikarenakan adanya budaya organisasi yang sudah ditetapkan. Schein (1992:12), mengemukakan bahwa Budaya organisasi merupakan pola dasar yang dianut suatu organisasi untuk berperilaku dan memecahkan masalah, melatih pegawai untuk beradaptasi dengan lingkungannya, dan mempersatukan anggota organisasi. Untuk itu, kita harus mengajarkan kepada anggota kita, termasuk anggota baru, cara belajar, berpikir, dan merasakan yang benar terhadap permasalahan yang mereka hadapi. Perusahaan yang sudah memiliki atau sudah menetapkan budaya organisasi mereka berpotensi untuk dapat berkembang lebih baik lagi dikarenakan adanya pola dasar yang diberikan, diterima dan dijalankan. Berdasarkan Davis (1984): “Pengertian budaya organisasi adalah suatu pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, disampaikan, dan dipraktikkan oleh organisasi. Model ini mempunyai makna tersendiri dan menjadi landasan perilaku organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem saling pengertian antar anggota suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi berhubungan dengan cara seorang karyawan memersepsikan Karakteristik budaya organisasi, bukan apakah dan bagaimana karyawan menyukainya. Dengan ditetapkan nya Budaya Organisasi di sebuah perusahaan akan memberikan value yang baik dimana Organisasi/instansi tersebut akan dibuktikan berbeda dengan perusahaan lain dalam arti baik dan karyawan dapat menempatkan dirinya dalam bekerja dan memiliki tujuan dalam bekerja di perusahaan tersebut.

Semua perusahaan bertujuan untuk lebih baik dan mengembangkan perusahaan mereka untuk lebih besar dan dapat berkompetisi dengan organisasi lain terlepas dengan adanya Budaya Organisasi yang telah ditetapkan perusahaan tentunya harus memiliki Perilaku inovatif yang dimana akan mendukung berkembangnya perusahaan tersebut. Perilaku Inovatif merupakan Suatu kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk menemukan ide gagasan dan memecahkan masalah dengan mencari Solusi dan penyelesaian yang berlaku pada suatu bisnis atau organisasi. Perilaku inovatif memiliki pengaruh yang besar terhadap berkembang atau tidaknya suatu perusahaan, karena karyawan yang memiliki perilaku inovatif yang dimana karyawan tersebut akan memberikan solusi dan gagasan untuk memperbaiki suatu masalah yang ada dan mengembangkan sebuah perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh DeJong dan Kemp (2003), Perilaku inovatif mengacu kepada Tindakan perilaku seorang individu yang merupakan kepentingan dari Perusahaan, dimana individu tersebut berkontribusi dan menerapkan ide gagasan baru untuk kepentingan dan kemajuan dan berkembangnya Perusahaan. Jika suatu perusahaan memiliki budaya organisasi yang tetap dan dibarengi oleh perilaku inovatif para karyawannya maka suatu perusahaan mengalami perkembangan yang signifikan.

Perusahaan tentu menginginkan karyawan maupun staf yang lain memiliki kinerja yang baik dan mendapatkan prestasi yang memuaskan dari pekerjaan yang dia kerjakan dikarenakan adanya perilaku inovatif di setiap karyawan. Perusahaan sering menghadapi masalah yang dimana karyawannya tidak dapat bekerja secara maksimal dan tidak melakukan pekerjaannya dengan benar dikarenakan karyawan

tersebut tidak nyaman dalam bekerja dan tidak merasakan kesenangan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kepuasan kerja didapatkan setiap karyawan yang bekerja akan memberikan dampak terhadap kinerjanya dan secara langsung akan mempengaruhi perkembangan dan perilaku inovatif dari karyawan tersebut. Afandi (2018: 74) Kepuasan kerja merupakan sikap positif seorang pegawai yang mencakup perasaan dan perilakunya terhadap pekerjaan serta menilai pekerjaan sebagai rasa syukur atas pencapaian salah satu nilai penting pekerjaan. Adanya kepuasan seorang individu atau karyawan dalam bekerja, kelak karyawan tersebut akan dapat bekerja secara efektif dan memiliki perilaku inovatif dikarenakan dengan adanya perasaan senang dan positif dalam bekerja maka karyawan dapat lebih sering memberikan sebuah ide-ide baru untuk perusahaan dalam berkembang yang berasal dari perilaku inovatif dari kepuasan kerja karyawan. Hamali (2016: 202) Disebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan dan berkaitan dengan bagaimana kondisi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam pekerjaan, serta faktor fisik dan psikis lainnya. Situasi suasana kerja yang memuaskan juga memberikan dampak terhadap kepuasan kerja dari karyawan tersebut seperti, bagaimana Budaya organisasi di perusahaan tersebut, apakah budaya tersebut dapat memberikan perubahan kepada karyawan untuk mereka dapat lebih puas dalam bekerja atau menjadi tidak puas dalam bekerja.

Perilaku inovatif seorang karyawan dapat dikembangkan melalui situasi karyawan tersebut bekerja dan yang mempengaruhi karyawan tersebut dalam bekerja. Tentunya setelah Karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja, karyawan

tersebut tidak memiliki hambatan dalam memberikan ide-ide baru dan solusi baru dalam memecahkan suatu masalah di dalam perusahaan atau mengembangkan perusahaan untuk lebih baik lagi. Tetapi jika tidak dibarengi dengan komitmen yang ditetapkan oleh karyawan tersebut kepada dirinya sendiri maupun perusahaan maka ide-ide baru tersebut tidak akan ter- realisasikan. Zurnali (2010) mengemukakan, Komitmen merupakan rasa memiliki yang kuat dari seorang individu terhadap tujuan dan nilai-nilai yang dibutuhkan organisasi dalam kaitannya dengan peran individu dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai tersebut. Dengan adanya keinginan dan perasaan yang kuat oleh karyawan untuk mengembangkan perusahaan maka hal itu dapat terealisasikan dengan adanya komitmen yang sudah ditetapkan. Didalam dunia kerja pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus dilakukan secara profesional yang dimana pekerjaan yang di kerjakan itu dilakukan dengan sistem dan norma-norma yang ada. Begitu juga dalam membuat suatu komitmen, yang dimana jika komitmen dibuat secara profesional maka komitmen itu dapat terrealisasikan dengan norma dan prosedur yang ada. Larkin (2008:22) mengatakan bahwa Komitmen profesional adalah kesetiaan, ketabahan seseorang terhadap adanya sistem nilai atau norma yang memotivasinya untuk bertindak atau bekerja menurut prosedur tertentu yang bertujuan untuk melaksanakan pekerjaannya pada tingkat tertinggi, suatu realisasi yang disertai dengan harapan. Komitmen kerja berdampak positif terhadap perkembangan perilaku inovatif karyawan, karena komitmen yang dipupuk karyawan berdampak positif terhadap pekerjaan dan memberikan ide serta solusi baru bagi perkembangan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk meneliti bagaimana Perilaku inovatif dari seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh indikator-indikator yang ada. Oleh sebab itu, penelitian ini menguji apakah budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen profesional berpengaruh terhadap munculnya atau adanya perilaku inovatif pada karyawan.

Dari latar belakang, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian terhadap bagaimana Perilaku inovatif dapat terpengaruhi dari faktor-faktor apa saja yang berkaitan dan indikator-indikator apa saja yang mempengaruhi perilaku inovatif dari seorang karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka Skripsi ini diberi judul ***“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Profesional terhadap Perilaku Inovatif karyawan DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”***

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku inovatif karyawan?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Karyawan?

3. Apakah Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Perilaku inovatif Karyawan?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Profesional Karyawan?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Profesional?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif Karyawan
2. Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovatif Karyawan
3. Mengetahui pengaruh Komitmen Profesional terhadap Perilaku inovatif Karyawan
4. Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
5. Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Profesional Karyawan

## 6. Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Profesional

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

#### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai pedoman atau acuan untuk meningkatkan perilaku yang inovatif di antara karyawan dan perusahaan, berdasarkan indikator yang telah disebutkan.

#### 2. Secara Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yang mendalam bagi yang menekuninya dengan memberikan kontribusi variasi dari referensi penelitian bagi mahasiswa Universitas Kristen Duta Wacana.

#### 3. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk merealisasikan teori dari penelitian dan sebagai pedoman untuk mencari solusi dari berbagai masalah yang timbul

dengan kasus yang sama dengan harapan ilmunya dapat bermanfaat bagi masyarakat.

#### 1.5 Batasan Masalah

Untuk mempermudah masalah yang akan dibahas dan mempermudah dalam pengumpulan data, maka penulis memberikan batasan sebagai berikut:

##### 1. Tempat Penelitian

Saya melakukan penelitian pada karyawan DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

##### 2. Waktu Penelitian

Dimulai pada bulan Oktober 2023 sampai dengan Desember 2023

##### 3. Responden

Responden pada penelitian ini dibatasi hanya 60 karyawan DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

##### 4. Variabel Penelitian

###### - Variabel Independen

- a. Budaya Organisasi, dilihat dari sistem dan pembeda yang membuat organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain
- b. Kepuasan Kerja, dilihat dari seberapa puas dan nyaman karyawan tersebut bekerja

- c. Komitmen Profesional, dilihat dari tekan dan komitmen yang diberikan berdasarkan norma dan ketetapan yang ada terhadap pekerjaan
- Variabel Dependen
  - a. Perilaku Inovatif, dilihat dari perilaku individu terhadap perkembangan dan kinerja yang dilakukan terhadap pekerjaan yang dilakukan.



## **Bab V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Budaya Organisasi yang dimiliki karyawan memberikan pengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi DIY dilihat dari nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,026 < 0,05$ . Sehingga Budaya Organisasi (X1) memberikan kontribusi positif terhadap Perilaku Inovatif (Y)
2. Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan memberikan pengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi DIY dilihat dari nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  Sehingga Kepuasan Kerja (X2) memberikan kontribusi positif terhadap Perilaku Inovatif (Y).
3. Komitmen Profesional yang dimiliki karyawan tidak memberikan pengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi DIY dilihat dari nilai signifikan untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,516 > 0,05$ . Sehingga Komitmen Profesional (X2) tidak memberikan kontribusi positif terhadap Perilaku Inovatif (Y).
4. Budaya Organisasi dimiliki karyawan memberikan pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi DIY dilihat dari nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap X2 adalah sebesar  $0,001 < 0,05$ . Sehingga Budaya Organisasi (X1) memberikan kontribusi positif terhadap Kepuasan Kerja (X2).

5. Kepuasan Kerja dimiliki karyawan tidak memberikan pengaruh positif terhadap Komitmen Profesional di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi DIY dilihat dari nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap X3 adalah sebesar  $0,235 > 0,05$ . Sehingga Kepuasan Kerja (X2) tidak memberikan kontribusi positif terhadap Komitmen Profesional (X3).
6. Budaya Organisasi dimiliki karyawan tidak memberikan pengaruh positif terhadap Komitmen Profesional di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi DIY dilihat dari nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap X3 adalah sebesar  $0,155 > 0,05$ . Sehingga Budaya Organisasi (X1) tidak memberikan kontribusi positif terhadap Komitmen Profesional (X3)

## **5.2 KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta sudah berdasarkan prosedur ilmiah, akan tetapi dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu :

Penelitian ini hanya di lakukan di satu institusi saja yaitu di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi yang hanya ada Daerah Istimewa Yogyakarta dan dalam penelitian ini memiliki keterbatasan dimanah jumlah sampel dari penelitian ini hanya 60 orang dan pengisian kuesioner dilakukan secara fisik dan di ambil secara berkala sesuai waktu yang ditentukan.

### 5.3 SARAN

1. Kepada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta terdapat 4 variabel dengan 6 hasil pengujian yang dimana hanya terdapat 4 hasil dari uji-t yang berpengaruh dan signifikan dan 2 dari hasil uji-t tidak berpengaruh dan tidak signifikan, sehingga direkomendasikan kepada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan faktor yang ada dengan melakukan analisis dan memperkuat Komitmen Profesional disetiap karyawan dengan meningkatkan variabel lain agar terdapat peningkatan yang signifikan di komitmen profesional karyawan tersendiri dengan mulai memperjelas dan menyadarkan karyawan bahwa komitmen profesional itu berguna bagi organisasi.
2. Bagi Mahasiswa yang nantinya akan meneliti diharapkan dapat mengembangkan variabel – variabel lainnya yang bisa memberikan pengaruh pada Perilaku Inovatif Karyawan diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini dan menerapkan penelitian dengan metode yang berbeda, dan jika peneliti selanjutnya menggunakan angket atau kuesioner diharapkan menggunakan Bahasa yang mudah dipahami agar tidak terjadi kekeliruan didalam mengisi kuesioner atau angket tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

### Referensi

- Anjar, A. E. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif, Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Di Kabupaten Labuhanbatu. *Civitas (Jurnal Pembelajaran Dan Ilmu Civic)*, 6.2: 67-79.
- Arifah, D. A., & Romadhon, C. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Conference In Business, Accounting, And Management (Cbam)*, 357-369.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10.2: 124-135.
- El Manurwan, M., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan Antara Iklimorganisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Pt. Pln Persero Distribusi Jawa Barat Apj Bogor. *Jurnal Empati*, 6.3: 351-356.
- Farid, M., & Wahyundaru, S. D. (2020). Pengaruh Komitmen Profesional, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Locus Of Control, Dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang). *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (Kimu) Klaster Ekonomi*.
- Fernanda, M., & Frinaldi, A. (2023). Inovasi Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perilaku Inovatif Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *Jisip (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 7.2.
- Harun, O., Haris, I., & Djafri, N. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Guru, Iklim Kerja Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Perilaku Inovatif Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se Kabupaten Pohuwato. *Normalita (Jurnal Pendidikan)*, 9.3.
- Irawati, A., & Nurfadilah, N. (2021). Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pengrajin Galeri Belva Batik Tulis Madura. *Eco-Entrepreneur*, 7.1: 1-18.
- Laksono, R. F. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Industri Kreatif.
- Mala, A. S., Kurniawan, I., & Salida, A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Komitmen Profesional Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Auditor Pada

Kantor Bpk Provinsi Sulawesi Selatan. *Akua: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 1.3: 242-250.

- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Bank Danamon Indonesia). *Urnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9.2: 81-96.
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15.2: 19-32.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Purba, S. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan Di Universitas Negeri Medan. *Kinerja*, 13.2.
- Putri, S. A., & Zahroh, F. (2022). Kontrol Perilaku, Komitmen Profesional, Religiusitas Dan Niat Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi*, 32.10: 2991-3004.
- Rismayanti, F. D., & Nugroho, Y. A. (2022). Peran Komitmen Profesional Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Guru Tingkat Menengah Atas. *Ournal Of Applied Management Research*, 2.2: 110-116.
- Rosyidah, E., Fadah, I., & Tobing, D. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 14.1: 1-16.
- Salfitri, D. (2020). Budaya Organisasi Pada Sekolahmenengah Kejuruan Nurul Falah Aur Kuning Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2.1: 139-147.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Umsu*, 3.2: 1-20.
- Sena, A. (2020). The Influence Of Organizational Culture, Job Satisfaction, And Professional Commitment On Innovative Behavior Of Flight Instructors At The Civil Flight School In Indonesia. *Warta Ardhia*, 46.1: 1-17.
- Soebardi, R. (2012). Perilaku Inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1.1: 67-74.
- Susilo, S. (2022). Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Eduscience (Jes)*, 9.1: 214-226.
- Tiyanti, V. J., Wilujeng, S., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 9.1.

- Yasa, N. N. (2011). Peran Perilaku Inovatif Dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11.2: 258-273.
- Zuraida, I. E. (2020). Peningkatan Komitmen Profesional Guru Smp Melalui Penguatan Efikasi Diri Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8.2: 110-114.

