

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP PERILAU KERJA INOVATIF

Q Mahin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Ahmad Dahlan

Email: <sup>1</sup>qalamullah1800011097@webmail.uad.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel lingkungan kerja non fisik, *work engagement* dan perilaku kerja inovatif perajin gerabah kasongan di Padukuhan Kajen, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi pada penelitian ini adalah 140 orang dan menggunakan tabel Isaac dan Michael pada taraf signifikan 5% untuk menentukan jumlah sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kusioner secara langsung kepada para perajin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Alat analisis data menggunakan software *SPSS Statistics 20*. Jenis data yang digunakan adalah data primer.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja inovatif, *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja inovatif. Lingkungan kerja non fisik dan *work engagement* secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja Non Fisik, *Work Engagement*, Perilaku Kerja Inovatif

### Abstract

*This study aims to determine the simultaneous and partial influence of non-physical work environment variables, work engagement and innovative work behaviors of kasongan potters in Padukuhan Kajen, Bantul Regency, Yogyakarta Special Region. The population in this study was 140 people and used Isaac and Michael's table at a significant level of 5% to determine the number of samples. The number of samples in this study was 100 respondents. Data collection techniques are carried out by distributing questionnaires directly to crafters. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, t test, and F test. Data analysis tool using SPSS Statistics 20 software. The data type used is primary data.*

*The results showed that the non-physical work environment has a positive and partial significant effect on innovative work behavior, work engagement has a positive effect and partially affects innovative work behavior. Non-physical work environments and work engagement simultaneously affect innovative work behaviors.*

**Keywords :** Non-Physical Work Environment, *Work Engagement*, Innovative Work Behavior

## PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era sekarang mengharuskan perusahaan untuk selalu berinovasi secara *continue* atau terus menerus supaya bisa bertahan dan tetap berdiri dalam jangka waktu yang panjang. Perkembangan inovasi yang cepat merupakan salah satu tantangan bagi perusahaan, sehingga SDM diharuskan untuk bisa terus-menerus mengembangkan diri. Beberapa peneliti terdahulu seperti Janssen (2000), Sharma & Chrisman (1999) dan Scott & Bruce (1994) mengatakan bahwa agar dapat mengetahui sejauh mana suatu perusahaan itu dapat terus berinovasi tergantung dari karyawannya yang berperilaku kerja inovatif.

Perilaku kerja inovatif adalah salah satu dasar dari kinerja suatu perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa mereka harus berinovasi secara terus menerus dan jika mereka tidak dapat berinovasi, bisa mengakibatkan kemunduran dan bahkan kematian bagi perusahaan tersebut. Perilaku inovasi yang dilaksanakan perusahaan dapat menciptakan efektivitas secara luas dan merupakan hal yang menguntungkan untuk perusahaan. Jika suatu perusahaan dapat terus berinovasi dan memiliki kemampuan dalam hal tersebut baik itu dalam bentuk jasa, produk, teknologi ataupun proses pada saat bekerja, maka itu akan sangat menguntungkan bagi perusahaan sehingga bisa menjadi suatu keunggulan kompetitif baik itu di sektor publik maupun di sektor swasta.

Allah SWT telah berfirman tentang bekerja dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Rendahnya suatu perilaku kerja inovatif bisa disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah *work engagement* (Cañibano, 2013). Salah satu peneliti terdahulu mengemukakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Ardy, 2018). *Work Engagement* merupakan keadaan dimana karyawan terlibat dan antusias dalam pekerjaan. Permasalahan dalam suatu perusahaan yang dapat dijumpai seperti karyawan yang sering datang terlambat ataupun karyawan yang mampir di suatu tempat terlebih dahulu adalah salah satu bentuk dari kurangnya *engagement* karyawannya dalam pekerjaannya yang dapat berakibat terhadap perilaku kerja inovatif mereka yang rendah (Cañibano, 2013). Pada bisnis sekarang ini, perusahaan diharuskan untuk melakukan inovasi secara berkelanjutan agar dapat bersaing dan bisa bertahan dari pesaing dalam jangka waktu yang panjang. Demi keberlangsungan hidup perusahaan, inovasi individu itu sangatlah penting dan dibutuhkan. Sebuah organisasi itu bergantung terhadap perilaku inovatif karyawannya serta pelaksanaan sistem sosial di dalam perusahaannya (Katz, 1964).

Beberapa faktor yang juga mempengaruhi terhadap perilaku kerja inovatif dapat dilihat dari beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik

yang mencakup interaksi antara bawahan dan atasan dan interaksi dengan sesama rekan kerja. Jika karyawan pada suatu perusahaan memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan teman kerja itu lebih memungkinkan untuk melakukan perilaku kerja inovatif dan dapat meyakinkan bahwa perilaku kerja inovatif mereka dapat memberikan keuntungan dalam pekerjaannya. Hubungan yang baik dapat dirasakan dengan saling percaya antar sesama dan saling menghormati. Peneliti terdahulu mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik itu berpengaruh secara positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Nardo, Evanita, Dan Syahrizal, 2018).

Perilaku kerja inovatif sangat berkaitan dengan hal-hal yang memerlukan inovasi di dalam proses pekerjaannya dan perajin adalah salah satu pekerjaan yang sangat berhubungan dengan inovasi supaya bisa bertahan dalam persaingan, untuk itu peneliti memilih perajin Gerabah Kasongan padukuhan Kajen di Yogyakarta sebagai objek penelitian.

Mendasari latar belakang yang sudah dijelaskan, maka dari itu peneliti berkeinginan untuk meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh sifat-sifat yang punyai oleh subjek atau objek yang diteliti, bukan hanya objek atau subjek itu sendiri. Dalam penelitian ini, Populasinya adalah seluruh Perajin kasongan Padukuhan Kajen di Yogyakarta.

Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu minimal telah menjadi perajin lebih dari 3 tahun. Supaya dapat mengetahui jumlah minimal responden, peneliti menggunakan tabel Isaac dan Michael pada taraf signifikan 5 persen. Dengan melihat tabel tersebut yang dimana populasinya adalah 140 orang, maka akan diperoleh jumlah sampel sebesar 100 orang

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Instrumen pengukuran dalam analisis penelitian ini menggunakan spss versi 20.

## HASIL

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Hasil Uji Validitas (CFA)

Kuesioner dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian apabila nilai KMO lebih dari 0,5, nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai *loading factor* lebih dari 0,5. Berikut ini data hasil uji validitas kuesioner.

#### a. Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Terdapat 8 item pertanyaan atau pernyataan pada variabel lingkungan kerja non fisik yang telah dilampirkan didalam kusioner, pernyataan tersebut ialah LN1.1, LN1.2, LN2.1, LN2.2, LKN3.1, LN3.2, LN4.1 dan LN4.2. Setelah dilakukan uji validitas dengan metode CFA diperoleh nilai KMO nya yaitu 0,836 dan lebih besar dari 0,5 dan juga nilai sig nya kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Seluruh item pertanyaan atau pernyataan tersebut sudah mengelompok dalam satu komponen dan nilai *loading factor* nya sudah lebih 0,5 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik variabel tersebut semuanya valid. Berikut ini tabelnya :

**Tabel 4. 1** Uji KMO dan *Bartlett's Test* variabel lokasi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,865
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	169.032
	Df	28
	Sig.	0,000

Sumber: data primer, diolah 2023

**Tabel 4. 2** Nilai *loading factor* tiap indikator variabel lokasi

	Component
	1
LN1.1	0.694
LN1.2	0.661
LN2.1	0.647
LN2.2	0.649
LN3.1	0.665
LN3.2	0.586
LN4.1	0.638
LN4.2	0.623

Sumber: data primer, diolah 2023

b. Uji Validitas *Work Engagement*

**Tabel 4.3**

*KMO and Bartlett's Tes (Tahap Awal)*

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,896
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	500.306
	Df	91
	Sig.	0,000

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

**Tabel 4.4**

Nilai *Loading Factor* indikator lingkungan kerja non fisik (Tahap Awal)

	Component	
	1	2
WE1.1	0.710	
WE1.2		0,604
WE1.3	0.610	
WE1.4	0.655	
WE1.5	0.669	
WE2.1	0.604	
WE2.2	0.692	
WE2.3	0.619	
WE2.4	0.675	
WE2.5	0.644	
WE2.6	0.680	
WE3.1	0.673	
WE3.2	0.664	
WE3.3	0.736	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Pada variabel *work engagement* terdapat 14 item pernyataan atau pertanyaan yang peneliti gunakan dalam kusioner. Pernyataan tersebut adalah WE1.1, WE1.2, WE1.3 WE1.4, WE1.5, WE2.1, WE2.2, WE2.3, WE2.4, WE2.5, WE2.6, WE2.1, WE3.2 dan WE3.3. Setelah dilakukan uji validitas dengan metode CFA maka didapatkan hasil nilai KMO nya yakni 0,896 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,5 serta nilai signifikansinya kurang dari 0,05 yaitu 0,000 yang bisa dilihat ditabel 4.3. Berdasarkan dari hasil pada tabel 4.4, terlihat variabel *work engagement* tidak mengelompokkan menjadi satu komponen. Maka dari itu proses harus di ulang dengan cara melihat pada output SPSS dibagian *Anti-Image Matrices* dimana pernyataan dari indikator-indikator yang memiliki paling kecil pada MSA (*Measures of Sampling Adequacy*) dikeluarkan satu persatu sampai dapat mengelompokkan menjadi 1 komponen. Dalam uji ini dilakukan hingga 5 tahapan dan mengeluarkan item WEN1.2, WEN1.5, WEN2.4, WEN2.5 dan WEN3.3. Berikut ini hasil tahap akhir dari uji validitas *work engagement* :

**Tabel 4.5**

*KMO and Bartlett's Tes (Tahap Akhir)*

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,905
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	253.668
	Df	36
	Sig.	0,000

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

**Tabel 4.6**

Nilai *Loading Factor* indikator *work engagement* (Tahap Akhir)

	Component
	1
WE1.1	0.724
WE1.3	0.599
WE1.4	0.706
WE2.1	0.603
WE2.2	0.690
WE2.3	0.643
WE2.6	0.697
WE3.1	0.687
WE3.2	0.701

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Setelah terbentuknya satu komponen seperti tabel di atas, pada variabel *work engagement* ini hanya tinggal 9 item pertanyaan atau pernyataan yang terdiri dari WE1.1, WE1.3, WE1.4, WE2.1, WE2.2, WE2.3, WE1.1 dan WE3.2. Sehingga kesembilan item pertanyaan atau pernyataan tersebut telah dianggap valid sebab nilai KMO yang didapatkan juga lebih dari 0,5 yaitu 0,905 serta nilai *factor loading* nya juga lebih dari 0.5.

c. Uji Perilaku Kerja Inovatif

**Tabel 4.7**

*KMO and Bartlett's Tes (Tahap Awal)*

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,865
--	-------

Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	349.952
	Df	45
	Sig.	0,000

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

**Tabel 4.8**

Nilai *Loading Factor* indikator lingkungan kerja non fisik (Tahap Awal)

	Component	
	1	2
PK1.1		
PK1.2	0.544	0,686
PK1.3	0.675	
PK2.1	0.763	
PK2.2	0.760	
PK3.1	0.699	
PK3.2	0.645	
PK4.1	0.747	
PK4.2	0.660	
PK4.3	0.716	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Pada variabel perilaku kerja inovatif terdapat 10 item pernyataan atau pertanyaan yang peneliti gunakan dalam kusioner. Pernyataan tersebut adalah PK1.1, PK1.2, PK1.3, PK2.1, PK2.2, PK3.1, PK3.2, PK4.1, PK4.2 dan PK4.3. Setelah dilakukan uji validitas dengan metode CFA maka didapatkan nilai hasil KMO yaitu 0,865 atau lebih besar dari 0,5 serta nilai sig nya adalah 0,000 dan kurang dari 0,05 yang bisa dilihat ditabel 4.7. Berdasarkan dari hasil pada tabel 4.8, terlihat variabel lingkungan kerja non fisik tidak mengelompokkan menjadi satu komponen. Maka dari itu proses harus di ulang dengan cara melihat pada output SPSS dibagian *Anti-Image Matrices* dimana pernyataan dari indikator-indikator yang memiliki nilai paling kecil pada MSA (*Measures of Sampling Adequacy*) dikeluarkan satu persatu sampai dapat mengelompokkan menjadi 1 komponen. Dalam uji ini dilakukan hingga 3 tahapan dan mengeluarkan item PK1.1, PK1.2, dan PK4.3. Berikut ini hasil tahap akhir dari uji validitas perilaku kerja inovatif:

**Tabel 4.9**

*KMO and Bartlett's Tes* (Tahap Akhir)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,865
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	296.234
	Df	28
	Sig.	0,000

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

**Tabel 4.10**

Nilai *Loading Factor* indikator lingkungan kerja non fisik

	Component
	1
PK1.3	0.656

PK2.1	0.765
PK2.2	0.770
PK2.3	0.734
PK3.1	0.673
PK3.2	0.751
PK4.1	0.659
PK4.2	0.726

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Setelah terbentuknya satu komponen seperti tabel di atas, pada variabel perilaku kerja inovatif ini hanya tinggal 8 item pertanyaan atau pernyataan yang terdiri dari PK1.3, PK2.1, PK2.2, PK3.1, PK3.2, PK4.1, dan PK4.2. Sehingga kedelapan item pertanyaan atau pernyataan tersebut telah dianggap valid sebab nilai KMO yang didapatkan juga lebih dari 0,5 yaitu 0,865 serta nilai *factor loading* nya juga lebih dari 0.5

2. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60. Data hasil dari perhitungan reliabilitas setiap variable dalam penelitian menggunakan *Croncbanch's Alpha* disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.11** Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,800	Reliabel
<i>Work Egagement</i> (X2)	0,847	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0,865	Reliabel

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.11, telah ditunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari semua instrumen pernyataan lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), *Work Engagement*(X2) dan Perilaku Kerja Inovatif (Y) adalah Reliabel.

**Analisis Data**

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja non fisik dan *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif perajin kasongan di Padukuhuan Kajen, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan uji regresi linier berganda didapatkan hasil seperti tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4.12**  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficien</i>
	<b>B</b>
(Constant)	0.187
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0.420

<i>Work Engagement</i> (X2)	0,472
-----------------------------	-------

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan perhitungan, didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut ini:

$$Y = 0,187 + 0,420LK + 0,472PK + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai *constant* sebesar 0,187 menyatakan bahwa nilai lingkungan kerja non fisik (X1) dan *work engagement* (X2) dimisalkan 0, maka nilai perilaku kerja inovatif (Y) sebesar 0,187.
- Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 0,420 dan bertanda positif artinya ada hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap perilaku kerja inovatif (Y). Setiap kenaikan lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 1, maka perilaku kerja inovatif (Y) naik sebesar 0,420 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi *work engagement* (X2) sebesar 0,472 dan bertanda positif artinya ada hubungan positif antara *work engagement* (X2) terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y). Setiap kenaikan *work engagement* (X2) sebesar 1, maka perilaku kerja inovatif (Y) naik sebesar 0,472 dengan asumsi variabel lain tetap.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau individual dipergunakan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik atau X1 dan *work engagement* atau X2 terhadap perilaku kerja inovatif atau Y. Data hasil tersebut disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.13**

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	t-hitung	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	7,466	0,000	H1 diterima
<i>Work Engagement</i> (X2)	7,917	0,000	H2 diterima

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 4.13, maka hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Lingkungan Kerja Non Fisik

Pada pengolahan data di atas dengan menggunakan uji t diperoleh t-hitung lingkungan kerja non fisik (X1) yakni 7,466 dengan nilai sig nya yakni 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa H1 nya diterima dan H0 nya ditolak. Artinya pada variabel lingkungan kerja non fisik ini berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja inovatif perajin kasongan di Padukuhan Kajen.

#### 2) *Work Egagement*

Hasil uji t diperoleh t-hitung *work engagement* (X1) yakni 7,917 dengan nilai signifikansi yakni 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 nya diterima dan H0 nya ditolak. Artinya variabel *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja inovatif perajin kasongan di Padukuhan Kajen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik (X1) dan *work engagement* (X2) yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu perilaku kerja inovatif (Y). Data hasil uji F (simultan) disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.14**  
Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	F	Sig	Keterangan
Regression	36,880	0,000	H3 diterima

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas, 0,000 adalah nilai signifikansinya. Nilai signifikansinya lebih kecil karena dibawah dari 0,05 dan itu berarti H3 dapat diterima sehingga dapat dikatakan jika lingkungan kerja non fisik atau X1 dan *work engagement* atau X2 berpengaruh signifikan secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif perajin kasongan di Padukuhan Kajen.

3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *R Square*. Besarnya koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel dependen yaitu perilaku kerja inovatif dijelaskan oleh variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik dan *work engagement*. Nilai *R Square* dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.657 <sup>a</sup>	.432	0.420	0.39706

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui jika nilai R square adalah 0,432 atau 43,2%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independennya yaitu lingkungan kerja non fisik (X1) dan *work engagement* (X2) dapat menjelaskan variabel dependennya yaitu perilaku kerja inovatif atau Y sebanyak 43,2%, 56,8% yang merupakan sisanya itu dijelaskan dengan menggunakan variabel-variabel lainnya yang peneliti tidak jelaskan pada penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Dari pernyataan hipotesis yang pertama atau H1 yaitu lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perajin kasongan Padukuhan Kajen, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan 0,420 sebagai nilai dari koefisien regresinya dan hasil Uji F menunjukkan nilai signifikansi dari lingkungan kerja non fisik atau X1 yakni 0,000 dengan  $\alpha$  0,05. Nilai sig dari variabel lingkungan kerja non fisik atau X1 itu lebih kecil dari 0,05 sehingga Hipotesis H1 ini dapat diterima. Artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja inovatif perajin. Artinya suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja, hubungan perajin kepada atasannya, hubungan antara rekan kerja dan pengendalian diri dapat membantu dalam terciptanya perilaku kerja yang inovatif., Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan terlebih dahulu oleh Nardo, Evanita, Dan Syahrizal (2018) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

## **2. Pengaruh Work Engagement terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Dari pernyataan hipotesis yang kedua atau H2 yaitu *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perajin kasongan Padukuhan Kajen, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan 0,472 sebagai nilai dari koefisien regresinya dan hasil Uji F menunjukkan nilai signifikansi dari *work engagement* atau X2 yakni 0,000 dengan  $\alpha$  0,05. Nilai sig dari variabel *work engagement* atau X2 itu lebih kecil dari 0,05 sehingga Hipotesis H2 ini dapat diterima. Artinya lingkungan *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja inovatif perajin. Artinya kekuatan dalam mengerjakan pekerjaan, dedikasi atau perasaan atas keberadaan dirinya didalam pekerjaan dan gambaran perilaku perajin yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dapat membantu dalam terciptanya perilaku kerja yang inovatif. Hasil di atas mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardy (2018) yang mengemukakan bahwa lingkungan *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Work Engagement terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Dari pernyataan hipotesis ketiga atau H3 yaitu lingkungan kerja non fisik dan *work engagement* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif. Uji F yang dilakukan memperoleh nilai signifikan yakni 0,000 dan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 pada variabel lingkungan kerja non fisik dan *work engagement*, sehingga ditarik kesimpulan bahwa H3 diterima. artinya lingkungan kerja non fisik dan *work engagement* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa:

1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja inovatif perajin kasongan di Padukuhan Kajen, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta
2. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja inovatif perajin kasongan di Padukuhan Kajen, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta
3. Lingkungan kerja non fisik dan *work engagement* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap perajin kasongan di Padukuhan Kajen, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta

**DAFTAR PUSTAKA**

- Almudena Cañibano. (2013). Implementing innovative HRM : trade-off effects on employee. *Management Decision*, 51(3), 643–660.
- Ardy, P. L. (2018). Pengaruh job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi work engagement. *Fenomena : Jurnal Psikologi*, 27(2), 30–49.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2), 131–146
- Nardo, R., Evanita, S., Syahrizal. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja non fisik terhadap perilaku inovatif. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 209.
- Scott, S. U., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580-607.
- Sharma, P., & Chrisman, J. J. (1999). Toward a reconciliation of the definitional issues in the field of corporate entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(3), 11-27.