

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF

Reza Hermawan¹, Damar Putra Kusuma², Riski Fauzan³, Rianti Setyawasih³
Program Studi Manajemen, Universitas Islam "45" Bekasi
hermawanrezahermawan@gmail.com.

Abstract

This study was conducted to understand how work environment, organizational culture, and work stress affect the level of employee innovation at Yamaha Music Manufacturing. Data analysis was conducted using the Smart-PLS 3.0 program. Data collection was carried out by distributing online questionnaires through the G-form platform. And the results of the study showed that a good work environment has a positive and significant influence on employee innovation. Likewise, organizational culture has a positive and significant influence on employee innovation. Furthermore, work stress acts as an intermediary or as a mediating variable between the work environment and organizational culture on innovative work behavior.

Keywords: *work environment, organizational culture, work stress, innovative work behavior.*

Abstrak

Studi ini dilakukan untuk memahami bagaimana suasana kerja, budaya organisasi, dan tekanan pekerjaan memengaruhi tingkat inovasi karyawan di Yamaha Music Manufacturing. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Smart-PLS 3.0. Pengumpulan data dilaksanakan dengan mendistribusikan kuesioner online menggunakan platform G-form. Hasil penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja yang kondusif memberikan dampak positif dan signifikan pada inovasi karyawan. Demikian pula, budaya organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi pegawai. Lebih jauh, stres kerja berfungsi sebagai perantara atau sebagai variabel yang menghubungkan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja yang inovatif

Kata Kunci: *lingkungan kerja, budaya organisasi, stres kerja, perilaku kerja inovatif.*

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed

under a [creative](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[commons attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[noncommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Perilaku kerja inovatif (innovative work behavior) adalah serangkaian aksi sukarela berbekal pengetahuan yang dilandasi keinginan melebihi dari yang secara formal diperlukan (atau melebihi dari sekedar rutinitas) untuk memberi luaran yang bermanfaat berupa gagasan, proses (prosedur dan/atau metoda), dan produk baru ke posisi jabatan karyawan yang bersangkutan, unit kerja, maupun organisasi (Setyawasih, 2022). Inovasi telah menjadi pilar utama dalam pertumbuhan ekonomi global, terutama dalam era digital yang ditandai oleh kemajuan teknologi yang pesat dan perubahan lanskap bisnis yang dinamis. Di tengah kompetisi global, kemampuan suatu negara untuk berinovasi menentukan daya saingnya di kancah internasional.

Salah satu instrumen penting yang digunakan untuk mengukur kemampuan ini adalah Global Innovation Index (GII), yang memberikan penilaian komprehensif terhadap kapabilitas inovasi suatu negara berdasarkan sejumlah indikator kunci seperti input dan output inovasi, institusi, infrastruktur, dan hasil pengetahuan.

Global Innovation Index tahun 2020 menunjukkan perbandingan skor dan peringkat inovasi negara-negara di kawasan Asia Tenggara dan Oseania (SEAO). Hasilnya memperlihatkan adanya kesenjangan yang cukup mencolok antara negara-negara berpenghasilan tinggi dan negaranegara dengan pendapatan menengah ke bawah. Singapura menempati posisi tertinggi di kawasan dengan skor 56.61 dan peringkat kedelapan secara global, mencerminkan kekuatan sistem inovasi nasional yang unggul, didukung oleh infrastruktur teknologi yang maju dan investasi besar di bidang riset dan pengembangan. Korea Selatan dan Hong Kong menyusul di posisi teratas, mencerminkan konsistensi negara-negara maju dalam memperkuat kapasitas inovatif mereka.

Sebaliknya, negara-negara seperti Indonesia, Kamboja, dan Myanmar menunjukkan peringkat inovasi yang relatif rendah. Indonesia menempati peringkat ke-14 di antara negara SEAO, dengan skor 26.49 dan peringkat global ke-85. Ini menandakan masih adanya hambatan dalam membangun ekosistem inovasi yang kuat, baik dari sisi investasi riset, kolaborasi lintas sektor, hingga pengembangan infrastruktur pendukung. Keterbatasan ini menghambat akselerasi inovasi yang diperlukan untuk meningkatkan daya saing nasional.

Melalui ini, kita dapat memahami posisi relatif Indonesia dalam ekosistem inovasi global. Penting bagi pemerintah dan pemangku kepentingan untuk menyusun langkah strategis guna memperkuat daya saing inovatif bangsa. Peningkatan kualitas pendidikan, penguatan pendanaan riset, serta sinergi antara industri, pemerintah, dan akademisi menjadi kunci dalam mendorong terciptanya lingkungan inovasi yang berkelanjutan. Kajian ini tidak hanya relevan sebagai bahan evaluasi, tetapi juga penting sebagai dasar perumusan kebijakan untuk meningkatkan performa inovasi nasional ke depannya.

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai tahapan perilaku untuk menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide baru secara disengaja dalam lingkup peran kerja, kelompok, atau organisasi (Scott & Bruce, 1994; Janssen, 2000) (Etikariena, 2020). Sedangkan pengertian inovasi menurut (Margareta & Eka Liliani, 2023) merupakan suatu perubahan baru yang akan mengarah pada perbaikan. Dan dampak terjadinya persaingan antar perusahaan disebabkan karena perkembangan teknologi yang pesat, sehingga perusahaan membutuhkan inovasi-inovasi yang dapat dikembangkan supaya mampu bertahan dalam persaingan tersebut. Setiap perusahaan pasti ingin maju dan berkembang, apalagi di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat seperti sekarang ini. Salah satu kunci agar perusahaan bisa terus bertahan dan unggul adalah dengan memperhatikan orang-orang yang bekerja di dalamnya. Karyawan bukan hanya sekadar roda penggerak, tapi juga aset penting yang sangat menentukan arah dan keberhasilan perusahaan.

Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja sebagai salah satu unsur penting. Lingkungan kerja dalam organisasi berperan dalam membentuk inspirasi kerja yang representatif; kenyamanan ruang kerja juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan kemampuan inovasinya (Nardo, Evanita, & Syahrizal, 2018). Apabila seseorang dapat menyelesaikan tugasnya secara maksimal, dengan rasa aman dan nyaman, maka lingkungan kerja tersebut dapat dikategorikan sebagai lingkungan yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat kinerja karyawan meningkat secara signifikan, sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka tingkat kinerja yang ideal pun akan menurun (Pratiwi, 2011) dalam (Endarwati et al., 2022)

Kultur dalam sebuah organisasi memberikan wadah untuk memajukan potensi karyawan. Hal ini dilakukan dengan mengubah pola pikir serta perilaku mereka. Tujuannya adalah agar mereka mampu menyesuaikan diri dengan berbagai rintangan, baik yang sedang dihadapi maupun yang mungkin terjadi kelak (Manik & Megawawi, 2019). Budaya organisasi berkaitan dengan

bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak (Muis & Fahmi, 2018).

Dalam tugas dan aktivitas operasional perusahaan, karyawan perlu dapat bekerja di bawah tekanan (*underpressure*) yang sering dialami oleh staf di berbagai perusahaan. Sebaliknya, jika stres sangat tinggi, kinerja karyawan akan menurun karena stres menghambat pelaksanaan tugas. Apabila karyawan merasa berbahagia dalam pekerjaannya, maka karyawan pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila semangat kerja rendah, maka karyawan akan menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. (Setyawati et al., 2018) Perusahaan mana pun tentu ingin para pegawainya bekerja lebih baik lagi. Oleh karena itu, relasi yang positif antara pimpinan dan staf menjadi krusial, apalagi di era persaingan global seperti sekarang, demi menjaga produktivitas dan kestabilan kerja. PT Yamaha Music Manufacturing Asia, yang beralamat di kawasan Industri MM2100 Jl Irian Blok EE 3 Cikarang Barat, Bekasi, Jawa Barat, adalah produsen alat musik elektronik dan audio profesional. Bidang ini memerlukan fokus lebih untuk meningkatkan target produksi serta performa karyawan. Sadar akan persaingan global yang makin sengit, PT Yamaha Music Manufacturing Asia paham betul bahwa kinerja perusahaan adalah kunci utama agar perusahaan tetap kompetitif. Sayangnya, di awal tahun 2024, perusahaan menghadapi masalah serius, yaitu penurunan produktivitas pegawai. Hal ini berimbas pada tidak tercapainya target produksi dan penurunan hasil yang cukup besar.

2. Metodologi Penelitian

Dalam riset ini, pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Untuk memilih sampel, dipakai teknik kuota sampling. Ini adalah cara pengambilan sampel non-probabilitas di mana jumlah atau kuota tertentu ditetapkan dari keseluruhan populasi yang menjadi fokus penelitian (Ramadhan et al., 2025). Untuk mewujudkan tujuan penelitian, maka dilakukan pengumpulan sampel dan data dari responden yang bekerja di perusahaan manufaktur. Sampel merupakan sebagian atau sebagai representatif dari populasi yang akan diteliti (Octiva et al., 2018) dalam (Setyawasih et al., 2022). Maka dari itu populasi yang di ambil dalam penelitian ini mengambil responden dari Pegawai Yamaha Music Manufacturing.

Karakteristik Responden

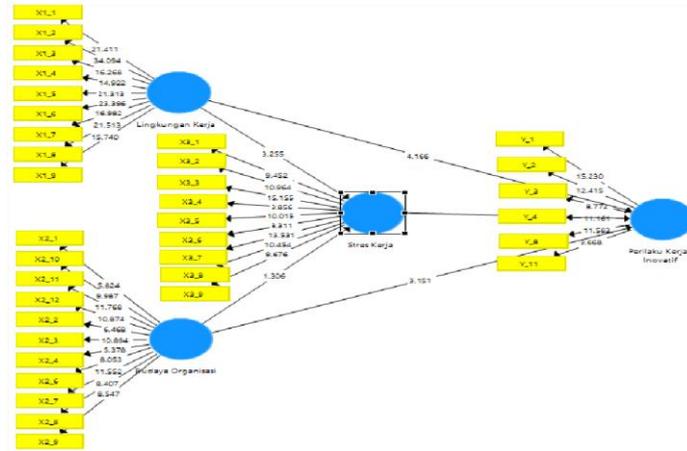
Partisipan dalam penelitian ini didapatkan melalui distribusi kuesioner digital dengan menggunakan platform Google Forms. Jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 100 individu, yang semuanya adalah karyawan dari Yamaha Music Manufacturing sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti

3. Hasil dan Pembahasan

Outer Model atau Measurement Model

A. Pengujian outer model analisa data dengan menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) 3.0 didapat outer model convergent validity dan discriminant validity. Hasil dari pengujian outer model menggunakan SmartPLS 3.0 ditunjukkan dengan gambar sebagai berikut:

B. *Gambar 1 Outer Model*



Sumber: Data Primer (diolah)

Convergent Validity

Pengujian validitas dibutuhkan dalam proses pengembangan instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid memiliki tingkat keabsahan yang tinggi. Validitas yang baik menunjukkan bahwa data yang diperoleh mencerminkan kondisi atau kenyataan sebenarnya dari item yang sedang diteliti. Nilai minim setiap factor loading dapat dilihat pada gambar 1 dengan nilai $\geq 0,5$ atau normalnya $\geq 0,7$. Validitas konvergen juga dapat dievaluasi melalui nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Suatu konstruk dianggap valid apabila nilai AVE-nya melebihi 0,50. (Hair et al., 2017).

Tabel 1. Convergent Validity

	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Stres Kerja	Perilaku Kerja Inovatif
X1_1	0,836			
X1_2	0,865			
X1_3	0,796			
X1_4	0,749			
X1_5	0,833			
X1_6	0,851			
X1_7	0,815			
X1_8	0,847			
X1_9	0,776			
X2_1		0,754		
X2_10		0,817		
X2_11		0,821		
X2_12		0,810		
X2_2		0,760		
X2_3		0,754		
X2_4		0,758		
X2_6		0,718		
X2_7		0,806		

X2_8		0,765		
X2_9		0,831		
Z_1			0,754	
Z_2			0,817	
Z_3			0,821	
Z_4			0,810	
Z_5			0,760	
Z_6			0,754	
Z_7			0,758	
Z_8			0,718	
Z_9			0,806	
Y_1				0,854
Y_11				0,773
Y_2				0,804
Y_3				0,744
Y_4				0,771
Y_8				0,789

Sumber: Smartpls 3.0

Berdasarkan hasil keseluruhan, semua indikator pada variabel memiliki nilai loading factor di atas 0,50. Dengan demikian, indikator-indikator tersebut membentuk konstruk yang dapat dinyatakan valid.

Untuk menguji *validitas konvergen*, digunakan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Suatu konstruk dikatakan memiliki validitas konvergen yang memadai apabila nilai AVE-nya melebihi angka 0,50. Nilai AVE yang tinggi mencerminkan bahwa indikator-indikator dalam konstruk tersebut secara konsisten mengukur konsep atau variabel yang sama secara akurat.

C. Tabel 2 Uji Convergent Validity Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Hasil
Budaya Organisasi	0,612	valid
Lingkungan Kerja	0,671	valid
Perilaku Kerja Inovatif	0,624	valid
Stres Kerja	0,583	valid

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang tercantum dalam tabel, seluruh variabel telah memenuhi kriteria kelayakan karena masing-masing memiliki nilai AVE di atas 0,5.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan dapat diuji dengan mengamati nilai cross loading antara setiap indikator dan konstruk yang relevan. Sebuah indikator dianggap valid jika hubungan antara indikator tersebut dengan konstruk utamanya lebih tinggi daripada hubungan dengan konstruk lainnya.

Tujuan dari uji validitas diskriminan ini adalah untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki karakteristik unik yang membedakannya dengan jelas dari konstruk lainnya. Di bawah ini disajikan hasil nilai cross loading yang didapat dari perhitungan dengan menggunakan metode PLS Algorithm

Metode *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Batas nilai 0,90 diterapkan apabila model jalur mencakup konstruksi yang secara konseptual sangat serupa. Dengan kata lain, nilai HTMT di bawah 0,90 menunjukkan bahwa validitas telah tercapai.

Tabel 3 Heterotrait monotrait ratio (HTMT)

	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Perilaku Kerja Inovatif	Stres Kerja
Budaya Organisasi				
Lingkungan Kerja	0,112			
Perilaku Kerja Inovatif	0,211	0,400		
Stres Kerja	0,123	0,278	0,405	

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan hasil analisis data ini, terlihat bahwa nilai keseluruhan Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT) untuk variabel yang diuji, semuanya berada di bawah 1. Berdasarkan hasil penelitian dan simulasi sebelumnya, sebaiknya nilai HTMT tidak melebihi 0,90, terutama jika konstruk yang digunakan memiliki kesamaan konsep. Dengan demikian, nilai HTMT yang terdapat pada tabel itu menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi standar atau kriteria yang direkomendasikan. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa validitas diskriminan dalam model ini telah terpenuhi.

Uji *Fornell Larcker*

Nilai *Fornell Larcker* adalah nilai korelasi antara variabel itu sendiri dan variabel lain. Ini valid apabila nilai antara variabel itu sendiri lebih besar dari nilai dengan variabel lain atau lebih besar dari 0,7.

Table 4. *Fornell Larcker*

	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Perilaku Kerja Inovatif	Stres Kerja
Budaya Organisasi	0,782			
Lingkungan Kerja	-0,057	0,819		
Perilaku Kerja Inovatif	0,209	0,382	0,790	
Stres Kerja	0,094	0,277	0,375	0,763

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel, terlihat bahwa nilai Fornell-Larcker untuk setiap variabel menunjukkan validitas diskriminan yang memadai. Hal ini tercermin dari nilai hubungan masing-masing variabel dengan dirinya sendiri yang lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan variabel tersebut dengan variabel lain. Selain itu, semua nilai korelasi yang lebih dari angka 0,7 juga telah memenuhi syarat yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel sudah memiliki kejelasan dan perbedaan yang cukup dari variabel yang lain.

Uji Cross Loading

Selain menggunakan metode *Fornell Larcker Criterion*, kita juga bisa mengecek validitas diskriminan dengan melihat nilai *Cross Loading*. Intinya, nilai loading suatu indikator ke konstruk yang diukurnya harus lebih tinggi daripada hubungannya dengan konstruk lain. Tabel di bawah ini menyajikan nilai *Cross Loading* untuk setiap hipotesis yang ada dalam penelitian ini.

Table 5. Cross Loading

	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Perilaku Kerja Inovatif
X1_1	-0,026	0,836	0,213	0,325
X1_2	-0,067	0,865	0,313	0,434
X1_3	0,061	0,796	0,192	0,303
X1_4	-0,099	0,749	0,228	0,230
X1_5	0,000	0,833	0,233	0,317
X1_6	-0,068	0,851	0,217	0,360
X1_7	-0,105	0,815	0,236	0,211
X1_8	-0,072	0,847	0,219	0,314
X1_9	-0,056	0,776	0,144	0,230
X2_1	0,754	-0,122	0,047	0,143
X2_10	0,817	-0,065	0,080	0,148
X2_11	0,821	-0,094	0,082	0,174
X2_12	0,810	-0,027	0,104	0,161
X2_2	0,760	-0,073	0,107	0,093
X2_3	0,754	0,046	0,132	0,240
X2_4	0,758	-0,153	-0,041	0,081
X2_6	0,718	-0,024	0,028	0,114
X2_7	0,806	-0,010	0,083	0,202
X2_8	0,765	-0,070	0,001	0,152
X2_9	0,831	-0,052	0,042	0,145
Z_1	0,089	0,218	0,741	0,325
Z_2	0,105	0,127	0,759	0,232
Z_3	0,029	0,114	0,716	0,302
Z_4	0,057	0,342	0,796	0,359
Z_5	-0,004	0,234	0,751	0,270

Z_6	0,079	0,133	0,719	0,239
Z_7	0,171	0,227	0,747	0,223
Z_8	0,027	0,198	0,810	0,207
Z_9	0,089	0,214	0,824	0,343
Y_1	0,186	0,272	0,288	0,854
Y_11	0,132	0,234	0,434	0,773
Y_2	0,200	0,436	0,193	0,804
Y_3	0,127	0,326	0,272	0,744
Y_4	0,173	0,217	0,254	0,771
Y_8	0,172	0,300	0,329	0,789

Sumber: Data Primer (diolah)

Merujuk pada tabel 5, nilai AVE (Average Variant Extracted) bagi semua variabel telah menunjukkan angka > 0,5, yaitu untuk Lingkungan kerja (0,836 > 0,5), Budaya organisasi (0,754 > 0,5), Stres kerja (0,741 > 0,5), dan Perilaku Kerja Inovatif (0,854 > 0,5). Telah dijelaskan bahwa setiap indikator dan variabel dianggap valid karena nilai tersebut telah memenuhi kriteria > 0,5

Uji Reliability

Composite Reliability

Reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana alat ukur memiliki konsistensi internal. Ini menunjukkan seberapa tepat dan stabil alat ukur dalam menjalankan fungsinya. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan melalui dua metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menilai tingkat keandalan suatu konstruk, sedangkan *Composite Reliability* mengukur konsistensi internal dari konstruk tersebut secara keseluruhan. Sebuah instrumen kuesioner dianggap *reliabel* apabila nilai *composite reliability* di atas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* paling kecil 0,6.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Budaya Organisasi	0,938	0,945
Lingkungan Kerja	0,939	0,948
Perilaku Kerja Inovatif	0,879	0,909
Stres Kerja	0,911	0,926

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel hasil pengujian reliabilitas, terlihat bahwa seluruh nilai *cronbach's alpha* menunjukkan angka di atas 0,6. Hal ini menandakan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi standar reliabilitas yang ditetapkan. Terlebih lagi, nilai *Composite Reliability* juga berada di atas 0,7, yang mengindikasikan bahwa seluruh variabel bisa dianggap reliabel. Jadi, secara keseluruhan, bisa ditarik kesimpulan bahwa semua variabel telah berhasil melewati pengujian reliabilitas dengan hasil yang baik. **Average Variant Extracted (AVE)**

Untuk menguji sejauh mana setiap konsep penelitian seperti Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Perilaku Kerja Inovatif, dan Stres Kerja saling berhubungan, kita menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE ini menunjukkan seberapa besar indikator-indikator suatu

konsep dapat dijelaskan oleh konsep itu sendiri. Konsep tersebut dianggap valid jika nilai AVE yang diperoleh lebih besar dari 0,50.

Tabel 7. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,612
Lingkungan Kerja	0,671
Perilaku Kerja Inovatif	0,624
Stres Kerja	0,583

Sumber: Data Primer (diolah)

Setelah meninjau hasil riset, bisa dikatakan bahwa semua variabel memenuhi syarat validitas konvergen. Indikasi ini muncul dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) masing-masing variabel, di mana Budaya Organisasi mencatatkan 0,612, Lingkungan Kerja sebesar 0,671, Perilaku Kerja Inovatif mencapai 0,624, dan Stres Kerja memperoleh 0,583. Mengingat seluruh nilai AVE berada di atas ambang batas minimal 0,50, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tiap variabel dalam model ini mampu menjelaskan indikator-indikatornya secara memadai. Hal ini memperlihatkan bahwa konstruk yang digunakan dinilai cukup representatif dan layak untuk diteruskan ke tahap pengujian model struktural. Tercapainya validitas konvergen juga mengindikasikan bahwa alat ukur yang digunakan cukup akurat dalam menggambarkan konsep yang diteliti.

Uji R-Square

Tujuan dari pengujian koefisien determinasi (*R-Square*) adalah untuk menilai kemampuan model dalam memperkirakan serta menerangkan variasi pada variabel terikat, yang disebabkan oleh variabel bebas dalam relasi yang telah dirumuskan. Menurut (Imam Ghozali, 2014), nilai *R-Square* sejumlah 0,75 menandakan bahwa model memiliki pengaruh yang besar atau kuat, angka 0,50 menandakan pengaruh yang moderat, sedangkan angka 0,25 menandakan pengaruh yang minim atau lemah.

Tabel 8. Uji Determinasi R2 (R-Square)

	R Square
Stres Kerja (Z)	0,089
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0,265

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan variabel stres kerja dengan nilai 0.089. Hasil ini menunjukkan bahwa nilainya termasuk ke dalam standar pengukuran yang rendah.

Uji F-Square

F-Square dipakai untuk menilai sejauh mana dampak relatif dari sebuah variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *F-Square* yang rendah (<0,02) menunjukkan bahwa pengaruhnya lemah, nilai antara 0,15 sampai 0,35 menunjukkan pengaruh sedang, sedangkan nilai yang di atas 0,35 menandakan antara variabel independen terhadap variabel devenden memiliki hubungan yang kuat. Berikut ini adalah nilai *F-Square* untuk masing-masing variabel yang sudah diteliti.

Tabel 9. Nilai F-Square

	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Perilaku Kerja Inovatif	Stres Kerja
Budaya Organisasi			0,055	0,013
Lingkungan Kerja			0,128	0,088
Perilaku Kerja Inovatif				
Stres Kerja			0,088	

Sumber: Data Primer (diolah)

Jika kita melihat Tabel 9, angka *F-Square* menunjukkan seberapa besar pengaruh setiap variabel. Budaya organisasi hanya sedikit memengaruhi perilaku inovatif, terlihat dari angka 0,055. Sementara itu, lingkungan kerja punya pengaruh yang lumayan besar terhadap perilaku inovatif, dengan nilai 0,128. Terkait stres kerja, budaya organisasi hanya memberikan dampak kecil, yaitu 0,013, dan lingkungan kerja pun menunjukkan pengaruh yang tidak terlalu besar dengan nilai 0,088. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja lebih berkontribusi pada perilaku inovatif dibandingkan dengan budaya organisasi, walaupun keduanya sama-sama tidak terlalu berpengaruh pada stres kerja.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis model dalam (model struktural), yang mencakup pengamatan nilai R-square, koefisien jalur, serta t-statistik. Untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak, perlu diperhatikan tingkat signifikansi antara konstruk, nilai t-statistik, dan p-value. Proses analisis ini memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.0, di mana nilai-nilai tersebut diperoleh dengan metode bootstrapping. Standar yang diterapkan dalam penelitian ini adalah t-statistik harus melebihi 1,96, p-value di bawah 0,05 (5%), dan koefisien beta yang memiliki nilai positif. Hasil dari pengujian hipotesis secara menyeluruh ditunjukkan dalam Tabel 10 dan 11 berikut Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficients)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Perilaku Kerja Inovatif	0,203	0,211	0,065	3,097	0,002
Budaya Organisasi -> Stres Kerja	0,110	0,144	0,086	1,283	0,200
Lingkungan Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0,320	0,317	0,080	4,020	0,000
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja	0,283	0,294	0,090	3,135	0,002
Stres Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0,267	0,287	0,110	2,426	0,016

Sumber: Data Primer (diolah)

H1(Diterima): Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Studi ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat dan positif antara bagaimana budaya organisasi diterapkan dengan munculnya perilaku inovatif di tempat kerja. Nilai *Original Sample* (O) yang tercatat sebesar 0,203 mengindikasikan bahwa hubungan antara keduanya adalah positif. Lebih lanjut, nilai t-statistik yang menyentuh angka 3,097, jauh melampaui batas t-tabel yaitu 1,96, menandakan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Terlebih lagi, nilai p-value sebesar 0,002, yang berada di bawah ambang batas 0,05, semakin menegaskan bahwa hubungan ini benar-benar signifikan. Dengan kata lain, ketika budaya organisasi diterapkan dengan baik, karyawan cenderung menunjukkan perilaku yang lebih inovatif.

H2(Tidak Diterima): Budaya organisasi berpengaruh terhadap stres kerja

Riset yang dilakukan memperlihatkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja ternyata tidak memiliki kaitan yang berarti. Terlihat dari angka *Original Sample* (O) yang berada di 0,110, yang mengindikasikan arah relasi yang positif meski tergolong lemah. Angka t-statistik yang diperoleh adalah 1,283, lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu 1,96, sehingga relasi ini dianggap tidak signifikan secara statistik. Selain itu, nilai p-value yang mencapai 0,200 lebih besar dari 0,05, menandakan bahwa hasil yang didapatkan belum memenuhi standar signifikansi. Dengan kata lain, walaupun ada petunjuk bahwa budaya organisasi yang lebih baik mungkin terkait dengan naiknya tingkat stres kerja, relasi ini tidak cukup kuat untuk disebut signifikan.

H3(Diterima): Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Studi ini memperlihatkan bahwa suasana kerja punya pengaruh baik dan penting terhadap seberapa inovatif karyawan. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan *Original Sample* (O) yang mencapai 0,320, yang mengisyaratkan adanya kaitan yang positif. Nilai t-statistik sebesar 4,020, yang lebih besar dari t-tabel 1,96, semakin memperkuat bukti bahwa hubungan ini benar-benar signifikan. Terlebih lagi, nilai *p-value* yang tercatat sebesar 0,000 memenuhi standar signifikansi karena lebih kecil dari 0,05. Jadi, bisa dibayangkan, kalau karyawan merasa kondisi tempat kerjanya makin oke, perilaku inovatif mereka pun cenderung makin meningkat

H4(Diterima): Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja

Studi yang dilakukan memperlihatkan adanya keterkaitan yang cukup erat dan positif antara suasana di kantor dengan seberapa stres para pekerja. Angka *Original Sample* (O) menunjukkan nilai 0,283, yang menandakan bahwa kedua hal ini memang berhubungan secara positif. Sementara itu, angka t-statistik yang mencapai 3,135 ternyata lebih tinggi dari t-tabel sebesar 1,96, sehingga bisa dibayangkan hubungan ini signifikan secara statistik. Terlebih lagi, angka *p-value* yang hanya 0,002 juga lebih kecil dari batas 0,05, yang semakin memperkuat bahwa hubungan ini memang nyata. Jadi, bisa disimpulkan bahwa kalau lingkungan kerja semakin nyaman atau semakin baik, kemungkinan besar tingkat stres yang dirasakan karyawan juga akan ikut meningkat.

H5(Diterima): Stres Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif

D. Studi menemukan bahwa ada hubungan yang cukup baik dan bermakna antara seberapa stres seseorang di pekerjaan dan seberapa inovatif mereka saat bekerja. Angka *Original Sample* (O) menunjukkan 0,267, yang berarti hubungannya positif. Karena nilai T-statistik 2,426 lebih besar dari 1,96 (nilai t-tabel), hubungan ini dianggap signifikan secara statistik. Tambahan lagi, nilai *p-value* 0,016 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa standar signifikansi telah terpenuhi. Singkatnya, makin stres seorang karyawan di tempat kerja, makin besar pula kemungkinan mereka untuk berinovasi.

E. Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Specific Indirect Effects)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values

Budaya Organisasi -> Stres Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0,029	0,042	0,032	0,907	0,365
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0,076	0,085	0,044	1,726	0,085

Sumber: Data Primer (diolah)

H6(Diterima): Budaya organisasi memediasi pengaruh stres kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif

F. Studi menunjukkan bahwa budaya organisasi punya pengaruh baik terhadap tekanan kerja, lewat perantara perilaku kerja kreatif. Ini kelihatan dari angka *Original Sample* (O) yang ada di 0,029. Tapi, nilai t-statistik sebesar 0,907 dan p-value 0,365 menandakan pengaruh ini belum cukup kuat di tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Walaupun begitu, pengaruh ini masih bisa dibilang lumayan penting di tingkat signifikansi 10% ($\alpha = 0,10$). Jadi, peningkatan di budaya organisasi bisa membantu menurunkan tekanan kerja, dan ujungujungnya bikin karyawan lebih berinovasi dalam bekerja.

G. H7(Diterima): lingkungan kerja memediasi stres kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Dari analisis riset yang dilakukan, didapati bahwa budaya perusahaan punya kaitan yang baik dengan tingkat stres karyawan, dan hal ini diperantarai oleh bagaimana karyawan berinovasi dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,076. Walaupun angka t-statistiknya 1,726 dan nilai *p-value*-nya 0,086, yang mana belum cukup memenuhi syarat signifikansi pada level 5% ($\alpha = 0,05$), hasil ini masih bisa dibilang cukup signifikan jika dilihat dari level signifikansi 10% ($\alpha = 0,10$). Artinya, kalau budaya perusahaan ditingkatkan, kemungkinan besar akan mempengaruhi stres kerja melalui peningkatan inovasi karyawan, meskipun secara statistik efeknya tidak terlalu kuat.

4. Kesimpulan dan saran

Kesimpulan

Studi ini dilakukan untuk memahami lebih dalam mengenai pengaruh lingkungan kerja, nilai-nilai yang dianut perusahaan, serta beban kerja terhadap kemampuan karyawan dalam berinovasi. Kemampuan berinovasi ini penting sebagai salah satu tolok ukur utama untuk memperkuat posisi perusahaan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi. Berdasarkan analisis kuantitatif terhadap seratus karyawan, didapatkan kesimpulan bahwa suasana di tempat kerja punya dampak yang baik dan cukup besar pada perilaku inovatif. Hal ini memperlihatkan jika lingkungan kerja terasa nyaman, terjamin keamanannya, mampu mendukung kreativitas, juga punya fasilitas memadai, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk berani menjajal hal baru, bereksperimen, serta mengutarakan gagasan inovatif tanpa merasa khawatir atau tertekan secara berlebihan.

Lebih lanjut, suasana di tempat kerja punya pengaruh baik dan besar pada munculnya ide-ide baru dalam cara kita bekerja. Jika suasana kerja itu terbuka, mendukung kita untuk terus belajar, memberi kita kebebasan untuk mengerjakan tugas, dan menekankan pentingnya ide baru serta keikutsertaan kita, itu jadi dasar yang kokoh untuk membentuk sikap karyawan yang aktif, penuh ide, dan suka bekerja sama.

Namun, siapa sangka, tekanan pekerjaan juga bisa berdampak baik pada cara kita berinovasi dalam bekerja, asal kondisinya tepat. Ini artinya, jika tekanan kerja itu pas, tidak terlalu berat, itu bisa mendorong kita untuk berpikir lebih tajam dan lebih efektif dalam mengatur pekerjaan. Tekanan yang masih dalam batas wajar, yang biasa disebut eustress, bisa membuat

kita berani keluar dari zona nyaman dan mendorong kita untuk mencari cara kerja yang lebih baik. Temuan ini memperlihatkan bahwa tidak semua tekanan dalam pekerjaan itu buruk; malah, kalau dikelola dengan benar, tekanan itu bisa jadi pendorong.

Uniknya, meski suasana di tempat kerja sepertinya tidak terlalu berpengaruh pada tekanan pekerjaan, ternyata lingkungan kerja punya pengaruh besar pada seberapa besar tekanan yang kita rasakan. Ini menunjukkan bahwa hal-hal fisik dan non-fisik di lingkungan kerja, seperti cahaya, suhu, hubungan dengan teman kerja, dan cara berkomunikasi antara atasan dan bawahan, sangat penting dalam membentuk bagaimana kita merasakan tekanan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung bisa menambah beban pikiran kita, yang akhirnya bisa mengurangi semangat dan hasil kerja kita.

Hasil pengujian jalur tidak langsung (mediasi) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat menjadi perantara antara stres kerja dan perilaku kerja inovatif. Budaya organisasi yang mendukung serta lingkungan kerja yang kondusif dapat mereduksi efek negatif stres terhadap kinerja inovatif. Dengan kata lain, organisasi yang menerapkan sistem nilai yang kuat dan menyediakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis dan fisik mampu menjaga semangat inovatif karyawan meskipun berada dalam tekanan kerja tertentu.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa suksesnya organisasi dalam menciptakan perilaku kerja inovatif tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, tetapi merupakan kombinasi dari suasana kerja yang mendukung, budaya organisasi yang maju, serta manajemen stres yang efektif. Penggabungan ketiga variabel ini membentuk suasana kerja yang harmonis, fleksibel, dan berfokus pada masa depan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, serta stres kerja yang juga terbukti turut memengaruhi perilaku tersebut, maka disarankan agar Yamaha Music Manufacturing memberikan perhatian serius terhadap peningkatan kualitas lingkungan kerja, penguatan nilai-nilai budaya organisasi, serta penerapan strategi manajemen stres karyawan yang komprehensif dan berkelanjutan.

Pertama, dalam hal lingkungan kerja, perusahaan perlu menjaga kondisi optimal pada aspek fisik seperti pencahayaan yang memadai, suhu ruang yang nyaman, kebersihan tempat kerja, keamanan lingkungan, serta sirkulasi udara yang baik. Selain aspek fisik, perhatian terhadap lingkungan kerja non-fisik juga penting, seperti membangun relasi antar karyawan yang harmonis, menciptakan komunikasi vertikal dan horizontal yang efektif, serta membina hubungan antara atasan dan bawahan berdasarkan prinsip saling menghargai, saling mendukung, dan keterbukaan. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung akan meningkatkan semangat kerja dan memfasilitasi terciptanya ide-ide kreatif dari karyawan.

Kedua, penguatan budaya organisasi perlu dilakukan dengan menanamkan nilai-nilai yang mendorong perilaku inovatif, seperti keberanian untuk bereksperimen, keterbukaan terhadap perubahan, apresiasi terhadap ide-ide kreatif, serta komitmen terhadap pembelajaran dan pengembangan yang berkesinambungan. Upaya ini dapat dilakukan melalui program internalisasi budaya perusahaan, pelatihan budaya kerja, serta penyelarasan nilai-nilai organisasi dengan aktivitas operasional sehari-hari. Selain itu, perusahaan juga perlu membangun iklim organisasi yang mendukung kolaborasi lintas divisi, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menerapkan sistem penghargaan bagi karyawan yang menghasilkan inovasi. Ketika nilai pribadi karyawan selaras dengan nilai-nilai perusahaan, loyalitas dan semangat mereka dalam menciptakan inovasi akan meningkat.

Ketiga, terkait dengan stres kerja, meskipun hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap perilaku inovatif, perusahaan tetap harus berhati-hati dalam mengelolanya. Stres pada tingkat tertentu dapat menjadi pemicu munculnya kreativitas, namun jika tidak ditangani dengan baik, stres dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, meningkatkan angka turn over, bahkan berisiko terhadap kesehatan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi

perusahaan untuk menyediakan sistem pendukung psikologis, seperti layanan konseling, program keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), pengelolaan beban kerja yang rasional, serta meningkatkan peran atasan dalam mendeteksi dan merespons gejala stres pada karyawan. Penerapan sistem kerja fleksibel dan penyesuaian target kerja dengan kemampuan individu juga dapat menjadi langkah efektif dalam mengurangi tingkat stres.

Sebagai penutup, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap ketiga aspek tersebut dan mengintegrasikannya ke dalam kebijakan strategis manajemen sumber daya manusia. Dengan pendekatan yang menyeluruh antara lingkungan kerja yang mendukung, budaya organisasi yang mendorong inovasi, dan pengelolaan stres yang adaptif, maka perilaku kerja inovatif karyawan dapat berkembang secara maksimal dan memberikan kontribusi nyata terhadap keunggulan kompetitif perusahaan di tengah tantangan industri manufaktur yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Enderwati, W. D., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif
- [2] Pegawai Smk Nasional Berbah. *J-MACC : Journal of Management and Accounting*, 5(2), 12-22. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v5i2.3474>
- [3] Etikariena. (2020). the Role of Leadership Style in Employees' Innovative Work Behavior in Digital Technology Based Organizations. *Jurnal Ecopsy*, 7(1), 48-63.
- [4] Margareta, & Eka Liliani. (2023). Inovasi Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Sekolah Yang Efektif Di Madrasah Aliyah Ma'arif Udanawu Kabupaten Blitar. 4-5.
- [5] Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9-25.
- [6] Ramadhan, R., Wulandari, F., Karyawan, K., & Inovatif, P. (2025). Pengaruh kepemimpinan inklusif terhadap kinerja karyawan dengan perilaku inovatif karyawan sebagai variabel mediasi. 7(2), 346-356.
- [7] Setyawasih, R., . H., & Buchdadi, A. D. (2022). Organizational Culture and Innovative Work Behavior in Manufacturing Company: The Role of Employee Engagement as a Mediator. *International Journal of Research and Review*, 9(1), 360-371. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220143>
- [8] Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres kerja karyawan 1-3. 3(3), 405-412.
- [9] Ubaydillah, S. R. (2022). *Budaya Organisasi*. Jl. Mojopahit 666 B Sidoarjo: UMSIDA PRESS.