# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

## A. Kajian Pustaka

### 1. Iklim Organisasi

#### a. Pengertian Iklim Organisasi

Mansur *et al.,* (2022) Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu iklim organisasi di mana kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhimya dapat meningkatkan efesiensi kerja yang tinggi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk menuju pencapaian tujuan instansi. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi.

Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan organisasi yang berkaitan dengan bagaimana lingkungan kerja dirasakan oleh anggota organisasi dan dapat memengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Su *et al.,* (2022) menjelaskan *innovative climate* sebagai kondisi organisasi yang dapat mendukung munculnya perilaku improvisasi karyawan melalui terciptanya *psychological safety*.

Menurut Dewantara *et al.,* (2023) menempatkan *organizational climate* sebagai kondisi organisasi yang berkaitan dengan *innovative work behavior* melalui *organizational learning behavior*.

Imbaruddin *et. al.,* (2024) iklim organisasi (*organizational climate*) beserta dengan budaya organisasi (*organizational culture*) juga menjadi elemen krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Iklim organisasi yang positif dapat mendorong interaksi dan komunikasi yang efektif antar pegawai, sehingga kerja sama dapat terjalin di antar pegawai tersebut. Selain dari pada itu, budaya organisasi yang kuat dapat memberikan pegawai landasan nilai dan norma yang menjadi pedoman dalam bekerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas pegawai terhadap organisasinya.

**b. Teori Iklim Organisasi**

Penelitian ini menggunakan teori iklim organisasi yang dikemukakan oleh Utama (2019). Menurut Utama (2019), iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja yang tercipta di dalam organisasi dan memengaruhi sikap serta perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Iklim organisasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis, dan kondusif sehingga mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan.

**c. Indikator Iklim Organisasi**

Menurut Utama (2019), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur iklim organisasi dalam suatu perusahaan. Indikator-indikator tersebut menggambarkan berbagai kondisi yang berkaitan dengan lingkungan kerja serta bagaimana karyawan merasakan dan menilai kondisi tersebut selama melaksanakan pekerjaan. Setiap indikator menunjukkan aspek tertentu dalam iklim organisasi yang dapat mencerminkan keadaan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Adapun indikator iklim organisasi menurut Utama (2019) adalah:

1. Kepemimpinan

   Kepemimpinan merupakan perilaku atau interaksi seorang pemimpin dalam mengoordinasikan dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada karyawan akan menciptakan iklim organisasi yang positif. Selain itu, kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Kepercayaan

   Kepercayaan merupakan adanya sikap saling percaya antara karyawan dan pimpinan dengan tetap mengembangkan serta mempertahankan hubungan yang penuh keyakinan dan kepercayaan. Tingginya tingkat kepercayaan dalam organisasi akan

mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama antarkaryawan, serta meminimalkan terjadinya konflik di lingkungan kerja.

3. Pembuatan Keputusan Bersama

Pembuatan keputusan bersama menunjukkan bahwa para karyawan di semua tingkat organisasi diajak untuk berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai berbagai permasalahan serta kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka. Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan penetapan tujuan organisasi dapat meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*), komitmen, serta partisipasi aktif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Kejujuran

Kejujuran merupakan suasana umum yang diliputi oleh sikap jujur dan keterbukaan yang mewarnai hubungan antar karyawan di dalam organisasi. Dalam lingkungan kerja yang menjunjung tinggi kejujuran, karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun permasalahan yang dihadapi. Kondisi ini dapat menciptakan hubungan kerja yang sehat dan mendukung terciptanya budaya organisasi yang positif.

5. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi yang berkaitan dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang karyawan dalam organisasi. Karyawan berhak memperoleh informasi yang jelas, tepat, dan relevan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya. Komunikasi yang efektif akan mempermudah koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi.

**2. Kreativitas Karyawan**

**a. Pengertian Kreativitas Karyawan**

Ma *et al.,* (2023) membahas hubungan *organizational innovative climate* dengan *employee creativity* dan menunjukkan bahwa iklim inovatif organisasi dapat meningkatkan kreativitas karyawan melalui motivasi intrinsik. Zhao dan Zhang (2023) juga meneliti kreativitas karyawan dan menemukan bahwa *mastery climate* dapat meningkatkan kreativitas melalui *domain-relevant skills*. Supriandi (2024) membahas penerapan kreativitas dalam pengembangan talenta dan menempatkan kreativitas sebagai kemampuan yang mendukung pengembangan karyawan. Gerçek (2024) juga secara khusus membahas *employee creativity* melalui kajian mengenai unsur-unsur pembentuk kreativitas karyawan.

Imbaruddin (2024) Kreativitas pegawai (*employee creativity*) memainkan peran penting dalam mendukung inovasi pada tempat kerjanya yang membantu organisasi untuk merespon tantangan dan memanfaatkan peluang yang baru. Kreativitas tersebut memungkinkan pegawai tersebut untuk menemukan cara kerja yang lebih efisien dan solutif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karenanya, Kreativitas pegawai diakui sebagai faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kreativitas karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan gagasan, solusi, dan cara kerja baru yang bermanfaat untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kreativitas tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menghasilkan ide, tetapi juga dipengaruhi oleh keterampilan, proses berpikir kreatif, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

**b. Teori Kreativitas Karyawan**

Teori kreativitas karyawan dalam penelitian ini menggunakan teori dari Teresa Amabile yang menjelaskan bahwa kreativitas karyawan merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan ide, solusi, atau cara kerja baru yang bermanfaat bagi organisasi. Menurut Amabile (2016) kreativitas karyawan dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu keterampilan yang relevan dengan domain, proses yang relevan

dengan kreativitas, dan motivasi tugas. Keterampilan yang relevan dengan domain berkaitan dengan pengetahuan serta kemampuan individu dalam bidang tertentu, proses yang relevan dengan kreativitas berkaitan dengan kemampuan berpikir kreatif dan strategi menghasilkan ide baru, sedangkan motivasi tugas berkaitan dengan dorongan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja.

**c. Indikator Kreativitas Karyawan**

Menurut Amabile (2016), kreativitas karyawan diukur melalui tiga indikator utama yang mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan ide-ide baru dan bermanfaat bagi organisasi. Adapun indikator kreativitas karyawan adalah sebagai berikut:

1) Keterampilan yang relevan dengan domain

Proses yang relevan dengan kreativitas karyawan, dan motivasi tugas. Menurut Amabile, komponen pertama, yaitu keterampilan yang relevan dengan domain, mengacu pada pengetahuan dan keahlian faktual dalam domain tertentu. Amabile berpendapat bahwa keterampilan yang relevan dengan domain cenderung dipengaruhi oleh pendidikan formal dan informal, serta kemampuan persepsi, kognitif, dan motorik individu. Semakin tinggi tingkat keterampilan yang relevan dengan domain yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kemampuannya dalam menghasilkan ide-ide kreatif dan

memberikan solusi yang efektif terhadap berbagai permasalahan dalam pekerjaannya.

2) Proses yang relevan dengan kreativitas karyawan

Komponen kedua, yang awalnya disebut sebagai keterampilan yang relevan dengan kreativitas tetapi baru-baru ini telah diubah menjadi proses yang relevan dengan kreativitas, melibatkan pemahaman eksplisit atau tacit tentang ategi yang tepat untuk menghasilkan ide kreatif, gaya berpikir yang sesuai, dan metode kerja dalam menciptakan ide kreatif. Amabile berpendapat bahwa pelatihan dalam keterampilan dan strategi kreatif, pengalaman dalam kegiatan kreatif, serta memiliki karakteristik kepribadian tertentu cenderung memberikan pengaruh positif pada proses yang relevan dengan kreativitas. Penelitian empiris selanjutnya tentang pelatihan untuk pemecahan masalah kreatif telah menunjukkan bahwa pelatihan dapat membantu meningkatkan tingkat kreativitas karyawan

3) Motivasi Tugas

Komponen ketiga, yaitu motivasi kerja, mencakup sikap karyawan terhadap tugas dan persepsi mereka tentang motivasi diri mereka dalam menjalankan tugas tersebut. Secara umum, motivasi kerja dapat bersifat intrinsik atau ekstrinsik. Amabile dan Pillemer (2022) mengusulkan bahwa motivasi intrinsik harus didefinisikan sebagai “motivasi yang timbul dari respons positif individu terhadap kualitas tugas itu sendiri; respons ini dapat berupa minat, keterlibatan,

keingintahuan, kepuasan, atau tantangan positif". Dengan motivasi tugas yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, berinisiatif mencari cara-cara baru yang lebih efektif, serta menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi organisasi.

**3. Integritas**

**a. Pengertian Integritas**

Integritas merupakan sikap yang menunjukkan konsistensi antara nilai, prinsip, perkataan, dan tindakan seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya. Integritas berkaitan dengan kejujuran, keteguhan dalam memegang prinsip moral, serta kesesuaian antara apa yang diyakini dengan tindakan yang dilakukan. Mansur *et al.,* (2022) menjelaskan bahwa integritas dapat dimaknai sebagai konsistensi dan keteguhan antara tindakan dengan nilai dan prinsip, serta merupakan komitmen untuk melakukan sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis secara konsisten dalam berbagai situasi.

Menurut Devi *et al.,* (2022) Integritas adalah kejujuran, mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki kemampuan yang memancarkan kewibawaan. Integritas adalah ukuran tinggi rendahnya komitmen pribadi. Integritas berpengaruh aktif dalam tindak kecurangan. Menurut Anggara & Suprasto, (2020) menyatakan terkait integritas merupakan komitmen seseorang untuk teguh pendirian pada prinsip pemikiran moral dan termasuk salah satu bagian dalam diri

yang memanifestasikan perilaku seseorang dan menuntut individu supaya berperilaku jujur, transparansi, pemberani dan akuntabel.

**b. Teori Integritas**

Barnard dkk. (2008) juga menganalisis dimensi konstruk integritas. Konsep ini merupakan penjelas atau identitas integritas dengan sejumlah aspek yang mendasarinya. Indikator tersebut adalah integritas sebagai konsistensi perilaku (*behavioural consistency*), integritas sebagai sebuah yang benar (righteousness), integritas sebagai sebuah kenyataan apa adanya (*frankness*), dan integritas sebagai sebuah kredibilitas (*credibility*), integritas sebagai sebuah keadilan (*fairness*). Kelima aspek tersebut menunjukkan bahwa integritas tidak hanya berkaitan dengan kejujuran, tetapi juga mencerminkan konsistensi dalam bertindak, keterbukaan, keadilan, serta kemampuan individu untuk memperoleh dan mempertahankan kepercayaan dari orang lain dalam lingkungan kerja. Penjelasan lebih detail terkait dimensi tersebut sebagai berikut:

**c. Indikator Integritas**

Menurut Barnard *et.,al* (2008), integritas diukur melalui lima indikator utama yang mencerminkan perilaku individu dalam menerapkan nilai-nilai moral dan etika dalam lingkungan kerja. Adapun indikator integritas adalah sebagai berikut:

1) Konsisten perilaku (*behavioural consistency*).

Integritas sebagai konsistensi perilaku (*behavioural consistency*). Berdasarkan perspektif konsistensi, integritas dipandang sebagai

sebuah kesatuan atau kelengkapan dan menunjukkan konsistensi dan koherensi prinsip dan nilai. Definisi integritas menunjukkan bahwa seseorang itu tidak bisa dibagi pikirannya dan dipengaruhi oleh tekanan dari masyarakat atau kelompok tertentu. Seseorang yang memiliki integritas akan memiliki keteguhan hati meskipun mendapat dorongan dari pihak tertentu untuk berpaling karena ada godaan atau mengikuti pilihan mereka. Dengan demikian, integritas merupakan konsistensi antara perilaku sepanjang waktu dan ada pada segala situasi.

2) Sebuah yang benar (*righteousness*).

   Integritas sebagai sebuah yang benar (*righteousness*). Integritas memiliki komponen moral sebagai aspek yang penting dalam diri seseorang. Moral integritas menunjukkan secara eksplisit bahwa seseorang tidak mudah dipengaruhi untuk melakukan tindakan korupsi. Integritas bisa dipertimbangkan sebagai loyalitas absolut pada prinsip moral yang menjadi arahan dalam perilaku seseorang dan mengatur hubungan dengan orang serta berdampak pada lingkungan lebih luas.

3) Kenyataan apaadanya (*frankness*).

   Integritas sebagai sebuah kenyataan apa adanya (*frankness*). Individu yang memiliki integritas akan cenderung jujur terhadap dirinya dan juga terhadap orang lain terkait dengan nilai dan prinsip. Hal ini ditunjukkan dengan cara menyampaikan sesuatu dengan jujur

dan terbuka. Kejujuran ini bisa menciptakan rasa percaya pada orang lain secara terus-menerus. sikap frankness menjadi landasan penting dalam membangun hubungan kerja yang transparan, harmonis, dan saling percaya di antara anggota organisasi.

4) Kredibilitas (*credibility*).

Integritas sebagai sebuah kredibilitas (*credibility*). Individu dengan karakter integritas beretika menjalankan tanggung jawabnya pada orang lain dan sebagai bentuk akuntabilitas dalam hubungannya dengan orang lain dan institusi tempat dia berada. Individu berusaha kerja keras untuk mencapai tujuan yang sudah menjadi tanggung jawabnya apapun situasi yang mengelilinginya termasuk dalam situasi yang sulit. Integritas ini merupakan komitmen untuk menepati janji.

5) Keadilan (*fairness*).

Integritas sebagai sebuah keadilan (*fairness*). Individu dengan nilai integritas yang dimiliki akan cenderung memiliki kepedulian pada orang lain dan menaruh simpati pada orang lain serta adil dalam membuat keputusan. Saat membuat keputusan, individu akan mempertimbangkan dampaknya pada orang lain dalam jangka panjang dan tidak mementingkan diri sendiri. Ada aspek *benevolence* dalam diri seseorang dengan nilai integritas yang artinya mempertimbangkan dampak baik dan buruk hagi seseorang dan lingkungan sekitarnya. Hal ini tentu saja akan menuntut diri seseorang untuk menahan emosi dan tidak mementingkan diri sendiri.

## 4. Perilaku Kerja Inovatif

### a. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Setiawan *et al.,* (2021) Transformational Leadership merupakan jenis kepemimpinan yang membangkitkan kesadaran para pengikut dengan menunjukkan nilai-nilai dan cita-cita yang tinggi seperti kebebasan, keadilan dan kesetaraan. Dalam hal ini pemimpin memberikan motivasi dan melakukan segala sesuatu dengan menghargai setiap individu dan selalu berinteraksi dengan anggota organisasinya Djuraidi & Laily, (2020).

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku karyawan yang berkaitan dengan kemampuan menghasilkan, mengembangkan, memperkenalkan, dan menerapkan gagasan baru dalam pelaksanaan pekerjaan. Perilaku tersebut tidak hanya berhenti pada munculnya ide, tetapi juga mencakup upaya untuk merealisasikan ide atau cara baru tersebut sehingga dapat memberikan manfaat bagi pekerjaan maupun organisasi. Sintia dan Partina (2024) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif berkaitan dengan perilaku individu dalam menghasilkan, memperkenalkan, dan menerapkan gagasan baru yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.

### b. Teori Perilaku Kerja Inovatif

Teori perilaku kerja inovatif dalam penelitian ini menggunakan teori dari Kleysen dan Street yang menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan tindakan individu dalam menciptakan, mengembangkan,

serta menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Menurut Kleysen dan Street (2001), perilaku inovatif terbentuk melalui beberapa tahapan perilaku yang saling berkaitan, yaitu eksplorasi peluang, pengarahan untuk menghasilkan perubahan positif, investigasi informasi, praktik usaha untuk merealisasikan ide, serta mencoba mengembangkan dan menguji penerapan ide inovatif dalam pekerjaan maupun organisasi.

**c. Indikator Perilaku Kerja Inovatif**

Menurut Kleysen dan Street (2001), perilaku kerja inovatif diukur melalui beberapa indikator yang menggambarkan tahapan individu dalam menghasilkan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru di lingkungan kerja. Adapun indikator perilaku kerja inovatif adalah sebagai berikut:

1. Eksplorasi peluang *opportunity exploration* yaitu upaya individu untuk mencari, mengenali, dan mempelajari berbagai peluang yang dapat menghasilkan inovasi.
2. Pengarahan untuk menghasilkan perubahan positif *generativity*, yaitu kemampuan individu dalam menghasilkan ide, gagasan, atau solusi baru yang dapat memberikan perubahan positif bagi organisasi.
3. Investigasi informasi *formative investigation*, yaitu kegiatan mengumpulkan, menganalisis, dan menguji berbagai informasi yang diperlukan untuk mengembangkan ide inovatif.

4. Praktik usaha untuk merealisasikan ide *championing* , yaitu upaya individu dalam memperjuangkan, mempromosikan, dan memperoleh dukungan agar ide inovatif dapat diterapkan
5. Penerapan ide *application*, yaitu kemampuan individu dalam mengimplementasikan serta mengevaluasi ide inovatif sehingga memberikan manfaat bagi organisasi

## B. Kajian Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Melalui kajian penelitian sebelumnya, peneliti dapat mengetahui hasil penelitian yang relevan, menemukan persamaan dan perbedaan penelitian, serta menjadi dasar dalam penyusunan penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama. Tahun. Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel | Metode penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Etikariena & Kalimashada ,2022<br><br>*The Influence of Organizational Climate on Innovative Work Behaviour*.<br><br>Jurnal Psikologi. | Apakah *organizational climate* memengaruhi *innovative work behaviour* pada karyawan? | X: *Organizational Climate*<br>Y: *Innovative Work Behaviour* | Kuantitatif, regresi berganda. | *Organizational climate* berpengaruh sebesar 12,1% terhadap *innovative work behaviour.* |
| 2. | Ainulisany& Radikun, 2022<br><br>Peran Iklim Organisasi terhadap Perilaku | Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif melalui *knowledge sharing*. | X: Iklim Organisasi;<br>Z: *Knowledge Sharing*<br>Y: Perilaku Kerja Inovatif. | Kuantitatif *cross-sectional.* | *Knowledge sharing* memediasi hubungan iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. |

| No | Nama. Tahun. Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel | Metode penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|---|
| | Kerja Inovatif dengan Perilaku Berbagi Pengetahuan sebagai Mediasi.<br><br>Efektor. | | | | |
| 3. | Mansur, et, al., 2022.<br><br>Pengaruh Iklim Organisasi, Integritas, dan Inovasi terhadap Kinerja Pegawai.<br><br>Jurnal Magister Manajemen | Bagaimana pengaruh iklim organisasi, integritas, dan inovasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai serta mengetahui variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. | X1: Iklim Organisasi; X2: Integritas; X3: Inovasi; Y: Kinerja. Pegawai | Kuantitatif regresi linear berganda menggunakan SPSS. | Integritas menjadi variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. |
| 4. | Santoso, D., & Nugraheni, D, 2022<br><br>Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan *Transformasional, Knowledge Sharing* dan *Employee Engagement* bagi Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif.<br><br>Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis. Vol. 15 No. 2, Agustus 2022 | Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif? | X1**:** Iklim Organisasi X2: Kepemimpinan Transformasional X3: *Knowledge Sharing* Z: *Employee Engagement* Y: Perilaku Kerja | Kuantitatif. | *Knowledge sharing* dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. |

| No | Nama. Tahun. Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel | Metode penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|---|
| 5. | Su, X., *et al*., 2022<br><br>*Organizational Innovative Climate and Employees' Improvisational Behavior*.<br><br>SAGE Open. | Bagaimana *organizational innovative climate* memengaruhi *improvisational behavior*? | X: *Organizational Innovative Climate*<br>Y: *Improvisational Behavior*<br>M: *Psychological Safety.* | Kuantitatif. | *Organizational innovative climate* meningkatkan *improvisational behavior* melalui *psychological safety.* |
| 6. | Tafsir, M., 2022.<br><br>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Perilaku Inovatif dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai *Intervening Variable.*<br><br>Jurnal Sosio Sains. | Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, perilaku inovatif dan *employee engagement* terhadap kinerja. | X1: Kepemimpinan Transformasional<br>X2: Iklim Organisasi<br>X3: Perilaku Inovatif<br>X4: *Employee Engagement*<br>Z: Kepuasan Kerja<br>Y: Kinerja Pegawai | Kuantitatif menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 7. | Dewantara*,et al*., 2023<br><br>*The Effect of Organizational Climate on Innovative Work Behaviour with Organizational Learning Behaviour as an* | Apakah *organizational climate* memengaruhi *innovative work behavior* melalui *organizational learning behavior*? | X: *Organizational Climate*<br>Y: *Innovative Work Behavior*<br>Z: *Organizational Learning Behavior*. | Kuantitatif | *Organizational climate* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior.* |

| No | Nama. Tahun. Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel | Metode penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Intervening Variable*.<br><br>IJMMU. | | | | |
| 8. | Gusmayanti, 2023<br><br>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif.<br><br>*Innovative Journal of Social Science Research.* | Bagaimaan pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan komitmen organisasi? | X1: Kepemimpinan Transformasional<br>X2: Iklim Organisasi<br>X3: Komitmen Organisasi<br>Y: Perilaku Kerja Inovatif | Kuantitatif menggunakan SPSS | Seluruh variabel berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. |
| 9. | Indajang, et. al., 2023<br><br>*Innovative Work Behavior Strengthening Model*.<br><br>Valid Jurnal Ilmiah. | Bagaimana Pengaruh self-*efficacy, knowledge sharing* dan *organizational creative climate*? | X1*: Self-efficacy*<br>X2: Knowledge Sharing<br>X3: Organizational Creative Climate | Kuantitaif PLS. | Ketiga variabel berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior.* |
| 10. | Listyanti, & Hendarman, 2023<br><br>*Knowledge Sharing Behavior, Team Climate, and Organizational Learning Culture as* | Apakah *knowledge sharing, team climate* dan *organizational learning culture* memengaruhi *innovative work behavior*? | X1: *Knowledge Sharing*<br>X2: *Team Climate*<br>X3: *Organizational Learning Culture.* | Kuantitatif. | Semua variabel berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. |

| No | Nama. Tahun. Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel | Metode penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Predictors of Innovative Work Behavior*. | | | | |
| 11. | Ma, T., Ali & Ndagi, 2023<br><br>*A Review on Organizational Innovative Climate on Employees Creativity*. | Bagaimana *organizational innovative climate* meningkatkan kreativitas karyawan? | X1 : *Organizational Innovative Climate*<br>Y: *Employe Creativity.* | Kuantitatif | *Organizational innovative climate* meningkatkan kreativitas melalui motivasi intrinsik. |
| 12. | Prawitowati, & Sholihin, 2023<br><br>Eksplorasi Pengaruh *Levers of Control* terhadap Kinerja Kreatif.<br><br>ABIS. | Bagaimana *Levers of Control* membangun kinerja kreatif? | X: *Levers of Control*<br>Y: Kinerja Kreatif. | Kuantitatif. | *Levers of Control* mendukung kreativitas karyawan. |
| 13. | Zhao& Zhang, 2023<br><br>*The Influence of Team Motivational Climate on Kreativitas karyawan*.<br><br>*Frontiers in Psychology.* | Bagaimana *team motivational climate* memengaruhi kreativitas karyawan? | X: *Team Motivational Climate*<br>Y: Kreativitas karyawan. | Kuantitatif. | *Mastery climate* meningkatkan kreativitas melalui *domain-relevant skills*. |
| 14. | Imbaruddin, et. al., 2024<br><br>Pengaruh Kreativitas Pegawai, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpina | Bagaimana pengaruh kreativitas dan iklim organisasi terhadap kinerja? | X1: Kreativitas Pegawai<br>X2: Iklim Organisasi<br>X3: Budaya Organisasi<br>X4: Kepemimpina n Transformasi | Kuantitatif | Seluruh variabel meningkatkan kinerja pegawai |

| No | Nama. Tahun. Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel | Metode penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|---|
| | n Transformasional, dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai.<br><br>Jurnal Administrasi Bisnis. (Vol. 30 No. 3, Desember 2024). | | onal<br>X5: Pemberdayaan<br>Y: Kinerja Pegawai | | |
| 15. | Kim, et .al., 2024.<br><br>*Effects of Organizational Innovative Climate within Organizations*.<br><br>Research Policy. | Bagaimana *organizational innovative climate* memengaruhi *innovative behavior*? | X: *Organizational Innovative* Climate<br>Y: *Innovative Behavior.* | Kuantitatif multilevel. | *Organizational innovative climate* meningkatkan *innovative behavior.* |
| 16. | Salsabila& Mansyur, 2024<br><br>*Innovative Work Behavior: Role of Organizational Climate and* Kreativitas karyawan.<br><br>Jurnal Fokus Manajemen Bisnis. | Bagaimana *organizational climate* dan kreativitas karyawan memengaruhi *innovative work behavior*? | X1: *Organization Climate*<br>X2: Kreativitas karyawan<br>Y: *Innovative Work Behavior.* | Kuantitatif | *Organizational climate* dan kreativitas karyawan berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. |
| 17. | Sintia & Partina,2024<br><br>Pengaruh Iklim Organisasi, | Apakah iklim organisasi, kepemimpinan otentik dan *knowledge sharing* | X1: Iklim Organisasi<br>X2: Kepemimpinan Otentik<br>X3: | Kuantitatif menggunakan SPSS | Ketiga variabel berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. |

| No | Nama. Tahun. Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel | Metode penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|---|
| | Kepemimpinan Otentik, dan *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Kerja Inovatif.<br><br>Cakrawangsa Bisnis. | memengaruhi perilaku kerja inovatif? | *Knowledge Sharing*<br>Y: Perilaku Kerja Inovatif | | |
| 18. | Supriandi, 2024<br><br>Penerapan Kreativitas dan Kepemimpinan Kolaboratif dalam Pengembangan Talenta. | Bagaimana kreativitas memengaruhi pengembangan talenta? | X1: Kreativitas;<br>X2: Kepemimpinan Kolaboratif. | Kuantitatif. | Kreativitas meningkatkan pengembangan talenta. |
| 19. | Iswati, *et al*., 2025<br><br>Peran Iklim Organisasi terhadap Motivasi Berprestasi dengan Mediator Kepuasan Kerja. | Apakah iklim organisasi meningkatkan motivasi berprestasi? | X: Iklim Organisasi;<br>M: Kepuasan Kerja<br>Y: Motivasi Berprestasi. | Kuantitatif SEM. | Iklim organisasi meningkatkan motivasi berprestasi melalui kepuasan kerja. |
| 20 | Oktaviani *et al.*, 2025<br><br>Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Komitmen Organisasi | Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap perilaku kerja inovatif? | X1: Budaya Organisasi<br>X2: Motivasi Kerja<br>Z: Komitmen Organisasi<br>Y: Perilaku Kerja Inovatif | Kuantitatif SmartPLS. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. |

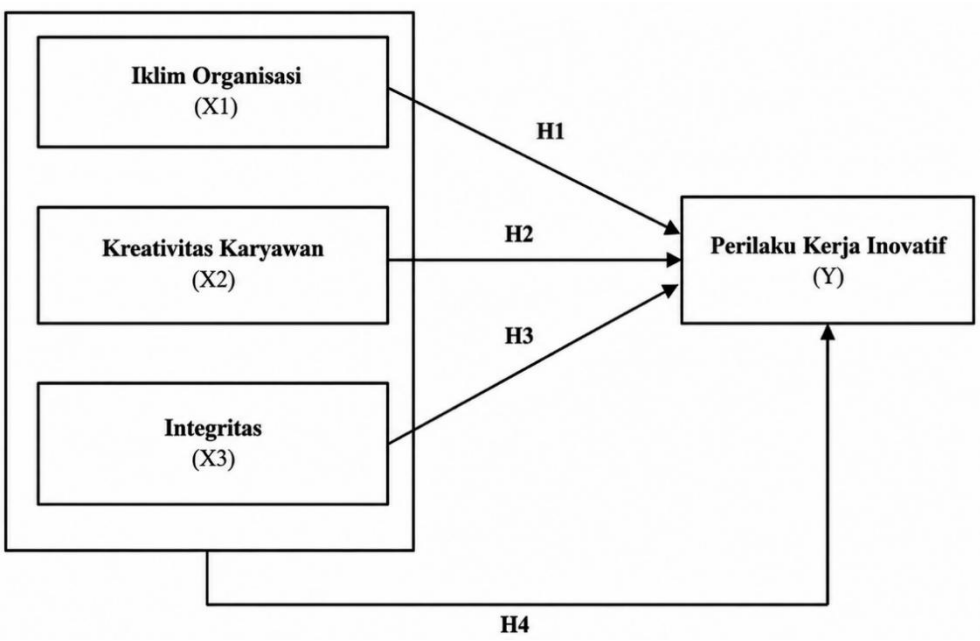
| No | Nama. Tahun. Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel | Metode penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|---|
| | sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Indomaret.<br><br>Jurnal Penelitian Nusantara. (Vol. 1 No. 6, Juni 2025). | | | | |

Sumber : Data Primer diolah Penulis (2026)

## C. Kerangka Berpikir

Menurut Menurut Sugiyono (2022), kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah sintesis tentang hubungan antarvariabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, yang kemudian dianalisis secara kritis dan sistematis untuk menghasilkan penjelasan hubungan antarkonsep yang diteliti. Dalam laporan studi penelitian, kerangka pemikiran biasanya dipresentasikan setelah tinjauan literatur atau studi pustaka.

Kerangka berpikir yang terdapat pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas, 1 (satu) variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian yang akan dilakukan adalah iklim organisasi, kreativitas karyawan, integritas, perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat. Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Salsabilla & Mansyur (2024) yang meneliti iklim organisasi, kreativitas karyawan, dan perilaku kerja inovatif. Mansur *et al.,* (2022), penelitian integritas. kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.




Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber : Penelitian Dari Salsabilla & Mansyur,(2024) Mansur *et al.,*(2022)

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menunjukkan penelitian yang menjelaskan pengaruh iklim organisasi (X1), kreativitas karyawan (X2), dan integritas (X3) terhadap perilaku kerja inovatif (Y). Setiap variabel independen memiliki hubungan langsung dengan variabel dependen. Hipotesis $H_1$ menunjukkan pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif, $H_2$ menunjukkan pengaruh kreativitas karyawan terhadap perilaku kerja inovatif, dan $H_3$ menunjukkan pengaruh integritas terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, $H_4$ menggambarkan pengaruh iklim organisasi, kreativitas karyawan, dan integritas secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif. Kerangka ini digunakan untuk menguji sejauh mana ketiga variabel tersebut dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan pada PT Bank BTPN Syariah Cabang Madiun.

## D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2024) hipotesis merupakan jawaban sementara yang diajukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada rumusan masalah serta kerangka berpikir.Hipotesis inilah yang menstimulasi atau mendorong dilakukannya penelitian. Dari uraian diatas, peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. **Pengaruh antara Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan PT BTPN Syariah Cabang Madiun**

   Iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru Hipotesis ini didukung oleh temuan Gusmayanti *et al.,* (2023), Wijayanto, & Ngatno (2024) yang menemukan *organizational climate* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* sebagai anteseden perilaku inovatif. Didukung oleh temuan Ainulisany & Radikun (2022) yang menunjukkan iklim organisasi berperan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada sektor pariwisata, serta Sintia & Partina (2024) yang membuktikan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Kementerian Keuangan.

   Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Iklim organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk berkomunikasi, bekerja sama, menyampaikan pendapat,

serta memperoleh dukungan dalam melaksanakan tugas. Kondisi lingkungan kerja yang demikian dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan untuk mengembangkan gagasan dan mencoba cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, iklim organisasi yang kurang mendukung dapat membuat karyawan lebih berhati-hati dalam menyampaikan ide sehingga kesempatan untuk menghasilkan dan menerapkan inovasi menjadi lebih terbatas.

Hubungan antara iklim organisasi dan perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan bahwa ketika karyawan merasakan lingkungan organisasi yang terbuka, mendukung, dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi, karyawan akan lebih terdorong untuk mengembangkan gagasan baru dalam pekerjaannya. Gagasan tersebut kemudian dapat diwujudkan melalui penerapan metode atau cara kerja yang berbeda untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Dengan demikian, semakin baik iklim organisasi yang dirasakan karyawan, semakin besar peluang munculnya perilaku kerja inovatif. Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**$H_1$ : Diduga Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan PT Bank BTPN Syariah Cabang Madiun**

**2. Pengaruh antara Kreativitas Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan PT BTPN Syariah Cabang Madiun**

Kreativitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* dan *employee satisfaction* sebagai mediator menuju *performance*, sejalan dengan pandangan bahwa kreativitas merupakan fondasi bagi tumbuhnya perilaku kerja yang inovatif dalam organisasi jasa. Hipotesis ini merujuk pada temuan Imbaruddin *et al.,* (2024). Didukung oleh Supriandi (2024) yang menemukan kreativitas berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan talenta pada karyawan startup di Indonesia, sejalan pula dengan Ainulisany & Radikun (2022) yang menyatakan individu dengan perilaku kerja inovatif memiliki cara berpikir visioner dan senang berbagi ide atau pengetahuan baru sebagai wujud kreativitas kerja. Hubungan tersebut didukung oleh penelitian Salsabilla dan Mansyur (2024) yang menunjukkan bahwa kreativitas karyawan berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menghasilkan gagasan baru dapat mendorong munculnya perilaku inovatif dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kreativitas karyawan merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan gagasan, solusi, maupun cara kerja baru yang dapat memberikan manfaat dalam pelaksanaan pekerjaan. Kreativitas menjadi salah satu aspek yang penting dalam organisasi karena karyawan berhadapan dengan berbagai permasalahan yang membutuhkan

penyelesaian secara efektif dan tidak selalu dapat diselesaikan dengan cara yang sama. Karyawan yang memiliki kreativitas cenderung mampu melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda, menemukan berbagai alternatif penyelesaian, serta mengembangkan gagasan yang dapat digunakan untuk memperbaiki pekerjaan. Dalam lingkungan kerja, kreativitas juga dapat membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, kemampuan menghasilkan gagasan baru menjadi salah satu dasar yang dapat mendukung munculnya perilaku kerja inovatif pada karyawan.

Hubungan kreativitas karyawan dengan perilaku kerja inovatif dapat dilihat dari proses terbentuknya inovasi dalam pekerjaan. Perilaku kerja inovatif tidak hanya berkaitan dengan penerapan suatu gagasan, tetapi diawali dengan kemampuan karyawan dalam menemukan dan mengembangkan ide baru. Ketika karyawan mampu menghasilkan gagasan yang berbeda dari cara kerja sebelumnya, gagasan tersebut dapat dikembangkan menjadi solusi atau metode baru yang kemudian diterapkan dalam pekerjaan. Misalnya, karyawan dapat menemukan cara yang lebih efektif dalam memberikan pelayanan, menyelesaikan pekerjaan, berkomunikasi dengan nasabah, maupun mengatasi permasalahan yang muncul di lapangan. Dengan demikian, kreativitas dapat menjadi dasar bagi karyawan untuk melakukan perubahan dan perbaikan dalam pekerjaannya. Semakin baik kemampuan karyawan dalam menghasilkan dan mengembangkan gagasan baru, semakin besar pula peluang munculnya

perilaku kerja inovatif melalui penerapan gagasan tersebut dalam pekerjaan. Hipotesis kedua dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**$H_2$ : Diduga Kreativitas Karyawan Berpengaruh Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan PT Bank BTPN Syariah Cabang Madiun**

3. **Pengaruh antara Integritas Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan PT BTPN Syariah Cabang Madiun**

Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta menjadi variabel paling dominan dibanding variabel lain, mengindikasikan bahwa integritas sebagai fondasi perilaku kerja yang jujur, bertanggung jawab, dan berkualitas tinggi dapat mendorong pegawai untuk berinovasi secara bertanggung jawab. Hipotesis ini didasarkan pada temuan Mansur *et al.,* (2022). Devi *et al.,* (2022) menjelaskan bahwa integritas yang tinggi pada karyawan sering kali hanya mencerminkan kepatuhan terhadap tanggung jawab dan *job description* yang sudah ditetapkan perusahaan, sehingga belum tentu berdampak langsung pada peningkatan kinerja atau perilaku yang lebih proaktif atau inovatif karena integritas cenderung berorientasi pada konsistensi menjalankan aturan, bukan pada dorongan mengambil risiko atau menghasilkan ide baru yang menjadi ciri khas perilaku kerja inovatif.

Integritas merupakan sikap yang menunjukkan kejujuran, tanggung jawab, konsistensi, serta keteguhan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan nilai dan prinsip yang dimiliki. Karyawan yang memiliki

integritas akan melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab dan konsisten, termasuk ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Dalam kaitannya dengan perilaku kerja inovatif, integritas dapat menjadi landasan bagi karyawan untuk menjalankan gagasan atau perubahan secara bertanggung jawab, sehingga ide baru yang muncul tidak hanya berorientasi pada perubahan, tetapi juga tetap memperhatikan nilai, aturan, dan kepentingan organisasi.

Integritas dapat mendorong perilaku kerja inovatif karena penerapan gagasan atau cara kerja baru membutuhkan sikap bertanggung jawab, konsisten, dan dapat dipercaya. Karyawan yang memiliki integritas diharapkan mampu menjalankan tugas dengan baik ketika mencoba metode baru, menyampaikan kondisi pekerjaan secara jujur, serta bertanggung jawab terhadap hasil dari gagasan yang diterapkan. Dengan demikian, integritas dapat memberikan dasar bagi karyawan untuk mengembangkan dan menerapkan gagasan baru secara bertanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik integritas yang dimiliki karyawan, semakin besar kemungkinan karyawan mampu menjalankan perilaku kerja inovatif secara bertanggung jawab.

Penelitian yang kamu gunakan mengenai integritas menunjukkan bahwa integritas berkaitan dengan kejujuran, konsistensi, tanggung jawab, serta keteguhan dalam menjalankan prinsip dan nilai moral.. Darmawati *et al.,* (2023) juga menjelaskan bahwa integritas tercermin dari konsistensi antara pikiran dan tindakan serta keteguhan dalam menjalankan prinsip dan

nilai moral. Berdasarkan uraian tersebut, integritas secara konseptual dapat menjadi dasar bagi karyawan dalam menjalankan gagasan dan perubahan secara konsisten serta bertanggung jawab. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**$H_3$ : Diduga Integritas Berpengaruh Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan PT Bank BTPN Syariah Cabang Madiun**

4. **Pengaruh Iklim Organisasi, Kreativitas Karyawan, Integritas Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan PT BTPN Syariah Cabang Madiun**

Hipotesis ini merujuk pada pola pengujian uji F pada seluruh jurnal rujukan Mansur *et al.,* (2022) Oktaviani *et al.,* (2025) Gusmayanti *et al.,* (2023) Tafsir *et al.,* (2022) yang secara konsisten menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model penelitian mereka secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja atau perilaku kerja inovatif, meskipun pengaruh parsial masing-masing variabel dapat bervariasi.

Iklim organisasi, kreativitas karyawan, dan integritas merupakan beberapa faktor yang secara teoritis dapat berkaitan dengan terbentuknya perilaku kerja inovatif karyawan. Iklim organisasi berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkomunikasi, bekerja sama, menyampaikan gagasan, serta mencoba cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, kreativitas karyawan

berkaitan dengan kemampuan menghasilkan gagasan, solusi, atau cara kerja baru yang dapat digunakan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan. Adapun integritas berkaitan dengan kejujuran, tanggung jawab, konsistensi, serta keteguhan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan nilai dan prinsip yang dimiliki. Ketiga aspek tersebut memiliki karakteristik yang berbeda, tetapi dapat saling melengkapi dalam mendukung munculnya perilaku kerja inovatif.

Kondisi lingkungan organisasi yang mendukung dapat memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan kreativitasnya dan menerapkan gagasan baru secara bertanggung jawab. Karyawan yang berada dalam iklim organisasi yang baik akan memiliki kesempatan untuk menyampaikan ide dan memperoleh dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kreativitas kemudian berperan dalam menghasilkan berbagai gagasan atau alternatif penyelesaian masalah, sedangkan integritas membantu karyawan menjalankan gagasan tersebut secara konsisten dan bertanggung jawab. Dengan demikian, perilaku kerja inovatif tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam menghasilkan ide, tetapi juga oleh kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja serta sikap yang dimiliki ketika melaksanakan gagasan tersebut. Apabila ketiga faktor tersebut dapat berjalan secara bersama-sama, maka karyawan diharapkan lebih mampu menghasilkan, mengembangkan, dan menerapkan gagasan baru dalam pekerjaannya.

Penelitian mengenai iklim organisasi menunjukkan bahwa kondisi lingkungan organisasi dapat berkaitan dengan munculnya perilaku kerja inovatif, sedangkan penelitian mengenai kreativitas karyawan menunjukkan bahwa kemampuan menghasilkan gagasan baru dapat mendorong *innovative work behavior*. Integritas juga menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara konsisten dan bertanggung jawab. Meskipun demikian, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda pada beberapa variabel, sehingga pengujian secara simultan diperlukan untuk mengetahui apakah iklim organisasi, kreativitas karyawan, dan integritas secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada objek penelitian. Berdasarkan uraian teoritis dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**$H_4$ : Diduga Iklim Organisasi, Kreativitas Karyawan, Integritas Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan PT BTPN Syariah Cabang Madiun**