

## **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN DI PT X**

**Linda Setyawati**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: lindasetyawati1601064017@mhs.unesa.ac.id

**Satiningsih**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: satiningsih@unesa.ac.id

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan di PT X. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 66 karyawan. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala persepsi dukungan organisasi yang di adaptasi dan disusun berdasarkan teori dari Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (1986), serta skala perilaku inovatif yang diadaptasi dan disusun berdasarkan teori dari Jong dan Hartog (2008). Teknik analisa data menggunakan uji korelasi *product moment*, dari hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.596 ( $r=0.596$ ) dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 ( $p<0.05$ ). Berdasarkan hasil analisis data tersebut bermakna bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan di PT X, hubungan kedua variabel terbukti searah, artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula perilaku inovatifnya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula perilaku inovatifnya. Kontribusi yang diberikan oleh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel perilaku inovatif yaitu sebesar 35.5 %, sedangkan sisanya yaitu sebesar 64.5 % merupakan kontribusi yang diberikan oleh faktor-faktor lain.

**Kata Kunci:** Perilaku Inovatif, Persepsi Dukungan Organisasi, Karyawan.

### **Abstract**

*The purpose of this study was to investigate the relationship between perceived organizational support and innovative behavior in employees at PT X. The number of respondents who participated in this study were 66 employees. The questionnaire in this study used a scale of perceived organizational support that was adapted and compiled based on theories from Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa (1986), as well as innovative behavior scales that were adapted and arranged based on theories from Jong and Hartog (2008). The data analysis technique used the product moment correlation test, the results of the data analysis showed that the correlation coefficient was 0.596 ( $r = 0.596$ ) with a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ). Based on the results of the data analysis, it means that there is a relationship between perceived organizational support and innovative behavior among employees at PT X, the relationship between the two variables is shown to be unidirectional, which means that the higher the perceived organizational support, the higher the innovative behavior. Likewise, the lower the perceived organizational support, the lower the innovative behavior. The contribution given by the variable of perceived organizational support to the variable of innovative behavior was 35.5%, while the remaining 64.5% was the contribution given by other factors.*

**Keywords:** Innovative Behavior, Perceived Organizational Support, Employees.

### **PENDAHULUAN**

Era revolusi industri 4.0 merupakan era yang ditandai dengan pemanfaatan pada teknologi informasi dan komunikasi yang lebih baik dari era yang sebelumnya, dimana tidak hanya pada proses produksi saja, tetapi juga pada seluruh kegiatan industri (Sindonews, 2019). Pada era ini, persaingan global menjadi semakin ketat, dimana banyak negara berlomba-lomba untuk menciptakan invensi dan inovasi (Menristediktipers, 2018). Persaingan yang semakin ketat di era ini menjadi

suatu tantangan yang harus dihadapi oleh berbagai bidang usaha dalam menentukan strategi yang tepat agar mampu tetap bertahan dan mendominasi pasar di tengah-tengah ketatnya persaingan usaha.

Perusahaan yang sanggup mengubah tantangan menjadi sebuah peluang, maka perusahaan tersebut akan menjadi lebih inovatif, produktif, dan adaptif pada setiap generasinya (Hendriyaldi & Mailindra, 2019). Menurut Setiawan (2012), inovasi dalam perusahaan menjadi solusi agar perusahaan bisa tetap bertahan, tidak hanya bagi pertumbuhan dalam menghadapi ketidakpastian

lingkungan dan persaingan usaha, namun juga bagi keunggulan dan keberhasilan perusahaan dalam berkompetisi. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Kusumawati (2010), yang menunjukkan bahwa melalui inovasi produk baru, maka perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan dapat meningkatkan keunggulan perusahaan dalam bersaing secara berkelanjutan di dunia usaha.

PT X merupakan perusahaan pengelola kawasan industri tertua di Indonesia yang telah berdiri sejak tahun 1974 dan berkantor pusat di Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur. PT X telah berdiri selama lebih dari empat puluh lima tahun, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa PT X merupakan perusahaan yang mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lain serta mampu melewati berbagai macam perubahan era. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD (*Human Resource Development*), maka dapat diketahui bahwa PT X adalah perusahaan yang inovatif. Hal ini ditunjukkan PT X dengan diperolehnya berbagai macam penghargaan dari tahun ke tahun. Penghargaan yang diperoleh PT X dalam kurun waktu dua tahun terakhir yaitu peraih Top BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) pada tahun 2018 dan tahun 2019. Terlansir dari Topbusiness (2018), acara tersebut diadakan oleh majalah *BussinessNews* Indonesia yang bekerjasama dengan *Asia Bussiness Research Center*, Sinergi Daya Prima, PPM (Pendidikan dan Pembinaan Manajemen) *Harvard Bussiness Review-Intellectual Bussiness Community: Melani K*, dan *Harriman Associate*. Pada acara tersebut diikuti oleh 200 perusahaan BUMD terbaik se-Indonesia yang sudah diseleksi dengan lebih dari 2000 peserta BUMD di seluruh Indonesia.

Pada acara tersebut, PT X mendapatkan empat penghargaan sekaligus, diantaranya Top BUMD, Top Pembina BUMD 2018, Top CEO (*Chief Executive Officer*) BUMD 2018, dan Top BUMD Aneka Usaha 2018. Salah satu aspek utama yang dinilai dalam kompetisi tersebut adalah inovasi perusahaan, sehingga hal tersebut membuktikan bahwa PT X merupakan perusahaan yang lebih inovatif daripada perusahaan lainnya. Penghargaan yang diperoleh PT X juga menunjukkan transformasi bagi PT X agar lebih responsif dalam menghadapi berbagai tantangan dan peluang-peluang usaha yang berubah-ubah dari tahun ke tahun.

Menurut Gradiannisa dan Salendu (2014), keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan dalam mengimplementasikan inovasi bergantung pada kontribusi dari seluruh karyawan yang ada di dalamnya, dimana sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah perusahaan. Inovasi yang diciptakan oleh sumber daya manusia

merupakan kekuatan sebagai pendorong utama agar bisa menjaga kinerja perusahaan menjadi lebih unggul dan lebih berhasil dari perusahaan yang lainnya (El-Manurwan & Sawitri, 2018). Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian dari Getz dan Robinson (2003), yang menunjukkan hasil bahwa sebagian besar inovasi pada perusahaan diciptakan oleh para karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah aset penting bagi perusahaan dalam menciptakan sebuah inovasi.

Menurut Widiyanti dan Sawitri (2018), salah satu cara untuk menghasilkan inovasi dalam perusahaan yaitu dengan memunculkan perilaku inovatif pada karyawannya. Perilaku inovatif merupakan segala tindakan yang dilakukan mulai dari menginisiasi ide, pengenalan ide, hingga pengaplikasian dari ide-ide tersebut serta keberaniannya dalam mengambil resiko agar pengaplikasian ide tersebut dapat bermanfaat, baik dalam peran individu, kelompok, maupun organisasi (Jong & Hartog, 2008). Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD di PT X, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan sudah mempunyai perilaku inovatif dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut dapat diketahui dari beberapa perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan, antara lain karyawan telah memiliki kemauan untuk mengeksplorasi peluang khususnya peluang yang dapat meningkatkan karir pada karyawan dengan mengikuti program-program pengembangan dan pelatihan yang diselenggarakan perusahaan. Karyawan juga memiliki kemauan untuk mencari tahu informasi terkini mengenai perkembangan dunia usaha yang bermanfaat bagi perusahaan, memiliki kemauan untuk menemukan dan membangun ide-ide baru dalam menyelesaikan hambatan atau permasalahan dalam pekerjaan, serta adanya kemauan karyawan untuk memperkenalkan ide-ide barunya serta mengimplementasikan ide-ide yang telah diciptakannya. Kemauan dalam menemukan dan membangun ide-ide baru salah satunya ditunjukkan karyawan dengan terciptanya beberapa aplikasi untuk mempermudah pekerjaan pada suatu divisi dan kemampuan karyawan dalam menemukan solusi dari setiap permasalahan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang berada di PT X telah memiliki perilaku inovatif yang sejalan dengan dimensi-dimensi perilaku inovatif yang dikemukakan oleh Jong dan Hartog (2008) yaitu eksplorasi peluang, pembuatan ide, memperjuangkan, dan implementasi ide.

Rosyiana (2019), menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada karyawan, yaitu personal dan lingkungan. Faktor personal terdiri dari persepsi dukungan organisasi

dan kompetensi kerja, sertapada faktor lingkungan terdiri dari budaya inovatif dan kontrak psikologis karyawan. Pada konteks organisasi, dukungan yang diperoleh karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja menjadi sangat penting bagi peningkatan perilaku inovatif karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dogru (2018) dengan judul penelitian yaitu *"The Relationship between Perceived Support and Innovative Behavior: Analyzing the Mediating Role of Work Engagement"* menunjukkan hasilbahwa karyawan yang merasa organisasinya mendukung ide-ide inovatif atau upaya yang lebih terkait kinerja, saran atau pencapaian, dan memberikan penghargaan kepada karyawannya, maka karyawan tersebut akan lebih bersemangat untuk menunjukkan perilaku inovatifnya. Perusahaan yang inovatif akan menganggap bahwa karyawan merupakan hal yang penting dan sebagai sumber inovasi, sehingga perusahaan akan terus mencari cara untuk mendorong karyawan yang bekerja di perusahaannya agar senantiasa bersedia untuk terus berinovasi (Patterson, Kerrin & Roissard, 2009). Oleh karena itu, organisasi perlu untuk terus memberikan dukungan penuh kepada karyawannya, karena karyawan yang merasa dirinya telah memperoleh dukungan dari organisasi tempatnya bekerja, maka mereka akan cenderung memberikan kinerja terbaiknya dan dapat meningkatkan perilaku inovatifnya.

Menurut Asih dan Dewi(2017), karyawan yang mempersepsikan organisasi tempatnya bekerja mampu memberikan dukungan, menghargai setiap kontribusi dari para karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, maka akan menghasilkan hubungan timbal balik yang baik diantara karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja. Hubungan baik yang terjalin antara karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja dapat meningkatkan kinerja pada karyawan terutama dapat meningkatkan perilaku inovatif pada karyawan. Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap seberapa besar dan signifikan sebuah organisasi mampu memberikan kepeduliannya serta memperhatikan kesejahteraan pada setiap karyawan dan selalu menghargai segala upaya yang dihasilkan oleh karyawan (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di PT X menunjukkan bahwa karyawan tersebut telah memiliki persepsi yang cukup baik mengenai dukungan yang diberikan oleh atasan maupun perusahaan terhadap mereka. Hal tersebut ditunjukkan oleh karyawan yang merasa bahwa dirinya memperoleh dukungan positif, kepedulian, dan merasa telah mendapatkan perlakuan yang adil dari perusahaan, sehingga karyawan dapat menerapkan ide-ide atau gagasannya secara maksimal.

Beberapa dukungan yang disebutkan oleh karyawan tersebut antara lain yaitu karyawan merasa selalu diperhatikan dan dimonitor oleh atasan mereka pada setiap progres kerjanya dan pada saat melakukan pekerjaan yang lainnya. Karyawan juga telah diberikan sarana prasarana yang memadai, seperti fasilitas olahraga, klinik kesehatan, dan masih banyak fasilitas yang lainnya. Sebelum mengaplikasikan sebuah ide inovatif, karyawan akan diberikan pelatihan dari tenaga ahli yang sesuai dengan ide dari karyawan tersebut agar ide tersebut dapat diaplikasikan secara maksimal. Karyawan tersebut juga mengatakan jika mereka telah cukup diberlakukan secara adil oleh perusahaan, seperti mendapatkan kesempatan yang sama dalam menyampaikan pendapat, mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian masing-masing, serta mendapatkan jaminan-jaminan seperti jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan juga akan mengadakan rapat untuk membahas mengenai perkembangan ide-ide inovatif tersebut serta mencari solusi apabila terdapat kendala yang dapat menghambat pengaplikasian inovasi. Karyawan tersebut juga merasa bahwa perusahaannya sudah cukup adil dalam hal memberikan target-target pekerjaan yang harus tercapai dan dalam hal pemberian gaji serta tunjangan yang sudah sesuai dengan kinerja pada masing-masing karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berguna dalam mengetahui bagaimana hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan di PT X.

## METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan di PT X. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Azwar (2017) memberikan asumsi bahwa penelitian kuantitatif merupakan sebuah penelitian yang menekankan pada pengolahan data dengan menggunakan metode statistika. Penelitian korelasional merupakan sebuah penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara variabel-variabel yang akan digunakan, apakah diantara variabel-variabel tersebut terdapat hubungan atau tidak (Periantalo, 2016).

## Subjek Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian populasi dimana seluruh karyawan yang bekerja di PT X akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Jumlah seluruh karyawan yang bekerja di PT X sebanyak 155 karyawan. Akan tetapi, peneliti memiliki kendala pada saat mengambil data

dikarenakan sedang terjadi pandemi *Covid-19* di Indonesia, sehingga peneliti tidak dapat mengambil data secara langsung dilapangan dan hanya memperoleh subjek sebanyak 96 karyawan dimana 30 karyawan digunakan sebagai subjek *try out* dan sisanya yaitu sebanyak 66 karyawan digunakan sebagai subjek penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada karyawan secara *online* (*google form*) melalui aplikasi *WhatsApp*. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang memungkinkan analisis untuk mempelajari sikap, perilaku, keyakinan, maupun karakteristik orang-orang utamanya dalam suatu organisasi yang dapat terpengaruh oleh sistem yang sudah ada (Siregar, 2013). Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner tertutup, berisi tentang beberapa pernyataan dengan menggunakan alternatif jawaban, sehingga responden cukup memilih salah satu diantara alternatif jawaban yang tersedia yang sesuai dengan keadaan responden.

Kuesioner pada penelitian ini menggunakan dua buah skala, yaitu skala persepsi dukungan organisasi dan skala perilaku inovatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala yang disusun berdasarkan skala *likert*. Skala *likert* merupakan suatu metode penskalaan pernyataan yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena-fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Penyusunan skala persepsi dukungan organisasi berdasarkan tiga komponen yang diadaptasi dari teori Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (1986), yaitu persepsi terhadap keadilan, dukungan dari organisasi, dan persepsi terhadap penghargaan dari organisasi serta kondisi pekerjaan. Penyusunan skala padavariabel perilaku inovatif berdasarkan 4 (empat) komponen yang diadaptasi dari teori Jong dan Hartog (2008), yaitu eksplorasi peluang, pembuatan ide, memperjuangkan, dan mengimplementasi ide. Tujuan peneliti mengadopsi dan mengadaptasi kedua alat ukur tersebut yaitu untuk menyederhanakan bahasa dan menyesuaikannya serta membuat kedua alat ukur tersebut agar lebih mudah dipahami oleh para karyawan yang bekerja di PT X.

Penelitian ini menggunakan skala yang telah terbukti *valid* dan *reliabel*. Uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan untuk mengukur sejauhmana sebuah alat ukur yang digunakan dapat mengungkap apa yang hendak diungkap, sehingga aitem-aitem dalam alat ukur mencerminkan hal-hal yang semestinya diungkap dan tidak mengungkap hal-hal di luar tujuan ukurnya (Periantalo, 2016). Azwar (2013), menjelaskan bahwa

suatu aitem dapat dikatakan *valid* apabila memiliki nilai koefisien lebih dari 0.3. Berdasarkan pada pernyataan tersebut berarti bahwa alat ukur dalam penelitian ini telah *valid* karena memiliki nilai koefisien validitas di atas 0.3. Berikut ini hasil uji validitas terhadap variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel perilaku inovatif pada karyawan:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas terhadap Alat Ukur**

Alat Ukur	Jumlah Aitem yang diujikan	Jumlah Aitem yang Valid	Indeks Validitas
Skala Persepsi Dukungan Organisasi	40 aitem	32	0.324 – 0.827
Skala Perilaku Inovatif	30 aitem	28	0.391 – 0.912

Uji reliabilitas terhadap alatukur persepsi dukungan organisasi dan alat ukur perilaku inovatif pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang dibantu dengan aplikasi SPSS versi 22.0 *for Windows*. Siregar (2013) menjelaskan bahwa teknik *Alpha Cronbach* digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu alat ukur yang mengukur sikap atau perilaku. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Kedua Alat Ukur**

Alat Ukur	Nilai Reliabilitas ( <i>Alpha Cronbach</i> )	Keterangan
Skala Persepsi Dukungan Organisasi	0.935	<i>Reliabel</i>
Skala Perilaku Inovatif	0.953	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan koefisien reliabilitas Siregar (2013) yang menyatakan bahwa sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan *reliabel* apabila memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih dari 0.6 ( $r > 0.6$ ), maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur persepsi dukungan organisasi dan alat ukur perilaku inovatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliabel* ( $r > 0.6$ ).

### Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan terhadap kedua variabel yaitu persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif. Pada teknik analisis korelasional yang digunakan, terdapat beberapa syarat yang harus terpenuhi yaitu data yang digunakan harus bersifat kuantitatif, data telah berdistribusi normal, dan

terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat (Muhson, 2006).

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normalitas distribusi pada penyebaran data penelitian. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *test of normality Kolmogrov-Smirnov*, alasan peneliti menggunakan teknik ini yaitu karena subjek yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari 50 subjek dan teknik ini lebih sederhana daripada uji normalitas yang lainnya serta tidak menyebabkan perbedaan persepsi pada pembaca atau pengamat yang sering terjadi pada uji normalitas dengan grafik. Jika subjek penelitian kurang dari 50, maka dapat menggunakan uji normalitas *Shapiro Wilk*. Uji *Kolmogrov-Smirnov* mempunyai isyarat bahwa data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan atau nilai probabilitasnya lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ) (Sugiyono, 2017). Apabila suatu data tidak berdistribusi normal, maka dapat dilakukan teknik analisis *nonparametrik* (Reksoatmodjo, 2007).

Uji linearitas diperlukan dalam penelitian korelasi untuk mengetahui adakah hubungan yang linear antara kedua variabel yang diteliti yaitu persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif. Apabila ditemukan hasil yang tidak linear, maka kedua variabel dapat dikatakan tidak memiliki hubungan atau memiliki hubungan yang lemah. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *test for linearity*. Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0 for Windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berikut ini karakteristik demografis dari subjek penelitian:

**Tabel 3. Karakteristik Demografis Subjek Penelitian**

Data Demografi	Kriteria	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	47	71.2%
	Perempuan	19	28.8%
Status	Tetap	52	78.8%
	Kekaryawanan	Tidak tetap	14
Lama Bekerja	1 Tahun	3	4.5%
	> 1 Tahun	63	95.5%

Jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini lebih banyak dibandingkan responden perempuan, dikarenakan rata-rata karyawan yang bekerja di PT X adalah karyawan laki-laki. Hal ini menyebabkan perilaku inovatif pada karyawan laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan perempuan. Jumlah karyawan tetap lebih banyak daripada karyawan tidak tetap dan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari

satu tahun lebih banyak daripada karyawan yang bekerja kurang dari satu tahun. Hal tersebut akan memberikan peluang yang lebih besar bagi perusahaan untuk melakukan lebih banyak inovasi suatu layanan ataupun produk yang lebih baik kedepannya, karena karyawan yang telah menjadi karyawan tetap dalam perusahaan dan telah bekerja lebih dari satu tahun telah memiliki banyak pengalaman sehingga mereka juga akan semakin termotivasi untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan dalam perusahaan.

Berikut ini hasil perhitungan data statistik deskriptif yang terdiri dari nilai rata-rata, nilai *minimum*, nilai *maximum*, dan *standar deviasi* dari kedua variabel yaitu variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel perilaku inovatif, antara lain:

**Tabel 4. Data Statistik Deskriptif**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Persepsi dukungan organisasi	66	61	120	95.09	13.977
Perilaku inovatif	66	43	105	84.06	9.884

Rata-rata dari hasil jawaban subjek untuk skala persepsi dukungan organisasi adalah 95.09 yang termasuk pada kategori tinggi, hal ini berarti bahwa rata-rata karyawan telah memiliki persepsi yang sangat baik terhadap dukungan dari organisasi. Rentang hasil nilai dari karyawan yaitu antara 61 sampai dengan 120. Pada skala perilaku inovatif, rata-rata dari hasil jawaban subjek yaitu sebesar 84.06 yang termasuk pada kategori tinggi, hal ini berarti bahwa rata-rata karyawan telah memiliki perilaku inovatif yang tinggi pula. Rentang hasil nilai dari karyawan terhadap variabel perilaku inovatif yaitu antara 43 sampai dengan 105. Nilai *standar deviasi* pada kedua variabel memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai *mean* yang berarti bahwa sebaran dari variabel data adalah kecil atau dapat dikatakan data bersifat homogen.

### a. Analisis Data

#### 1) Uji Asumsi

#### a) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas terhadap kedua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 dan tabel 6 berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi**

		Persepsi Dukungan Organisasi
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	95.09
	Std. Deviation	13.977
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.082
	Positive	.045
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Variabel Perilaku Inovatif**

		Perilaku Inovatif
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	84.06
	Std. Deviation	9.884
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.101
	Positive	.074
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pengambilan keputusan terhadap uji normalitas yaitu sebuah data dikatakan memiliki distribusi normal jika mempunyai nilai probabilitas lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ), sedangkan data yang tidak berdistribusi normal mempunyai nilai probabilitas kurang dari 0.05 ( $p < 0.05$ ) (Sugiyono, 2017). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas dari variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel perilaku inovatif adalah berdistribusi normal atau dapat dikatakan telah memenuhi persyaratan uji Kolmogorov-Smirnov ( $p > 0.05$ ).

#### b) Uji Linearitas

Berikut ini hasil uji linearitas data dalam penelitian ini:

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas**

		F	Sig.
Persepsi Organisasi	Dukungan terhadap Perilaku Inovatif	69.673	0.000

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 7, menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.000, yang mempunyai arti bahwa nilai signifikan yang dimiliki

kurang dari 0.05 ( $p < 0.05$ ). Sebuah data dapat dikatakan linier apabila mempunyai nilai signifikan kurang dari 0.05 ( $p < 0.05$ ) (Sugiyono, 2017). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi linear ( $p < 0.05$ ).

#### 2) Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dapat diketahui dalam tabel 8 di bawah ini:

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis**

		Persepsi Dukungan Organisasi	Perilaku Inovatif
Persepsi Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	1	.596**
	Sig. (2-tailed)		.000
		N	66
Perilaku Inovatif	Pearson Correlation	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
		N	66

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* pada tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0.000 ( $Sig. < 0.05$ ) yang berarti bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian ini bersifat signifikan, sehingga dapat dirumuskan sebagai adanya hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan. Hasil nilai korelasi yang diperoleh yaitu sebesar 0.596 ( $r = 0.596$ ). Berdasarkan pada kategorisasi nilai koefisien korelasi menurut (Sugiyono, 2012) dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif termasuk dalam kategori korelasi sedang.

**Tabel 9. Kategorisasi Koefisien Korelasi**

Kategori	Koefisien Korelasi
Sangat lemah	0.00 – 0.199
Lemah	0.20 – 0.399
Sedang	0.40 – 0.599
Kuat	0.60 – 0.799
Sangat kuat	0.80 – 1.000

Nilai korelasi yang bertanda positif menunjukkan makna bahwa hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif adalah searah atau berbanding lurus. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi pada karyawan, maka semakin

tinggi juga perilaku inovatif pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi pada karyawan, maka semakin rendah juga perilaku inovatif pada karyawan.

Uji *R Square* dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui nilai presentase kontribusi dari variabel X yaitu persepsi dukungan organisasi terhadap variabel Y yaitu perilaku inovatif. Menurut Sugiyono (2019), uji *R Square* diperlukan pada penelitian mengenai hubungan antar variabel yang bersifat linear. Berikut ini hasil perhitungan *R Square* yang dilakukan dengan analisis regresi linear melalui bantuan SPSS versi 22.0 for windows:

**Tabel 10. Hasil Uji R Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	.355	.345	7.99988

a. Predictors: (Constant), Persepsi dukungan Organisasi

Berdasarkan nilai *R Square* di atas, dapat diketahui bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel perilaku inovatif yaitu sebesar 35.5% yang dilihat dari hasil *R Square* yaitu sebesar 0.355, sedangkan sisanya yaitu sebesar 64.5% merupakan kontribusi yang diberikan oleh faktor lain.

## Pembahasan

Hasil dari uji analisis data dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang linear dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan di PT X. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* diperoleh nilai korelasi sebesar 0.596 ( $r = 0.596$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dogru (2018) mengenai persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif menemukan hasil bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif ( $r = 0,23$ ;  $p < 0,001$ ). Hasil dari penelitian tersebut menemukan bahwa karyawan yang merasa organisasinya mendukung ide-ide inovatif atau upaya yang lebih terkait kinerja, saran atau pencapaian, dan memberikan penghargaan kepada karyawannya, maka karyawan tersebut akan lebih bersemangat untuk menunjukkan perilaku inovatifnya dalam bekerja di perusahaan.

Hasil dari penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ko, Yu dan Kang (2015), yang memperoleh hasil bahwa terdapat korelasi yang positif

antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif ( $r = 0.22$ ,  $p < 0.001$ ). Hasil dari penelitian tersebut menemukan bahwa persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi secara signifikan sesuai dengan perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasinya. Organisasi tersebut akan senantiasa mendorong dan mendukung ide inovatif dari karyawannya dan karyawan tersebut akan dapat mempercayai organisasinya serta menerima dukungan maupun *rewards* yang sesuai untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan individu, kelompok, hingga tujuan organisasinya.

Perilaku inovatif pada karyawan ditunjukkan dengan intensitas karyawan pada saat memberikan saran, kemampuan dalam memberikan ide inovatif, kemampuan dalam mengembangkan metode atau cara kerja yang baru, kemampuan dalam mengimplementasikan ide inovatif serta kemampuan dalam memberikan solusi orisinal yang dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang sedang terjadi dalam organisasinya. Perilaku inovatif menjadi sangat penting bagi setiap karyawan dalam perusahaan agar dapat membantu sebuah perusahaan menjadi lebih inovatif dan lebih unggul dari perusahaan yang lainnya serta membantu perusahaan agar mampu bertahan di tengah-tengah persaingan yang semakin ketat di era revolusi industri 4.0 maupun di era-era yang selanjutnya.

Sebuah perusahaan sangat perlu untuk memberikan dukungan secara penuh terhadap seluruh karyawannya agar dapat memunculkan dan memaksimalkan perilaku inovatif pada seluruh karyawan. Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Rizana (2017), yang menemukan hasil bahwa perilaku inovatif pada karyawan akan muncul dan mengalami peningkatan apabila karyawan tersebut merasa dirinya telah mendapatkan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Persepsi karyawan terhadap dukungan dari organisasi merupakan sebuah pandangan umum karyawan terhadap organisasi yang bersedia menghargai kontribusi yang telah karyawan berikan kepada organisasi dan organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan-karyawannya (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Sumber dari dukungan organisasi ini meliputi dukungan dari atasan maupun dari rekan kerja yang dapat memberikan hubungan timbal balik yang positif dan kuat terhadap perilaku inovatif pada karyawan dalam bekerja di perusahaan. Dukungan dari organisasi yang dapat dirasakan oleh karyawan meliputi arahan-arahan yang diberikan oleh atasan kepada seluruh karyawan secara adil dan memberikan kesempatan yang adil bagi seluruh karyawan untuk berpendapat. Karyawan yang merasa telah diperlakukan secara adil oleh perusahaan, maka tidak akan menimbulkan kecemburuan sosial

diantara karyawan sehingga hal ini juga akan dapat meningkatkan perilaku inovatifnya. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan dari Janssen (2000), yang mengatakan bahwa karyawan yang bersedia memberikan respon secara inovatif terhadap pekerjaan maupun organisasi tempatnya bekerja ditentukan oleh persepsi karyawan tersebut terhadap keadilan yang diterimanya selamabekerja. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) persepsi karyawan terhadap keadilan disini merupakan keadilan prosedural yang digunakan untuk menentukan pembagian yang merata terhadap sumber daya karyawan di perusahaan. Pembagian disini dapat dikatakan sebagai pembagian yang merata pada bidang pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuan masing-masing pada karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan keahliannya masing-masing dan mampu untuk mengembangkan kemampuannya. Menurut (Rizana, 2017), apabila karyawan merasa bahwa dirinya tidak memiliki kesesuaian dengan jenis pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan sulit untuk menunjukkan sikap profesionalnya dalam bekerja, sehingga mereka juga akan sulit untuk dapat meningkatkan kemampuannya. Sebaliknya, karyawan yang merasa bahwadirinya memiliki kesesuaian dengan jenis pekerjaan yangditerimanya, maka ia akan berusaha untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja, sehingga ia juga akan dapat bekerja secara lebih optimal.

Dukungan dari organisasi kepada karyawan juga dapat ditunjukkan oleh organisasi melalui pemberian *feedback* maupun evaluasi kinerja terhadap karyawan. Karyawan yang merasa bahwa atasan mereka telah bersedia memberikan pujian atau *feedback* yang baik pada karyawan yang mampu memenuhi target kerja dan karyawan juga merasa bahwa dirinya telah mendapatkan dukungan yang positif dari atasannya, maka mereka akan mampu bekerja dengan sangat baik dalam perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Mujiasih (2015), yang menunjukkan hasil bahwa seorang karyawan akan melihat sejauh mana organisasi tempatnya bekerja bersedia untuk mengakui dan mampu menghargai upaya yang telah dilakukannya serta mendukung kebutuhan sosio ekonomi karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa bahwa dirinya berkewajiban untuk membalasnya dengan tingkat kinerja dan komitmen yang tinggi. Seorang karyawan cenderung untuk selalu mengevaluasi proporsi antara apa yang telah diinvestasikannya dengan apa yang akan didapatkannya dari organisasi tempatnya bekerja yang pada akhirnya akan dapat mempengaruhi investasi karyawan secara keseluruhan (Yusuf & Syarif, 2018). Investasi karyawan disini dapat diartikan sebagai segala upaya yang dimilikinya yang dapat diberikan kepada organisasi.

Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi maka karyawan tersebut akan menyatakan keterikatan afektif yang lebih besar kepada organisasinya (Eisenberger, Fasolo & Davis-La Mastro, 1990).

Dukungan yang beasal dari atasan terhadap karyawannya dapat berupa kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya agar karyawan dapat meningkatkan perilaku inovatifnya. Kepedulian ini dapat ditunjukkan dengan tindak cepat atasan dalam menanggapi keluhan para karyawannya dan atasan juga mencoba untuk meyakinkan karyawan apabila ada karyawan yang hendak memutuskan untuk berhenti bekerja agar dapat tetap bertahan di perusahaan. Seorang karyawan yang merasa bahwa ia telah mendapatkan dukungan yang tinggi dari atasan maupun organisasinya, maka karyawan tersebut juga memiliki perasaan afiliasi dan loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasinya (Eisenberger, Fasolo & Davis-La Mastro, 1990). Dukungan dari atasan ini berarti bahwa atasan telah mampu menjalankan perannya sebagai perwakilan organisasi yang mempunyai tanggung jawab untuk memberikan arahan dan mengevaluasi kinerja bawahannya (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Seluruh dukungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat dirasakan dengan baik oleh setiap karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi kemajuan perusahaan, mengingat bahwa karyawan merupakan aset penting bagi setiap perusahaan maka perusahaan perlu untuk terus memberikan dukungan secara penuh terhadap setiap karyawannya. Dukungan dari organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan dapat menciptakan kewajiban yang dirasakan oleh karyawan kepada organisasinya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Pernyataan tersebut sejalandengan pernyataan dari Kraimer dan Wayne (2004), yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa telah mendapatkan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan cenderung membalas dukungan tersebut dengan peningkatan kinerja dan loyalitas terhadap organisasi tempatnya bekerja. Dukungan-dukungan ini tentunya juga akan dapat memperlancar karyawan dalam mengimplementasikan ide-ide inovatifnya mengenai layanan atau produk baru, sehingga perusahaan akan menjadi lebih inovatif dan siap serta mampu bersaing di era revolusi industri 4.0 maupun pada era yang akan datang.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *R Square* dalam penelitian ini dapat diketahui besarnya sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel perilaku inovatif yaitu sebesar 35.5 %, sedangkan sisanya yaitu sebesar 64.5 % merupakan kontribusi yang diberikan oleh faktor-faktor

lain pada variabel perilaku inovatif. Menurut Patterson, Kerrin dan Roissard (2009), masih terdapat beberapa faktor lain pada variabel perilaku inovatif, diantaranya faktor individual dan faktor eksternal. Faktor individual merupakan faktor yang terdiri dari elemen-elemen internal yang ada dalam diri seseorang yang berkesinambungan membentuk perilaku inovatif. Elemen-elemen tersebut diantaranya berupa kognitif, *knowledge*, motivasi, *personality*, perilaku, emosi dan kondisi suasana hati. Faktor selanjutnya yaitu faktor eksternal yang merupakan ruang lingkup organisasi yang terdiri dari beberapa karakteristik ruang lingkup yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Faktor eksternal terdiri dari desain kerja, kepemimpinan dan sumber daya organisasi.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan di PT X dengan nilai korelasi sebesar 0.596 dan nilai signifikan sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang memiliki arah positif diantara kedua variabel tersebut yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi, maka semakin rendah pula perilaku inovatif pada karyawan. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel perilaku inovatif yaitu sebesar 35.5 %, sedangkan sisanya yaitu sebesar 64.5 % merupakan kontribusi yang diberikan oleh faktor-faktor lain.

### Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang berhubungan dengan hasil penelitian tersebut, antara lain:

#### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pentingnya persepsi karyawan terhadap dukungan yang diperolehnya dari organisasi untuk menciptakan dan meningkatkan perilaku inovatif pada karyawan mengingat fenomena mengenai perilaku inovatif pada karyawan sedang menjadi fokus utama bagi setiap perusahaan yang ada agar bisa mencapai kesuksesannya dan mampu bertahan serta mendominasi pasardi tengah-tengah persaingan yang

semakin ketat di era revolusi industri 4.0 maupun di era-era mendatang.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan perilaku inovatif pada karyawan yaitu dengan memberikan dukungan yang positif kepada karyawannya. Dukungan tersebut dapat berupa dukungan materiil maupun nonmateriil. Dukungan materiil seperti pemberian gaji, tunjangan-tunjangan, bonus, dan lain-lain. Dukungan non-materiil yaitu seperti pemberian pujian dan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, memberikan arahan secara adil terhadap seluruh karyawan, dan lain sebagainya. Organisasi juga perlu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan, serta organisasi perlu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dimana hal ini dapat menjadi cara agar karyawan terstimulasi untuk berperilaku lebih inovatif, mampu menyampaikan ide-ide inovatif yang dimilikinya, serta karyawan dapat ikut serta dalam memecahkan masalah yang ada di perusahaan.

#### 2. Bagi Peneliti yang Selanjutnya

Penelitian ini hanya berfokus pada variabel persepsi dukungan organisasi yang berarti bahwa tidak semua faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif diungkap dalam penelitian. Oleh karena itu, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengungkap variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif.

Selain itu, dalam penelitian ini terdapat keterbatasan-keterbatasan pada saat pengambilan data yaitu peneliti kesulitan untuk dapat bertemu secara langsung dengan partisipan penelitian karena partisipan penelitian bekerja dari rumah (*work from home*) dimana jarak geografis antara peneliti dengan partisipan sangat jauh. Hal ini menjadi alasan peneliti untuk mengambil data secara online dan akhirnya sampel yang didapatkan dalam penelitian ini kurang banyak. Mengatasi hal tersebut bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya lebih dipersiapkan lagi dengan lebih matang dan proses pengambilan data sebaiknya dapat dilakukan dari jauh-jauh hari untuk menghindari situasi dan kondisi yang tidak diharapkan seperti yang dialami oleh peneliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Asih, G. Y., & Dewi, R. (2017). Komitmen karyawan ditinjau dari self efficacy dan persepsi dukungan organisasi di CV. Wahyu Jaya Semarang. *Jurnal*

- Dinamika Sosial Budaya*, 19(1).  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jdsb.v19i1.684>
- Azwar, S. (2013). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Dogru, C. (2018). The relationship between perceived support and innovative behavior: analyzing the mediating role of work engagement. *Journal of Business Research-Turk*, 10(2), 384–402. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.435>
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: fostering enthusiastic and productive employees*. Washington D.C: American Psychological Association.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- El-Manurwan, M. & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. PLN PERSERO Distribusi Jawa Barat APJ Bogor. *Jurnal Empati*, 406–411. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/19765>
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovate or die: is that a fact? *Creativity and Innovations Management*, 12(3), 130–136. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/1467-8691.00276>
- Gradiannisa, Y. & Salendu, A. (2014). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif di tempat kerja pada karyawan (Studi pada PT. X). *Jurnal Psikologi*, 1(3), 1–20. Retrieved from <http://lib.ui.ac.id>
- Hendriyaldi & Mailindra, W. (2019). Industri revolusi 4.0: challenges and opportunities of human resources management to improve productivity Grand Hotel Jambi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 344–351. Retrieved from <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perception of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. Retrieved from <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Jong, J. P. J. D., & Hartog, D. N. D. (2008). *Innovative work behavior measurement and validation*. EIM Research Reports.
- Ko, Y. K., Yu, S., & Kang, K. H. (2015). Organizational culture and organizational support as factors affecting the innovative behaviors of General Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(2), 223–231. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.2.223>
- Kraimer, M. L., & Wayne, S. J. (2004). An examinations of perceived organizational supports as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*, 30(2), 209–237. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.01.001>
- Kusumawati, R. (2010). Pengaruh karakteristik pimpinan dan inovasi produk baru terhadap kinerja untuk mencapai keunggulan bersaing berkelanjutan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(9), 53–64. Retrieved from <https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/index.php/AKSES/article/view/526>
- Menristediktipers. (2018). *Persaingan Global di Era Revolusi Industri 4.0 Semakin Ketat*. Retrieved from <https://www.ristekbrin.go.id/siaranpers/menristedik-ti-persaingan-global-di-era-revolusi-industri-4-0-semakin-ketat-2/>
- Muhson, A. (2006). *Teknik analisis kuantitatif*. Retrieved from <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Analisis+Kuantitatif.pdf>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. Retrieved from <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Patterson, F., Kerrin, M., & Roissard, G. G. (2009). *Characteristic and behaviours of innovative people in organisations*. London: NESTA Policy & Research Unit.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Reksoatmodjo, T. N. (2007). *Statistika untuk Psikologi dan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. Retrieved from <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Rizana, D. (2017). Pengaruh perilaku berbagi pengetahuan, persepsi dukungan organisasi dan person job fits terhadap perilaku inovatif. *Jurnal Fokus Bisnis*, 16(2), 93–102. Retrieved from <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v16i2.168>
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behaviors at Work: Tinjauan Psikologi dan Implementasi di Organisasi*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Setiawan, H. (2012). Pengaruh orientasi pasar, orientasi teknologi dan inovasi produk terhadap keunggulan bersaing usaha songket skala kecil di kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*, 8(2), 12–19. Retrieved from <https://jurnal.polsri.ac.id>
- Sindonews. (2019). *Revolusi Industri 4.0: Ancaman dan Peluang*. Retrieved from <https://nasional.sindonews.com/read/1439542/16/revolusi-industri-40-ancaman-dan-peluang-1568407320>
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Topbusiness. (2018). *PT X Borong 4 Penghargaan di Ajang TOP BUMD 2018*. Retrieved from <https://www.topbusiness.id/13393/pt-X-borong-4penghargaan-di-ajang-top-bumd-2018.html>
- Widiyanti, K. V. & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan final essays divisi produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. *Jurnal Empati*, 7(1), 406–411. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/20257>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.