

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU
KERJA INOVATIF DENGAN DUKUNGAN KREATIVITAS
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN KEPRIBADIAN PROAKTIF
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

TESIS



**DISUSUN OLEH:
SITI HALIMAH RAHMA CAHYANI
222200893**

**PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
2024**



UJIAN TESIS

Tesis berjudul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN
DUKUNGAN KREATIVITAS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN KEPERIBADIAN PROAKTIF SEBAGAI
VARIABEL MODERASI

Telah diuji pada tanggal: 6 Agustus 2024

Tim Penguji:

Ketua

Prof. Dr. Baldrice Siregar, M.B.A., C.M.A., Ak., CA.

Anggota

Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Pembimbing

Dr. Rudy Badrudin, M.Si

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN
DUKUNGAN KREATIVITAS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN KEPRIBADIAN PROAKTIF
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

dipersiapkan dan disusun oleh:

Siti Halimah Rahma Cahyani

Nomor Mahasiswa: 222200893

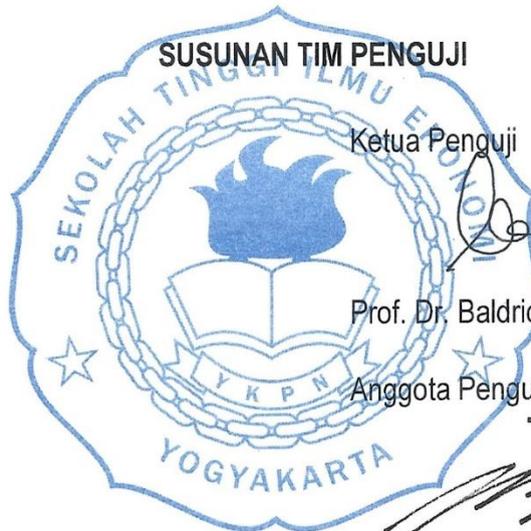
telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 6 Agustus 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M.) di bidang Manajemen

SUSUNAN TIM PENGUJI

Pembimbing



Dr. Rudy Badrudin, M.Si



Ketua Penguji



Prof. Dr. Baldrice Siregar, M.B.A., C.M.A., Ak., CA.

Anggota Penguji



Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Yogyakarta, 6 Agustus 2024

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Ketua,



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN DUKUNGAN KREATIVITAS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN KEPERIBADIAN PROAKTIF SEBAGAI VARIABEL MODERASI

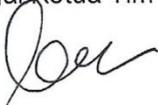
diajukan untuk diuji pada tanggal 6 Agustus 2024, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijasah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Yogyakarta, 6 Agustus 2024

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji



Prof. Dr. Baldric Siregar, M.B.A., C.M.A., Ak., CA.

Yang memberi pernyataan



Siti Halimah Rahma Cahyani

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji



Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Saksi 3, sebagai Pembimbing



Dr. Rudy Badrudin, M.Si

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the positive influence of organizational culture on creativity support, the positive influence of organizational culture on innovative work behavior, creativity support in mediating the influence of organizational culture on innovative work behavior, proactive personality in moderating the influence of organizational culture on innovative work behavior. This study uses a quantitative approach. The sample in this study were employees working in the service, goods, and manufacturing industries. The data collection method used was a questionnaire distributed to 180 respondents online via Google Form. Descriptive statistical testing, data quality, model feasibility, classical assumptions, and hypotheses were carried out using the SPSS 25 application. The Sobel test to test mediating variables was carried out using the SPSS 25 application and the online Sobel test calculator. The results of the study indicate that: (1) organizational culture variables have a positive effect on creativity support; (2) organizational culture variables have a positive effect on innovative work behavior; (3) the creativity support variables are able to mediate the relationship between organizational culture and innovative work behavior; and (4) proactive personality variables are able to moderate the relationship between organizational culture and innovative work behavior.

Keywords: *Creativity support, Innovative work behavior, Organizational culture, Proactive personality*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang terus berkembang dan berubah secara signifikan, inovasi menjadi suatu keharusan bagi perusahaan agar dapat bersaing dalam dunia bisnis yang semakin kompleks. Perusahaan harus mampu beradaptasi dalam lingkungan global agar tetap relevan dan berhasil dalam memenuhi kebutuhan pasar global. Persaingan bisnis yang ketat, perubahan regulasi, dan ketidakpastian ekonomi dapat menjadi tantangan bagi perusahaan untuk berinovasi secara efektif sehingga mempengaruhi stabilitas dan keberlangsungan bisnis suatu perusahaan.

Tantangan dalam berbisnis adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan, sehingga perusahaan harus memiliki strategi yang tepat untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang bisa perusahaan lakukan yaitu dengan melakukan manajemen terhadap sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Mengutip dari Kompas.com menurut Hendri Saparini selaku pakar ekonomi dan juga pendiri Core Indonesia menyatakan bahwa, Indonesia belum berkontribusi dalam pertumbuhan ekonomi yang mengandalkan Sumber Daya Manusia dikarenakan 56% penduduk Indonesia masih berada pada jenjang sekolah menengah. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya kurang lebih 44% SDM Indonesia merupakan SDM produktif yang bekerja sehingga merekalah yang harus diberdayakan agar menjadi karyawan yang memiliki ide-ide kreatif dan terbarukan guna menunjang inovasi perusahaan.

Karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif tidak hanya menjadi aset strategis, tetapi juga merupakan fondasi yang memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempelajari tentang perilaku kerja inovatif karyawan didasari oleh beberapa alasan. Pertama, perilaku kerja inovatif karyawan merupakan faktor penting dan kritis bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif, pertumbuhan, dan keberlangsungan perusahaan di masa depan (Abulaloush et al., 2022). Kedua, perilaku kerja inovatif karyawan menjadi salah satu kemampuan yang paling dibutuhkan dalam pekerjaan masa depan (Anggraeni & Rachmawati, 2023). Berdasarkan alasan tersebut, apabila perusahaan ingin mempertahankan sumber daya yang penting tersebut, maka perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada karyawannya.

Budaya organisasi memiliki dampak yang mendalam terhadap sikap, nilai, dan perilaku individu di dalam suatu perusahaan. Banyak perusahaan yang sukses diseluruh dunia karena mereka mampu membangun dan memelihara budaya organisasi yang kuat dan dapat merespon dengan cepat lingkungan bisnis yang dinamis (Shuaib et al., 2021). Budaya organisasi yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mendukung kreativitas karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif (Jun & Lee, 2023). Dukungan kreativitas pada karyawan dapat menghasilkan ide-ide kreatif yang kemudian di proses sehingga menjadi inovasi (Mursalini & Ermalina, 2021). Hal tersebut memungkinkan dukungan kreativitas dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.

Perilaku kerja inovatif karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepribadian proaktif. Kepribadian proaktif mengacu pada kepribadian individu yang cenderung aktif mengambil inisiatif, berpikir visioner, dan mencari peluang yang baru. Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif dapat menciptakan perilaku kerja inovatif dalam perusahaan. Oleh sebab itu, kepribadian proaktif diidentifikasi dapat memoderasi hubungan antara budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.

Secara khusus, tujuan penelitian ini guna menganalisis secara mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Berdasarkan beberapa literatur, peneliti menemukan bahwa perilaku kerja inovatif karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya budaya organisasi, dukungan kreativitas, dan kepribadian proaktif. Penelitian ini tentunya memiliki banyak kesamaan pembahasan dengan penelitian sebelumnya, tetapi peneliti memperluas batasan dengan menambahkan dukungan kreativitas sebagai variabel mediasi dan kepribadian proaktif sebagai variabel moderasi dimana kedua variabel tersebut masih jarang diteliti.

2. TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

a. Tinjauan Teori

Teori Perilaku Organisasi

Teori perilaku organisasi yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa dalam meningkatkan efektivitas organisasi diperlukan pengetahuan mengenai pengaruh struktur, kelompok, dan individu terhadap perilaku organisasi. Perilaku organisasi ditentukan oleh tiga faktor yaitu struktur, kelompok, dan individu. Ruang lingkup subjek pembahasan perilaku organisasi diantaranya program kerja, negosiasi dan konflik, transformasi, persepsi dan pengembangan sikap, sistem dan proses kelompok, komunikasi lisan, kekuasaan dan perilaku pemimpin, serta motivasi.

Robbins dan Judge (2015) mengemukakan bahwa terdapat beberapa disiplin ilmu yang memberi dampak atau pengaruh terhadap perilaku organisasi. Ilmu psikologi sosial disebut sebagai gabungan antara ilmu psikologi dan ilmu sosiologi untuk meneliti mengenai pengaruh manusia terhadap sesama manusia. Berbeda dengan ilmu psikologi, psikologi sosial berkaitan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dengan perilaku kelompok. Kontribusi ilmu psikologi sosial mencakup pembahasan mengenai komunikasi, perubahan sikap dan perilaku, proses dan pengambilan keputusan kelompok, kekuasaan dan konflik, serta perilaku antar kelompok.

Ilmu sosiologi memiliki sifat yang berbanding terbalik dengan ilmu psikologi. Sosiologi mempelajari tentang hubungan antara manusia dan lingkungan sosial atau budaya sekitarnya. Pembahasan mengenai komunikasi, kekuasaan, konflik, perilaku antarkelompok, teori organisasi, perubahan organisasi, dan budaya organisasi merupakan hal yang tergolong ke dalam cakupan kontribusi dari ilmu sosiologi terhadap perilaku organisasi. Hal tersebut memberikan tanda bahwa ilmu sosiologi memiliki kemiripan dengan ilmu psikologi sosial yang cenderung berkaitan dengan perilaku kelompok, namun berkaitan juga dengan sistem organisasi.

Social Exchange Theory

George Homans (1961) (dalam Umar, 2017) berpendapat bahwa *social exchange theory* didasarkan pada hubungan interaksi timbal balik dengan mempertimbangkan imbalan sebagai biaya yang diterima. Homans menekankan bahwa apa yang diberikan dan apa yang didapatkan merupakan dasar pembentuk teori pertukaran sosial. Biaya berupa imbalan yang dimaksud dalam hal ini adalah rasa hormat, rasa peduli, penghargaan, dan hubungan erat antara kedua belah pihak.

Pertukaran sosial dapat memicu kreativitas individu untuk menghasilkan ide baru dan pandangan baru yang mengarah kepada perilaku kerja inovatif (Volery dan Tarabashkina, 2021). Hubungan timbal balik yang saling menguntungkan akan terus berlanjut jika masih memberikan manfaat bagi kedua pihak terkait. Hubungan timbal balik kedua pihak antara pimpinan dan individu sebagai karyawan tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertukaran sosial yang positif akan memberikan dampak yang positif juga bagi individu dan pimpinan.

Budaya Organisasi

Suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh individu dalam suatu perusahaan atau organisasi disebut sebagai budaya organisasi (Robbins dan Judge, 2015). Budaya antar organisasi tentunya berbeda karena budaya organisasi merupakan suatu ciri khas yang dimiliki oleh perusahaan. Budaya organisasi mempengaruhi iklim perusahaan dan inovasi individu di dalam perusahaan. Perusahaan menganggap budaya organisasi sebagai sebuah aset yang tercipta dari kebiasaan, tradisi, dan cara umum yang selalu dilakukan oleh pimpinan dan individu di dalamnya. Keberadaan budaya organisasi menjadi salah satu faktor penentu

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

perilaku kerja inovatif individu dalam perusahaan. Budaya organisasi menjadi alat untuk merekatkan hubungan antar karyawan atau individu agar menjadi harmonis.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa terdapat karakteristik utama budaya organisasi adalah sebagai berikut.

- a. Inovasi dan pengambilan risiko.
- b. Mempertahankan detail.
- c. Orientasi pada hasil.
- d. Orientasi pada orang.
- e. Orientasi pada tim.
- f. Keagresifan.
- g. Stabilitas.

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi yaitu sebagai berikut.

- a. Mendeskripsikan batasan.
- b. Personalitas anggota organisasi.
- c. Berorientansi pada kepentingan bersama.
- d. Mendorong kemapanan sistem sosial.
- e. Pengendalian tingkah laku dan perilaku individu.

Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif merupakan tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh individu yang berkaitan dengan kreativitas atau inovasi (Khan *et al.*, 2020). (Abulaloush et al., 2022) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif lebih mengandalkan pemikiran cerdas dan kemauan individu dalam melakukan pekerjaan. Keberadaan perilaku kerja inovatif dalam hal ini menjadi penting karena mampu menjadi acuan dan penopang perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Perilaku kerja inovatif difungsikan oleh organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas organisasi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya individu yang kreatif/inovatif, maka perilaku kerja inovatif tidak dapat terwujud.

Dukungan Kreativitas

Kreativitas diartikan sebagai generasi ide baru atau solusi yang berguna (Volery dan Tarabashkina, 2021). Kreativitas mengacu pada produksi ide baru yang bermanfaat dalam hal produk, layanan, dan proses (Tu *et al.*, 2019). Kreativitas berfokus pada adopsi dan pengembangan ide-ide baru yang diperlukan (Aristana *et al.*, 2022). Kreativitas karyawan memberikan keuntungan bagi organisasi karena dapat memberikan inovasi baru bagi organisasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sehingga organisasi memperoleh keunggulan kompetitif, kelangsungan hidup, dan kesuksesan jangka panjang. Di era permasalahan global yang menuntut setiap perusahaan untuk melakukan inovasi, tentunya menjadi tuntutan tersendiri bagi pimpinan perusahaan untuk membangun inovasi guna menjaga ketangguhan dan ketahanan organisasi mereka (Ogbeibu *et al.*, 2021). Pentingnya kreativitas dalam inovasi organisasi menjadikan dukungan kreativitas sebagai acuan sejauh mana perusahaan dapat mendukung pengembangan ide-ide kreatif karyawan (Septiyani, 2023). Dalam upaya mendukung kreativitas karyawan, perusahaan tentunya harus mengetahui hal apa saja yang dapat mendukung kreativitas karyawan.

Ogbeibu *et al.* (2021) menjelaskan bahwa kreativitas muncul dari motivasi yang ada dalam diri karyawan itu sendiri. Amabile (dalam Volery dan Tarabashkina, 2021) menjelaskan bahwasannya kreativitas karyawan muncul karena adanya motivasi intrinsik melalui perasaan bermanfaat atas kompetensi dan minat, yang menopang pengetahuan dan keterampilan yang relevan.

Upaya perusahaan untuk mendukung kreativitas karyawan seringkali dipengaruhi oleh budaya organisasi (Ogbeibu *et al.*, 2021). Organisasi yang memiliki budaya organisasi pro-inovatif yang kuat dapat membuat karyawannya terlibat dalam perilaku inovatif dengan mengembangkan dan mempraktikkan ide kreatifnya dalam bekerja (Shuaib *et al.*, 2021).

Kepribadian Proaktif

Kepribadian proaktif mengacu pada kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif guna membangun lingkungan yang positif (Alikaj *et al.*, 2020; Maan *et al.*, 2020). Kepribadian proaktif adalah kecenderungan yang relatif mapan, yang mendorong orang untuk bertindak dalam upaya mempengaruhi lingkungan mereka (Ullah *et al.*, 2022). Individu yang memiliki kepribadian proaktif lebih reaktif dan selalu melakukan reformasi konstruktif serta menganjurkan perubahan yang dapat menghasilkan sistem yang lebih baik (Kumar dan Shukla, 2022).

Menurut Alikaj *et al.* (2020) kepribadian karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Secara khusus, karyawan dengan kepribadian proaktif terampil dalam mengembangkan dan mempertahankan hubungan memberi dan menerima yang positif di lingkungan kerja (Maan *et al.*, 2020). Karyawan dengan kepribadian proaktif memiliki tiga ciri utama yaitu mereka memiliki kecenderungan melakukan perubahan, fokus pada tujuan, dan mengeksplorasi pengetahuan dan keterampilan mereka untuk menemukan pengalaman baru seperti metode kerja baru dan melanjutkan menuju hasil yang kreatif (Karimi *et al.*, 2022).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

b. Pengembangan Hipotesis

Budaya Organisasi dan Dukungan Kreativitas

Budaya organisasi ialah perilaku, nilai, keyakinan, dan kebiasaan individu dalam organisasi (Khan *et al.*, 2020). Nilai-nilai yang berlaku dalam budaya organisasi dijadikan sebagai dasar yang mempengaruhi perilaku, keputusan, dan efektivitas organisasi (Shuaib *et al.*, 2021). Perusahaan yang memiliki budaya organisasi pro-inovatif yang kuat dapat membuat karyawannya terlibat dalam perilaku inovatif dengan mengembangkan dan mempraktikkan ide kreatifnya dalam bekerja (Shuaib *et al.*, 2021). Oleh karena itu, budaya organisasi yang ada dalam perusahaan seharusnya dapat memberikan dukungan kreativitas karyawan. Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap dukungan kreativitas*

Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif

Budaya organisasi berkontribusi dalam membentuk inovasi individu dengan mengamati perilaku pemimpin dan rekan kerja serta mengikuti norma yang ada dalam perusahaan (Li *et al.*, 2020). Budaya organisasi mempengaruhi iklim perusahaan dan inovasi individu di dalam perusahaan. Perilaku kerja inovatif tidak hanya mencakup pertumbuhan produk baru dalam lingkungan pengembangan dan penelitian tetapi mencakup keseluruhan dalam organisasi (Khan *et al.*, 2020). Berdasarkan paparan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan*

Peran Dukungan Kreativitas dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Untuk menjaga keberhasilan organisasi agar tetap kompetitif dan sukses di era yang dinamis seperti saat ini, organisasi harus menyesuaikan diri dengan cepat dan juga membebaskan karyawannya untuk berkembang di tempat kerja (Imran *et al.*, 2020). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Khan *et al.* bahwa perilaku kerja inovatif disebut sebagai fenomena dinamis dan beragam yang juga mencakup kreativitas. Dukungan kreativitas dapat diberikan organisasi melalui peran pemimpin yang suportif terhadap kreativitas karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dukungan kepemimpinan di tempat kerja memberikan dampak positif terhadap perilaku dinamis di tempat kerja (Rasool *et al.*, 2021). Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : *Dukungan kreativitas memediasi hubungan budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif*

Peran Kepribadian Proaktif dalam Memoderasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Tujuan utama dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan menambahkan kepribadian proaktif sebagai variabel pemoderasi. Individu dengan kepribadian proaktif mencari cara untuk merubah lingkungan mereka sesuai dengan kebutuhan mereka sehingga mereka cenderung menunjukkan perilaku kreatif yang mendorong inovasi dan kreativitas (Karimi *et al.*, 2022). Oleh karena itu, kepribadian dalam budaya organisasi mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Hal tersebut menjadi dasar peneliti untuk mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

H4 : *Kepribadian proaktif memoderasi hubungan budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif*

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Tempat penelitian ini tidak dibatasi karena dilakukan secara *online* dengan skema penyebaran kuesioner melalui *Google Formulir* dengan estimasi waktu terhitung sejak Februari 2024 hingga Juli 2024. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah individu yang sudah menjadi karyawan aktif di Indonesia yang telah bekerja pada perusahaan barang, jasa, dan manufaktur. Penentuan jumlah responden penelitian ini didasarkan pada studi Malhotra (2014) yang menyatakan bahwa jumlah sampel dalam penelitian paling sedikit empat atau lima kali dari jumlah item pernyataan kuesioner. Penelitian ini memiliki 36 item pernyataan sehingga kisaran sampel yang dibutuhkan sekitar 180 responden yang diperoleh dari (36 item pernyataan x 5).

Metode analisis data dalam penelitian ini terdiri dari statistik deskriptif, uji kualitas data, uji kelayakan model, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Pegujian variabel mediasi menggunakan uji sobel dan variabel moderasi menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25 dan bantuan kalkulator *sobel test*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Data penelitian berasal dari kuesioner yang telah terkumpul sebelumnya. Kuesioner tersebut disebar kepada responden melalui *link google form* secara *online*. Total responden yang mengisi kuesioner sebanyak 180 orang yang tersebar dalam 116 perusahaan. Diketahui bahwa jumlah responden yang sesuai dengan kriteria penelitian yang diperoleh oleh peneliti sebanyak 180 orang. Mayoritas responden adalah seorang wanita dengan jumlah 108 orang (60%) dan pria dengan jumlah 72 orang (40%). Adapun usia responden di dominasi oleh usia 20 – 24 tahun sebanyak 122 orang (70,6%), disusul oleh usia 25 – 29 tahun dengan total 38 orang (21,1%), selanjutnya usia 30 -34 tahun sebanyak 10 orang (5,6%), lalu usia kurang dari 20 tahun sebanyak 4 orang (2,2%), dan terakhir usia di atas 34 tahun sebanyak 1 orang (0,6%). Pendidikan terakhir responden untuk jenjang SD dan SMP tidak ada, namun di dominasi oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 87 orang (48,3%) dan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 77 orang (42,8%), adapun lulusan Magister (S2) sebanyak 3 orang (1,7%), lulusan Doktor (S3) sebanyak 1 orang (0,6%), dan Diploma sebanyak 12 orang (6,7%). Perusahaan tempat responden bekerja terbagi menjadi tiga jenis yaitu perusahaan jasa dengan responden sebanyak 153 orang (85%), perusahaan barang dengan responden 10 orang (5,6%), dan perusahaan manufaktur dengan jumlah responden 17 orang (9,4%). Adapun posisi responden di perusahaan dengan jumlah terbanyak yaitu sebagai staff dengan jumlah 179 orang (72,2%), supervisor 30 orang (16,7%), manajer menengah 14 orang (7,8%), dan manajer puncak 6 orang (3,3%). Lama bekerja responden di perusahaan di dominasi pada rentang 1 – 3 tahun yaitu 122 orang (67,8%), kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang (2,2%), 4-6 tahun sebanyak 46 orang (25,6%), dan lebih dari 6 tahun sebanyak 8 orang (4,4%).

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, jumlah data penelitian yaitu 180, artinya ada 180 responden yang memenuhi syarat dalam pengisian kusioner. Pada setiap variabel responden cenderung setuju dengan pernyataan yang ada ditunjukkan dengan nilai *mean* yang tinggi. Selain itu, *standart deviation* menunjukkan nilai yang lebih kecil dari *mean* masing-masing variabel yang artinya penelitian ini dapat dilakukan lebih lanjut. Hasil pengujian validitas menunjukkan keseluruhan item pada semua variabel memiliki nilai $> 0,146$ yang berarti seluruh item dalam variabel dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,633	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif	0,639	Reliabel

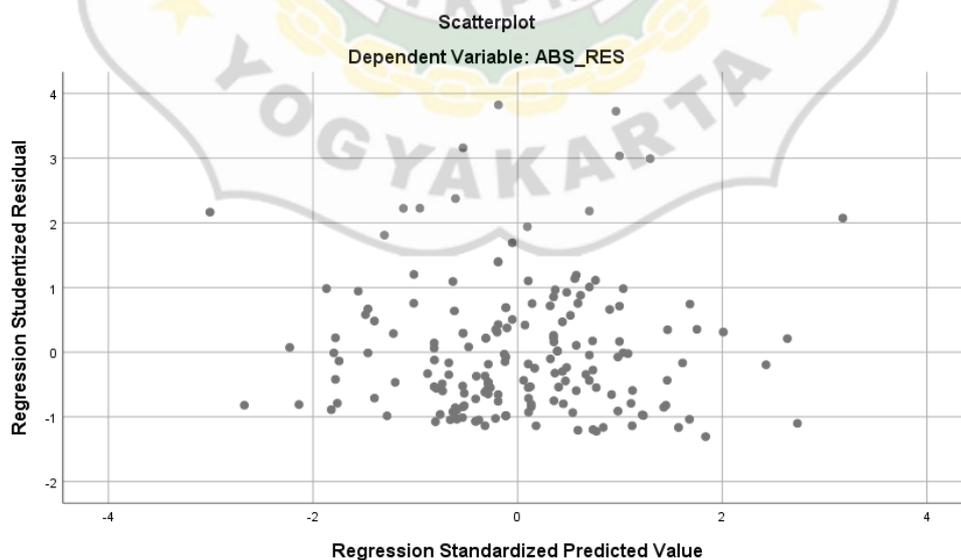
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dukungan Kreativitas	0,664	Reliabel
Kepribadian Proaktif	0,687	Reliabel

Hasil pengujian dalam tabel 4.1 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel $> 0,60$, artinya seluruh variabel dikatakan reliabel.

Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa nilai signifikansi F 0,000, artinya nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $158,965 > F$ tabel 2,66. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, dukungan kreativitas, dan kepribadian proaktif secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif. Nilai koefisien determinasi (R^2) ialah 0,726 artinya semua variabel secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 72,6% terhadap variabel perilaku kerja inovatif (dependen). Hal ini dapat disimpulkan variabel budaya organisasi, dukungan kreativitas, dan kepribadian proaktif sudah sangat mampu menjelaskan variabel perilaku kerja inovatif.

Uji asumsi klasik memberikan hasil mengenai normalitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada data penelitian. Hasil tersebut menunjukkan semua variabel berdistribusi normal yaitu sebesar 0,09 dimana hasil tersebut $> 0,05$. Pengujian autokorelasi memiliki nilai *Durbin Watson* sebesar 1,982 dengan persamaan $(4 - dL) < d < dL = 2,278 < 1,982 < 1,722$, artinya tidak terjadi autokorelasi dalam variabel yang diteliti. Pengujian heteroskedastisitas menghasilkan grafik *scatterplot* berikut.



Gambar 4.1 Grafik Scatterplot

Dari grafik pada gambar 4.1 tidak terlihat adanya pola khusus dan teratur pada titik – titik dalam gambar. Pada *scatterplot* diketahui bahwa titik tersebut menyebar secara bebas di atas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Hal tersebut dapat diraih simpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada varian.

Hasil uji hipotesis melalui SPSS 25 diawali dengan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap dukungan kreativitas (H1) kemudian disusul dengan uji pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2 Hasil Uji Pengaruh Langsung

No.	Variabel	t	Sig.
1.	Budaya Organisasi terhadap Dukungan Kreativitas	15,827	0,000
2.	Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif	17,569	0,000

Dari tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa H1 dan H2 diterima karena memiliki nilai sig. < 0,05. Selanjutnya hasil pengujian Sobel dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4.3 Hasil Uji Sobel

Input		Tes Statistik	P – Value
a	0,795	5.139	0,00000028
b	0,353		
Sa	0,050		
Sb	0,065		

Nilai pada kolom input berasal dari nilai *unstandardized coefficients* uji hipotesis satu dan hipotesis 3. Hasil pengujian pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai p-value sebesar $0,00000028 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen dalam memberikan pengaruh kepada variabel dependen.

Hasil uji MRA menggunakan variabel interaksi yang ditambahkan dalam pengujian variabel moderasi. Hasilnya ditunjukkan dalam dua tabel berikut.

Tabel 4.4 Hasil Uji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.	Adjusted R Square
	B	Std. Error		
BO	0,825	0,047	0,000	0,632

Tabel 4.5 Hasil Uji Pengaruh Budaya Organisasi Dimoderasi Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.	Adjusted R Square
	B	Std. Error		
BO	1,129	0,133	0,000	0,758
KP	1,166	0,139	0,000	
BOKP	-0,023	0,004	0,000	

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil dalam tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi interaksi antara variabel budaya organisasi dan kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 0,000, artinya nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian proaktif memperkuat hubungan antara variabel budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif. Selanjutnya diketahui bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,758, artinya variabel moderasi memperkuat hubungan kedua variabel yang sebelumnya sebesar 63,2% menjadi 75,8%.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap dukungan kreativitas. Semakin positif pengaruh budaya organisasi dalam penciptaan lingkungan yang mendukung bagi karyawannya untuk meningkatkan keterlibatan di tempat kerja dengan membangun keadaan emosional, psikologis, dan motivasi maka akan semakin positif juga pengaruhnya dalam memberikan dukungan kreativitas. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Budaya organisasi yang positif dalam mendukung kebebasan karyawan untuk berinovasi akan berdampak pada kinerja karyawan yang inovatif sehingga dapat membentuk perilaku kerja inovatif. Dukungan kreativitas mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif. Budaya organisasi pada umumnya mendukung perilaku kerja inovatif yang dapat dirasakan oleh karyawan yaitu penghargaan dan pengakuan, dukungan manajerial, serta akses sumber daya. Kepribadian proaktif mampu memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kepribadian proaktif dapat memperkuat hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku kerja inovatif. Kepribadian proaktif pada umumnya membuat individu cenderung menemukan hal, ide, atau inovasi baru dimana hal tersebut sangat mendukung perilaku kerja inovatif.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Abulaloush, S., Obeidat, A. M., Abusweilema, M. A., & Khasawneh, M. M. (2022). How does entrepreneurial leadership promote innovative work behaviour? through mediating role of knowledge sharing and moderating role of person-job fit. *International Journal of Innovation Management*, 26(1). <https://doi.org/10.1142/S1363919622500116>
- Alikaj, A., Ning, W., & Wu, B. (2020). Proactive Personality and Creative Behavior: Examining the Role of Thriving at Work and High-Involvement HR Practices. *Journal of Business and Psychology*, 36(5), 857–869. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09704-5>
- Andri, G., Adawiyah, W. R., Purnomo, R., & Sholikhah, Z. (2020). The minang - Nomads businesses' performance: The role of proactive personality, creativity and innovative work behavior. *Jurnal Pengurusan*, 58, 91–104. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2020-58-08>
- Anggraeni, P., & Rachmawati, R. (2023). Accelerating Soe's Employee Innovative Work Behavior: the Effect of Transformational Leadership and Psychological Capital with Knowledge Sharing as Intervening Variable. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 38(2), 381. <https://doi.org/10.56444/mem.v38i2.3992>
- Aristana, I. N., Arsawan, I. W. E., & Wisnawa, I. M. B. (2023). Improving Employee Job Satisfaction: Do Transformational Leadership and Organizational Culture Matter? *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 36. <https://doi.org/10.26418/jebik.v12i1.58906>
- Aristana, I. N., Puspitawati, N. M. D., & Ismayanthi, T. I. T. (2022). *Leadership and Employee Creativity: The Mediation Role of Intrinsic Motivation*. 1–23.
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Gelaidan, H. M., Al-Swidi, A. K., & Al-Hakimi, M. A. (2022). Servant and authentic leadership as drivers of innovative work behaviour: the moderating role of creative self-efficacy. *European Journal of Innovation Management*, February. <https://doi.org/10.1108/ejim-07-2022-0382>
- Ghozali, I. (2012). *No Partial least square: Konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82. <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Indriantoro, N., & Supomo, B. (1999). *Metode Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Jankelova, N., Skorkova, Z., Joniakova, Z., & Nemethova, I. (2021). A diverse organizational culture and its impact on innovative work behavior of municipal employees. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(6), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su13063419>
- Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational Leadership and Followers' Innovative Behavior: Roles of Commitment to Change and Organizational Support for Creativity. *Behavioral Sciences*, *13*(4). <https://doi.org/10.3390/bs13040320>
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., & Yaghoubi Farani, A. (2022). The relationship between proactive personality and employees' creativity: the mediating role of intrinsic motivation and creative self-efficacy. *Economic Research-Ekonomiska Istrazivanja*, *35*(1), 4500–4519. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.2013913>
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, *10*(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Kumar, R., & Shukla, S. (2022). Creativity, Proactive Personality and Entrepreneurial Intentions: Examining the Mediating Role of Entrepreneurial Self-efficacy. *Global Business Review*, *23*(1), 101–118. <https://doi.org/10.1177/0972150919844395>
- Li, C., Makhdoom, H. U. R., & Asim, S. (2020). Impact of entrepreneurial leadership on innovative work behavior: Examining mediation and moderation mechanisms. *Psychology Research and Behavior Management*, *13*, 105–118. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S236876>
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, *6*(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Malhotra, N. (2014). *Basic Marketing Research*. Person Education. England
- Mursalini, W. I., & Ermalina, L. (2021). Dampak Rekan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kreativitas Karyawan UMKM Di Kota Solok. *Jurnal Advanced*, *15*(2), 22–33.
- Nasir, J., Ibrahim, R. M., Sarwar, M. A., Sarwar, B., Al-Rahmi, W. M., Alturise, F., Samed Al-Adwan, A., & Uddin, M. (2022). The Effects of Transformational Leadership, Organizational Innovation, Work Stressors, and Creativity on Employee Performance in SMEs. *Frontiers in Psychology*, *13*(April). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.772104>
- Osgeibu, S., Pereira, V., Burgess, J., Gaskin, J., Emelifeonwu, J., Tarba, S. Y., & Arslan, A. (2021). Responsible innovation in organisations – Unpacking the effects of leader trustworthiness and organizational culture on employee creativity. *Asia Pacific Journal of Management*, *7*(3), 6.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Panjaitan, F. (2022). Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 128–139. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v8i2.6675>
- Prajogo, W., Kusumawati, H., & Setiadi Wijaya, N. H. (2021). The relationship among supportive organisational culture, job satisfaction, employee affective response to organisational change, and organisational cynicism. *International Journal of Trade and Global Markets*, 14(1), 19–30. <https://doi.org/10.1504/IJTGM.2021.113347>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Septiyani, E. P. (2023). Team Empowering Leadership and Individual Idea Championing-Implementation: The Mediating Role Of Team Support For Creativity And Job Creativity Requirement. *Tesis*.
- Shuaib, K. M., He, Z., & Song, L. (2021). Effect of organizational culture and quality management on innovation among Nigerian manufacturing companies: The mediating role of dynamic capabilities. *Quality Management Journal*, 28(4), 223–247. <https://doi.org/10.1080/10686967.2021.1962773>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tu, Y., Lu, X., Choi, J. N., & Guo, W. (2019). Ethical Leadership and Team-Level Creativity: Mediation of Psychological Safety Climate and Moderation of Supervisor Support for Creativity. *Journal of Business Ethics*, 159(2), 551–565. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3839-9>
- Ullah, I., Hameed, R. M., & Mahmood, A. (2022). The impact of proactive personality and psychological capital on innovative work behavior: evidence from software houses of Pakistan. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2022-0022>
- Umar. (2017). Pendekatan Social Exchange Perspektif George C. Homans. *TAJDID: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 1(1), 97–111. <https://doi.org/10.52266/tajdid.v1i1.5>
- Volery, T., & Tarabashkina, L. (2021). The impact of organisational support, employee creativity and work centrality on innovative work behaviour. *Journal of Business Research*, 129(May), 295–303. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.049>
- Yamak, O. U., & Eyupoglu, S. Z. (2021). Authentic Leadership and Service Innovative Behavior: Mediating Role of Proactive Personality. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244021989629>