



## **Mengeksplorasi Hubungan Orientasi Pembelajaran, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan *Management Trainees***

### ***Exploring the Relationship between Learning Orientation, Perceived Organizational Support, and Innovative Work Behavior on Management Trainees***

Resta Maharani Adila Putri, Aditya Nanda Priyatama, Pratista Arya Satwika  
*Program Studi Psikologi Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia*

**Abstract:** Companies must prepare their workers so they can have a competitive advantage in order to face the industrial revolution 4.0 by increasing innovative work behavior. Innovative work behavior is influenced by internal and external factors, two of which are learning orientation and perceived organizational support. However, there are only few studies that examine the relationships of internal and external factors together with innovative work behavior. The purpose of this study was to explore the relationships between learning orientation, perceived organizational support, and innovative work behavior on management trainees in a state-owned construction company. A sample of 91 respondents were selected using a simple random sampling. Data were collected using the scales of innovative work behavior, learning orientation, and perceived organizational support, and analyzed using multiple linear regression. The results show that there is a positive significant correlation between learning orientation, perceived organizational support, and innovative work behavior simultaneously. The positive and significant correlation is also found in the partial relationships between learning orientation and innovative work behavior, as well as between perceived organizational support and innovative work behavior.

**Keywords:** Innovative work behavior, learning orientation, organizational support

**Abstrak:** Perusahaan harus mempersiapkan pekerjanya agar dapat memiliki keunggulan kompetitif untuk menghadapi revolusi industri 4.0 dengan meningkatkan perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, dua diantaranya adalah orientasi pembelajaran dan persepsi dukungan organisasi. Namun masih sedikit penelitian yang meneliti hubungan faktor internal dan eksternal secara bersama-sama dengan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara orientasi pembelajaran dan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *management trainee* di sebuah perusahaan pemerintah bidang konstruksi. Sampel penelitian berjumlah 91 karyawan yang diseleksi menggunakan *simple random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala perilaku kerja inovatif, orientasi pembelajaran, dan persepsi dukungan organisasi, dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara orientasi pembelajaran dan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan baik antara orientasi pembelajaran dengan perilaku kerja inovatif, maupun antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif.

**Kata kunci:** Orientasi pembelajaran, perilaku kerja inovatif, dukungan organisasi

Pada masa revolusi industri 4.0 saat ini, banyak industri mulai menggunakan teknologi paling mutakhir termasuk sistem siber-fisik, kecerdasan buatan, *internet of things* (IoT), dan komputasi awan (*cloud storage*) untuk memonitor segala proses di suatu pabrik dan membuat keputusan berdasarkan informasi dari jarak jauh (Kováčiková & Štofková, 2018). Kegiatan yang berulang seperti pemrosesan data, kegiatan fisik yang dapat diprediksi, serta pengumpulan data berpotensi tinggi untuk diotomatisasi dengan bantuan teknologi (Das et al., 2019). Pekerjaan yang ada saat ini akan lebih didukung oleh mesin dan berbasis data dibandingkan jaman dahulu, sehingga keterampilan manusia lebih banyak dibutuhkan pada pekerjaan yang membutuhkan pemecahan masalah, desain, komunikasi, dan interpretasi (Volini et al., 2019)

Sebagai respon dalam menghadapi perubahan ini, perusahaan mempersiapkan pekerjaannya agar dapat memiliki keunggulan kompetitif. Saat ini, pekerja dituntut untuk lebih banyak melakukan kegiatan yang tidak mampu dilakukan oleh mesin. Kompetensi yang saat ini dibutuhkan oleh perusahaan dari para pekerjaannya adalah kompetensi terkait keterampilan sosial, emosional, serta kemampuan kognitif tingkat lanjut (Das et al., 2019).

Pergeseran ini dapat diamati dari meningkatnya permintaan atas tenaga kerja dengan kualifikasi dan keterampilan kerja yang didominasi oleh keterampilan sosial dan emosional. *World Economic Forum* (2018) melaporkan tendensi permintaan keterampilan kerja yang berubah di tahun 2018 dan 2022. Berdasarkan laporan tersebut, terlihat bahwa inovasi, pemecahan masalah, dan proses ideasi terus menjadi keterampilan yang dibutuhkan dari seorang pekerja mulai dari tahun 2018 hingga 2022 mendatang. Inovasi tetap menjadi peringkat pertama keterampilan kerja yang banyak dicari mulai dari tahun 2018 hingga 2022. Inovasi dapat disimpulkan menjadi keterampilan yang penting dimiliki oleh

karyawan dalam suatu organisasi saat ini bahkan ke depannya.

Sebuah organisasi atau perusahaan akan memiliki keunggulan kompetitif dalam persaingan industri dengan adanya inovasi. Menurut survei yang dilakukan Deloitte (2018) pada 10.455 milenial, 32% responden menganggap bahwa inovasi merupakan keterampilan yang harus dimiliki karyawan demi terwujudnya keberhasilan jangka panjang organisasi. Menurut studi yang sama, 24% responden juga mengatakan bahwa organisasi tempat responden bekerja telah fokus memberikan dukungan yang membantu karyawan untuk dapat berinovasi.

Berdasarkan laporan Indeks Inovasi Global 2019 oleh Cornell University, INSEAD, dan WIPO (2019), Indonesia menempati peringkat 85 dari 129 negara. Hal ini berarti Indonesia masih harus mengejar ketertinggalan mengenai inovasi. Terlebih mengingat Indonesia berada di bawah negara-negara ASEAN lain seperti Singapura pada peringkat 8, Malaysia pada peringkat 35, Vietnam pada peringkat 42, Thailand pada peringkat 43, Filipina pada peringkat 54, dan Brunei Darussalam pada peringkat 71.

Inovasi dalam perusahaan tidak terlepas dari perilaku kerja inovatif sebagai bentuk inovasi individual. Perilaku kerja inovatif merupakan penciptaan, pengenalan dan penerapan ide baru dalam peran-peran kerja, kelompok, dan organisasi untuk meningkatkan kinerja (Janssen, 2000). Perilaku kerja inovatif tidak hanya terkait dengan memunculkan ide baru, tetapi juga mengenalkan dan mengaplikasikan ide baru untuk meningkatkan kinerja organisasi (Janssen et al., 2004; Scott & Bruce, 1994). Hal ini selaras dengan penelitian Shanker, et al., (2017) yang menyebutkan bahwa perilaku kerja inovatif berhubungan signifikan terhadap performa organisasi. Karyawan yang menunjukkan perilaku kerja inovatif tinggi berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Perilaku kerja inovatif juga memiliki pengaruh positif

terhadap kesuksesan karir individu (Dan et al., 2018).

Perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif apabila organisasi ingin mengembangkan perilaku tersebut pada karyawannya. Perilaku kerja inovatif dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (Etikariena & Muluk, 2014). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berhubungan signifikan dengan iklim organisasi (Shanker et al., 2017), spiritualitas tempat kerja (Afsar & Badir, 2017; Sulistiyani & Azizah, 2017), *team learning behavior* (Widmann & Mulder, 2018), kepribadian proaktif (Windiarsih & Etikariena, 2018), orientasi pembelajaran (Sulistiyani & Azizah, 2017), dan persepsi dukungan organisasi (Afsar & Badir, 2017).

Studi pendahuluan yang dilakukan terhadap 30 responden karyawan sebuah perusahaan konstruksi milik negara yang menjadi tempat penelitian ini menunjukkan bahwa responden memandang inovasi sebagai suatu yang penting dan dibutuhkan baik dalam perusahaan maupun pekerjaan yang mereka lakukan. Beberapa alasan dikemukakan responden terkait pentingnya inovasi dalam perusahaan antara lain: untuk meningkatkan daya saing perusahaan, memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang, mempercepat pelaksanaan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien, beradaptasi, dan menjadi perusahaan terdepan dalam sektor bisnis sejenis. Di sisi lain, inovasi turut diperlukan dalam pekerjaan yang responden lakukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan demi mencapai target yang ditetapkan sehingga perusahaan menjadi untung (*profitable*). Hal ini dikarenakan keuntungan bisnis konstruksi banyak bergantung terhadap ketepatan dan kecepatan waktu dalam penyelesaian suatu proyek.

Dari hasil survei studi pendahuluan tersebut, faktor dari diri yang mendorong karyawan untuk melakukan bentuk inovasi antara lain keinginan untuk mempermudah pekerjaan, kebutuhan untuk menyelesaikan

masalah, keinginan untuk mengembangkan diri, dorongan berprestasi, kreativitas, rasa ingin tahu yang tinggi, serta pola pikir terbuka. Menurut beberapa responden, hambatan dalam proses berinovasi dipengaruhi oleh kekurangan ide baru, tidak mau menerima wawasan dari orang lain, serta kurang mencoba melakukan hal-hal baru. Keinginan untuk mengembangkan diri, serta rasa ingin tahu yang tinggi untuk menyelesaikan masalah adalah bentuk perilaku karyawan dengan orientasi pembelajaran yang tinggi, sedangkan karyawan yang tidak mau menerima wawasan dari orang lain dan kurang mencoba hal-hal baru menunjukkan tingkat orientasi pembelajaran yang rendah.

Selanjutnya menurut responden, faktor dari lingkungan kerja yang membantu karyawan melakukan inovasi adalah *teamwork*, dukungan manajemen, sikap terbuka dan progresif, serta lingkungan perusahaan yang mendukung, suportif, dan edukatif. Sebaliknya, pola pikir orang-orang di lingkungan kerja yang tidak bisa menerima kemajuan atau perkembangan menjadi hambatan responden untuk melakukan suatu bentuk inovasi. Studi pendahuluan ini menunjukkan bahwa dukungan dari organisasi menjadi faktor pendorong karyawan mengembangkan inovasi dalam lingkungan kerja.

#### *Orientasi pembelajaran, persepsi dukungan organisasi, dan perilaku kerja inovatif*

Keterampilan karyawan seperti inovasi dianggap menjadi kunci keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif membuat suatu organisasi atau perusahaan memiliki keunggulan kompetitif dalam persaingan industri. Menurut Shanker et al. (2017), perilaku kerja inovatif berhubungan signifikan dengan performa organisasi dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Perilaku kerja inovatif dipengaruhi baik oleh faktor internal maupun eksternal (Etikariena & Muluk, 2014).

Sebagai salah satu faktor internal yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan (Gong, Huang, & Farh, 2009; Lu, Lin, & Leung, 2012; Sulistyani & Azizah, 2017), orientasi pembelajaran memiliki hubungan signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Dalam sebuah studi yang dilakukan Atitumpong dan Badir (2017) pada 337 karyawan dan 137 manajer sektor manufaktur, ditemukan bahwa orientasi pembelajaran berhubungan signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif karyawan dapat dipahami sebagai hasil dari usaha pembelajaran karyawan.

Orientasi pembelajaran dianggap sebagai strategi utama pengembangan potensi karyawan secara penuh sehingga karyawan dapat menghadapi globalisasi, peningkatan persaingan serta perubahan pasar dan teknologi. Orientasi pembelajaran ditemukan dapat menstimulasi transfer pengetahuan, mengaplikasikan dan memperbarui pengetahuan baru untuk menciptakan ide kreatif, dan memantik ide baru untuk memperkuat strategi bisnis perusahaan (Smith et al., 2012)

Afsar dan Badir (2017) serta Dogru (2018) dalam penelitian yang berbeda mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dalam penelitian Afsar dan Badir (2017), studi tersebut meneliti hubungan antara persepsi dukungan organisasi, spiritualitas tempat kerja, dengan perilaku kerja inovatif pada 493 karyawan dari lima hotel ternama di Cina. Ketika hotel memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, karyawan merasakan dukungan organisasi yang kemudian membuat karyawan lebih berkesan dan termotivasi dalam menunjukkan perilaku inovatif, proaktif, peningkatan kualitas servis, dan promosi serta implementasi ide baru.

Saat karyawan berusaha untuk mengembangkan pengetahuan dan kompetensinya, hal tersebut akan membantu karyawan dalam proses menghasilkan ide (Atitumpong & Badir, 2017), dan apabila

karyawan mendapatkan dukungan dari organisasi, maka inovasi karyawan kemudian dapat diterima dan diimplementasikan dalam lingkungan kerja (De Jong & Hartog, 2007). Belum ada penelitian yang meneliti hubungan orientasi pembelajaran bersama-sama persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif, namun dalam review literatur yang dilakukan oleh Chatchawan et al. (2017) mengenai perilaku kerja inovatif pada karyawan organisasi administratif lokal di Thailand, orientasi pembelajaran dan persepsi dukungan organisasi secara langsung mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka berikut hipotesis pertama penelitian ini:

*Hipotesis 1:* Terdapat hubungan antara orientasi pembelajaran dan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada para karyawan *management trainee*.

*Orientasi pembelajaran dan perilaku kerja inovatif*

Salah satu hal yang mempengaruhi perilaku kinerja inovatif dalam level individu adalah orientasi pembelajaran (Parzefall et al., 2008). Sulistyani dan Azizah (2017) mengatakan bahwa perilaku kerja inovatif secara signifikan dipengaruhi oleh orientasi pembelajaran. Orientasi pembelajaran adalah suatu pola pikir internal yang memotivasi individu untuk mengembangkan kompetensinya (Dweck, 2000).

Atitumpong dan Badir (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa seseorang dengan orientasi pembelajaran yang kuat akan terus mencari cara untuk dapat meningkatkan kompetensinya. Anggota organisasi dengan orientasi pembelajaran yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerjanya dengan proaktif mempelajari hal baru, memiliki rasa ingin tahu yang besar, serta proaktif untuk menambah pengalaman

(Sulistiyani & Azizah, 2017).

Perilaku kerja inovatif merupakan pengenalan gagasan baru dan bermanfaat, serta berbagai perilaku yang dibutuhkan dalam pengembangan, pemrosesan, dan penerapan gagasan dengan tujuan meningkatkan kinerja pribadi atau bisnis (de Jong, & den Hartog, 2010). Ide dan gagasan akan muncul apabila seseorang selalu proaktif dalam mencari pengetahuan dan pengalaman baru, berbagi informasi, terlibat dalam diskusi, mencari kritik dan umpan balik. Hal tersebut merupakan beberapa perilaku yang menunjukkan individu dengan orientasi pembelajaran (Sulistiyani & Azizah, 2017).

Menurut Dweck dan Leggett (1988), individu dengan orientasi pembelajaran tidak khawatir membuat kesalahan dan terus melakukan usaha meskipun gagal. Dari sudut pandang perusahaan, individu yang memiliki orientasi pembelajaran akan berusaha mengembangkan keterampilan dan kemampuannya, yang kemudian dapat menciptakan kinerja jangka panjang yang lebih baik (Kohli et al., 1998). Individu dengan orientasi pembelajaran yang tinggi akan dapat menemukan cara untuk mengembangkan kemampuan maupun produk baru menggunakan pengetahuan yang ada, sehingga individu tersebut dapat melakukan suatu bentuk inovasi. Lemon dan Sahota (2004, dalam Atitumpung & Badir, 2017) telah menemukan bahwa faktor penguasaan pengetahuan dapat meningkatkan kapasitas untuk inovasi dan semakin diakui sebagai sumber daya utama untuk inovasi.

Menurut Hurley dan Hult (1998, dalam Atitumpung & Badir, 2017), budaya organisasi berorientasi pada pembelajaran memiliki kecenderungan untuk merangsang penerimaan ide-ide baru. Ini digambarkan oleh Alegre dan Chiva (2013) sebagai kapasitas inovasi berbasis tindakan untuk memperkenalkan dan menerapkan ide-ide baru. Belajar dengan kegiatan kerja tim akan mendorong kolaborasi dan berbagi ide untuk meningkatkan kolaborasi lintas pro-

fesi dan lintas departemen (Barker & Neailey, 1999).

Berdasarkan pemaparan tersebut, orientasi pembelajaran memiliki peran untuk optimalisasi perilaku kerja inovatif pada karyawan, sehingga dapat ditarik hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu:

*Hipotesis 2: Terdapat hubungan antara orientasi pembelajaran dengan perilaku kerja inovatif pada para karyawan management trainee.*

#### *Persepsi dukungan organisasi dan perilaku kerja inovatif*

Faktor lain dari lingkungan individu yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif individu adalah persepsi dukungan organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil studi oleh Afsar dan Badir (2017) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Karyawan dalam organisasi yang menaruh perhatian pada kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya akan merasakan dukungan dari organisasi tersebut dan membuat para karyawan lebih termotivasi untuk melakukan perilaku inovatif.

Hal ini sejalan dengan penelitian Dogru (2018) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan paling kuat dengan perilaku kerja inovatif dibandingkan dengan persepsi dukungan atasan dan persepsi dukungan rekan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika anggota melihat bahwa perusahaan mendukung ide-ide inovatif, atau saran dan pencapaian anggota, mereka lebih bersemangat untuk menunjukkan perilaku inovatif.

Menurut Eisenberger et al. (2001), persepsi dukungan organisasi berkembang

ketika karyawan mengalami berbagai hasil yang nyata dan tidak berwujud melalui proses pertukaran harian dengan organisasi. Ketika pertukaran ini menghasilkan hasil yang positif, aktivitas peran ekstra karyawan juga dipicu. Gregory et al. (2010) mengemukakan bahwa ketika karyawan merasakan bahwa organisasi menunjukkan kekhawatiran, menawarkan umpan balik yang tidak menghakimi, memberikan umpan balik jujur tentang pekerjaan mereka, dan mendukung tindakan mereka, maka akan terjadi peningkatan kecenderungan untuk menghasilkan ide-ide kreatif, mengeksplorasi peluang, memecahkan masalah, dan menerjemahkan ide kreatif mereka ke dalam tindakan dan kemudian bentuk luaran yang inovatif akan meningkat.

Menurut De Jong dan Den Hartog (2007), perilaku kerja inovatif adalah proses berkelanjutan dimana seorang karyawan menghasilkan ide-ide baru dan, pada saat yang sama, meluangkan waktu dalam mengimplementasikan ide-ide mereka sendiri dengan membangun dukungan organisasi dan ide-ide orang lain dengan menjadi bagian dari tim keseluruhan yang harus mengimplementasikan ide-ide.

Agar dapat menunjukkan perilaku kerja inovatif, karyawan perlu persepsi kuat tentang dukungan manajemen dan pengawasan dalam bentuk kebebasan di tempat kerja dan ketersediaan sumber daya (Afsar et al., 2016), perilaku peran kolektif di tempat kerja untuk berbagi ide kemudian membangun dukungan (De Jong & Den Hartog, 2010), serta perilaku peran individu yang menjelaskan pemenuhan pribadi, fleksibilitas, pengambilan risiko dan keberanian (Lee et al., 2014).

Dalam studi yang dilakukan Dogru (2018), persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dalam penelitian Dogru (2018), dari ketiga dimensi dukungan yang dipersepsikan, persepsi dukungan organisasi memiliki efek paling besar terhadap perilaku kerja inovatif dibandingkan dengan *perceived supervisor support* dan

*perceived peer support*.

Berdasarkan pemaparan tersebut di atas, persepsi dukungan organisasi memiliki peran untuk optimalisasi perilaku kerja inovatif pada karyawan sehingga dapat diindikasikan terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka berikut hipotesis ketiga dalam penelitian ini:

*Hipotesis 3:* Terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *management trainee*.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji tiga hipotesis yaitu hubungan orientasi pembelajaran dan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *management trainee* (H1), hubungan antara orientasi pembelajaran dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *management trainee* (H2), dan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *management trainee* (H3). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah orientasi pembelajaran dan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel bebas (X) serta perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat (Y).

## Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *management trainee* PT. X dengan jumlah keseluruhan 117 orang terdiri dari 77 karyawan laki-laki dan 40 karyawan wanita. Karyawan *management trainee* angkatan 2019 dipilih karena angkatan tersebut masih menjalankan program *management trainee* dan masih berstatus karyawan kontrak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan *management trainee* di sebuah perusahaan konstruksi milik pemerintah sebanyak 91

orang terdiri dari 62 karyawan laki-laki dan 29 karyawan wanita. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*.

#### *Pengumpulan data*

Penelitian dilakukan pada karyawan *management trainee* di sebuah perusahaan negara bidang konstruksi dengan menggunakan borang daring (*form online*). Peneliti menyebarkan skala dengan memberikan borang daring kepada karyawan divisi *Human Capital* dan kemudian borang tersebut disebar kepada responden yang dituju.

Terdapat tiga skala yang digunakan dalam penelitian ini yang ketiganya telah melalui proses uji coba terpakai. Perilaku kerja inovatif diukur dengan menggunakan skala Perilaku Kerja Inovatif oleh Nuraini, Priyatama, dan Satwika (2018) berdasarkan aspek perilaku kerja inovatif yang dikemukakan oleh Janssen (2000) yaitu generasi ide, promosi ide, dan realisasi ide. Skala Perilaku Kerja Inovatif terdiri dari 21 aitem *favourable* dengan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,944. dan indeks daya beda aitem berkisar antara 0,492 sampai 0,801.

Variabel orientasi pembelajaran diukur menggunakan skala orientasi pembelajaran memodifikasi skala *learning goal orientation* yang disusun oleh Button et al. (1996) berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Dweck dan Leggett (1988) yaitu kognitif, afektif, dan perilaku. Skala Orientasi Pembelajaran memiliki 16 aitem *favourable* dengan koefisien reliabilitas (Alpha Cronbach) sebesar 0,901 dan indeks daya beda aitem berkisar antara 0,349 sampai 0,738. Variabel persepsi dukungan organisasi diukur dengan mengadaptasi skala *Short Form Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) oleh Eisenberger et al. (1986). SPOS memiliki 8 aitem *favourable* dan 5 aitem *unfavourable* dengan

koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,878 dan indeks daya beda aitem berkisar antara 0,406 sampai 0,718.

#### *Analisis data*

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji ketiga hipotesis dengan bantuan program SPSS *versi 24 for Windows*. Sebelum dilakukan uji analisis regresi linear berganda, dilakukan uji normalitas dan uji asumsi dasar pada data yang telah terkumpul.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan skor signifikansi variabel perilaku kerja inovatif adalah 0,419, orientasi pembelajaran sebesar 0,433, dan persepsi dukungan organisasi sebesar 0,055. Ketiga variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 hingga dapat disimpulkan seluruhnya memiliki distribusi sebaran data yang normal.

Berdasarkan hasil uji linearitas, dapat diketahui signifikansi antara perilaku kerja inovatif dengan orientasi pembelajaran, maupun antara perilaku kerja inovatif dengan persepsi dukungan organisasi adalah sama-sama 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi pada uji linearitas dapat terpenuhi karena ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Hasil uji heterokedastisitas terhadap variabel orientasi pembelajaran dan persepsi dukungan organisasi masing-masing adalah 0,669 dan 0,229 yang berarti nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Hasil uji multikolinearitas terhadap variabel orientasi pembelajaran dan persepsi dukungan organisasi menunjukkan nilai tolerance sama yaitu 0,719, dan VIF yang juga sama yaitu 1,391. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini karena nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

## Hasil

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai variabel orientasi pembelajaran, persepsi dukungan organisasi, dan perilaku kerja inovatif serta memberikan gambaran data penelitian. Berikut adalah hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini (**Tabel 1**).

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Hipotetik		Empirik	
	M	SD	M	SD
Perilaku kerja inovatif	52,5	10,5	62,54	8,778
Orientasi pembelajaran	40	8	51,30	5,288
Persepsi dukungan organisasi	32,5	6,5	38,66	3,775

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 1 tersebut, dilakukan kategorisasi responden secara normatif untuk menginterpretasikan skor yang didapat pada skala perilaku kerja inovatif, orientasi pembelajaran, dan persepsi dukungan organisasi. Data penelitian ini berdistribusi secara normal, sehingga nilai *mean* pada setiap variabel menjadi dasar untuk melakukan kategorisasi. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden

berada pada kategori tinggi pada tingkat perilaku kerja inovatif (57,1%), orientasi pembelajaran (78,0%) dan persepsi hubungan organisasi (60,4%) (lihat **Tabel 2**).

Tabel 2. Distribusi Kategorisasi Variabel

Kategori	Frekuensi	Persentase
Perilaku kerja inovatif		
Rendah	0	0,00%
Sedang	39	42,9%
Tinggi	52	57,1%
Orientasi pembelajaran		
Rendah	0	0,00%
Sedang	20	22,0%
Tinggi	71	78,0%
Persepsi dukungan organisasi		
Rendah	0	0,00%
Sedang	36	39,6%
Tinggi	55	60,4%

Kemudian dilakukan uji hipotesis berupa analisis regresi linear berganda untuk menguji ketiga hipotesis dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan ada hubungan signifikan antara orientasi pembelajaran dan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan hasil uji simultan F seperti pada **Tabel 3**, diketahui bahwa nilai signifikansi pada penelitian ini sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Selain itu dari hasil uji simultan diketahui pula nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,522 sementara nilai  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 dengan  $df_1$  (jumlah variabel - 1) = 2 dan  $df_2$  ( $n - k - 1$ ) = 88 adalah sebesar 3,10.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1808.424	2	904.212	15.522	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5126.191	88	58.252		
	Total	6934.615	90			

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi, Orientasi Pembelajaran  
b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $p \text{ value} < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu terdapat hubungan antara orientasi pembelajaran dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *management trainee*.

Nilai koefisien korelasi ganda (R) digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (Priyatno, 2013). Penelitian ini memiliki nilai koefisien korelasi R sebesar 0,511 (lihat **Tabel 4**), sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara orientasi pembelajaran dan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif tergolong sedang (Sugiyono, 2013). Nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan angka 0,261. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan nilai  $R^2$  tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel orientasi pembelajaran dan persepsi dukungan organisasi

secara bersama-sama memberikan sumbangan pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan sebesar 26,1%. Sisa persentase sebesar 73,9% merupakan sumbangan dari pengaruh faktor-faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, diperoleh data seperti tercantum dalam **Tabel 5**. Koefisien korelasi antara orientasi pembelajaran dengan perilaku kerja inovatif adalah 0,548 dengan  $p = 0,003$ , yang berarti orientasi pembelajaran memiliki hubungan positif terhadap perilaku kerja inovatif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,003  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan orientasi pembelajaran memiliki hubungan signifikan dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *management trainee*. Dengan demikian hipotesis penelitian yang kedua juga diterima. Semakin tinggi orientasi pembelajaran, maka akan semakin tinggi perilaku kerja inovatif karyawan, dan begitu pula sebaliknya.

Koefisien korelasi antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif adalah 0,586 dengan  $p = 0,022$ , yang berarti persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif terhadap perilaku

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 <sup>a</sup>	.261	.244	7.632

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi, Orientasi Pembelajaran

Tabel 5. Hasil uji regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.764	9.217		1.276	.205
	Orientasi Pembelajaran	.548	.179	.330	3.054	.003
	Persepsi Dukungan Organisasi	.586	.251	.252	2.333	.022

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

ku kerja inovatif, sedangkan nilai signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan signifikan dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *management trainee*. Dengan demikian hipotesis penelitian ketiga diterima. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka akan semakin tinggi perilaku kerja inovatif para karyawan, dan begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan **Tabel 5**, diketahui bahwa persamaan garis regresi linear berganda untuk menjelaskan hasil penelitian ini yaitu:

$$\text{Perilaku kerja inovatif} = 11,764 + 0,548 \text{ orientasi pembelajaran} + 0,586 \text{ persepsi dukungan organisasi} + e$$

Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan masing-masing variabel bernilai positif, semakin tinggi tingkat orientasi pembelajaran dan persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula tingkat perilaku kerja inovatif dari karyawan.

## Pembahasan

Hasil penelitian ini sesuai dengan landasan teori yang disusun oleh peneliti bahwa orientasi pembelajaran dan persepsi dukungan organisasi berhubungan dengan perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian Etikariena dan Muluk (2014), melaporkan bahwa perilaku kerja inovatif dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Dalam studi Atitumpung dan Badir (2017) pada 337 karyawan dan 137 manajer perusahaan sektor manufaktur, ditemukan bahwa orientasi pembelajaran berhubungan signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Individu dengan orientasi pembelajaran tidak khawatir dalam membuat kesalahan dan terus berusaha meskipun menghadapi kegagalan. Perilaku kerja inovatif karyawan dapat dipahami sebagai hasil dari upaya pembelajaran karyawan. Orientasi pembelajaran berperan sebagai faktor internal yang mendorong individu mengembangkan

keterampilannya dan menghasilkan perilaku kerja inovatif.

Dalam studi yang dilakukan oleh Dogru (2018), persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Ketika karyawan merasakan bahwa organisasi menunjukkan kekhawatiran, menawarkan umpan balik yang tidak menghakimi, memberikan umpan balik jujur tentang pekerjaan mereka dan mendukung tindakan mereka, maka akan terjadi peningkatan kecenderungan untuk menghasilkan ide-ide kreatif, mengeksplorasi peluang-peluang, memecahkan masalah, dan menerjemahkan ide kreatif mereka ke dalam tindakan dan kemudian bentuk luaran yang inovatif akan meningkat (Gregory et al., 2010).

Dengan kata lain, individu dengan tingkat orientasi pembelajaran yang tinggi cenderung mengembangkan kemampuan melalui pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki sehingga hal tersebut membantu optimalisasi individu dalam menghasilkan ide kreatif. Ditambah dengan faktor eksternal seperti persepsi dukungan orientasi, individu yang merasakan perhatian perusahaan terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan akan lebih terdorong dan berkenan untuk mewujudkan ide inovasi yang telah dimiliki.

Sementara itu, uji korelasi parsial yang dilakukan pada masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini diterima, yang berarti terdapat hubungan signifikan dan positif antara orientasi pembelajaran dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *management trainee* di perusahaan konstruksi milik negara yang diteliti.

Hasil penelitian ini sesuai dengan studi terdahulu yang dinyatakan oleh Mutonyi (2020). Dalam penelitian yang dilakukan terhadap karyawan organisasi sektor public tersebut, orientasi pembelajaran mempunyai peran penting untuk mempertahankan dan mengembangkan perilaku kerja inovatif. Saat karyawan memiliki kesempatan

untuk belajar dan mengembangkan pengetahuan, sebagai hasilnya, tingkat inovasi dalam organisasi akan meningkat. Individu yang memiliki orientasi pembelajaran akan berusaha untuk menerapkan pengetahuan yang telah didapatkan, sehingga pada akhirnya dapat mencari cara untuk mengimplementasikan ide inovatifnya. Hal inilah yang memacu perilaku kerja inovatif individu dengan orientasi pembelajaran tinggi. Hal ini didukung juga oleh studi yang dilakukan oleh Runhaar et al. (2016) bahwa individu yang memiliki orientasi pembelajaran yang kuat akan terus mencari cara untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Individu tersebut akan melihat tugas yang baru dan sulit sebagai tantangan dan kesempatan untuk belajar dari umpan balik negatif dari rekan kerja maupun resiko kegagalan.

Uji korelasi parsial juga membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima, yang berarti terdapat hubungan signifikan dan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *management trainee*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afsar dan Badir (2017), bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Para karyawan membutuhkan persepsi dukungan yang kuat dari perusahaan dalam bentuk kebebasan dalam bekerja, ketersediaan sumber daya serta dukungan kolektif untuk saling berbagi ide, opini, dan membangun dukungan yang dapat membantu karyawan mengembangkan dan menerapkan ide inovatif.

Penelitian Gradiannisa dan Salendu (2014) juga menunjukkan bahwa saat karyawan mendapatkan dukungan suportif dari organisasi, karyawan akan memberikan kontribusi berupa inovasi yang tinggi sebagai bentuk balas budi. Semakin besar suatu organisasi mampu memberikan dukungan untuk karyawan, semakin sering pula karyawan menunjukkan perilaku inovatif di tempat kerja. Perilaku kerja inovatif

merupakan suatu proses yang berkelanjutan dan membutuhkan dukungan organisasi agar tercipta inovasi efektif (Spreitzer, 1995 dalam Dogru, 2018). Dukungan organisasi menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan efektif dalam mendorong karyawan terus menampilkan perilaku kerja inovatif.

Sementara itu, sumbangan efektif (SE) variabel orientasi pembelajaran terhadap perilaku kerja inovatif adalah sebesar 15,3%, sedangkan sumbangan efektif (SE) variabel persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif adalah sebesar 10,8%. Terlihat bahwa sumbangan efektif variabel orientasi pembelajaran lebih besar dibandingkan sumbangan efektif variabel persepsi dukungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan faktor dukungan eksternal. Selain itu, hal ini juga dapat dipengaruhi oleh latar belakang responden yang memiliki jabatan yang sama dan dukungan perusahaan dalam bentuk program yang sama.

Fischer et al. (2019) menyatakan bahwa efek hubungan positif dari motivasi ekstrinsik terhadap perilaku inovatif lebih mungkin terjadi apabila didukung motivasi intrinsik yang tinggi. Dukungan organisasi dalam bentuk apresiasi, pengakuan publik, maupun umpan balik dianggap melengkapi motivasi intrinsik sebagai bentuk konfirmasi atas kompetensi para karyawan (Schlossbauer, 2017). Selain itu, perlu adanya stimulus kuat bagi karyawan dalam lingkungan kerja untuk dapat dipersepsikan sebagai dukungan, untuk memunculkan perilaku inovatif (Gerrig & Zimbardo, 2016).

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara orientasi pembelajaran dan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *management trainee*, terdapat hubungan positif signifikan antara orientasi pembelajaran dengan perilaku kerja inovatif

pada karyawan *management trainee*, serta terdapat hubungan positif signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *management trainee*.

### Saran

Saran dapat diberikan bagi perusahaan, yaitu perusahaan agar dapat menciptakan lingkungan belajar yang mampu meningkatkan dan memotivasi pembelajaran karyawan, membuat kebijakan perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta memberikan pengakuan seperti penghargaan resmi maupun bonus agar kinerja inovatif karyawan meningkat dan memberikan dampak positif bagi keuntungan kompetitif perusahaan. Manajemen serta atasan juga disarankan meningkatkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan serta menerima pendapat dan ide yang disampaikan oleh karyawan untuk terus menjaga dan meningkatkan perilaku

kerja inovatif karyawan. Sedangkan saran bagi karyawan perusahaan yaitu karyawan dapat mencoba mencari cara-cara baru untuk menyelesaikan suatu permasalahan, mengevaluasi kinerja berdasarkan umpan balik secara berkala dan menambah pengetahuan dalam ranah pekerjaan.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi serta masukan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dalam bidang dan topik yang sama. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan alat ukur yang setiap indikatornya diukur oleh lebih dari satu aitem untuk mengurangi kemungkinan indikator tidak terukur. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian yang berfokus pada pengaruh interaksi karakteristik individu dan karakteristik organisasi pada dinamika psikologi dalam organisasi, ataupun melakukan studi perbandingan variabel pada karakteristik subjek yang lebih beragam baik menurut masa kerja, jabatan, maupun jenis industri.

### Daftar Pustaka

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Atitumpong, A., & Badir, Y. F. (2018). Leader-member exchange, learning orientation and innovative work behavior. *Journal of Workplace Learning*, 30(1), 32–47. <https://doi.org/10.1108/JWL-01-2017-0005>
- Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(1), 26–48. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0063>
- Cornell University, INSEAD, & WIPO. (2019). *The global innovation index 2019: Creating healthy lives—the future of medical innovation*. <https://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4434>
- Dan, X., Xu, S., Liu, J., Hou, R., Liu, Y., & Ma, H. (2018). Innovative behaviour and career success: Mediating roles of self-efficacy and colleague solidarity of nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(3), 275–280. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.07.003>
- Das, K., Wibowo, P., Chui, M., Agarwal, V., & Lath, V. (2019). *Automation and the future of work in Indonesia: Jobs*

- lost, jobs gained, jobs changed*. [https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured\\_insights/asia\\_pacific/automation\\_and\\_the\\_future\\_of\\_work\\_in\\_indonesia/automation-and-the-future-of-work-in-indonesia-vf.pdf](https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured_insights/asia_pacific/automation_and_the_future_of_work_in_indonesia/automation-and-the-future-of-work-in-indonesia-vf.pdf)
- Deloitte Global Millennial Survey. (2018). *2018 Deloitte Millennial Survey: Millennials disappointed in business, unprepared for Industry 4.0*. <https://www2.deloitte.com/ie/en/pages/deloitte-private/articles/2018-deloitte-millennial-survey.html>
- Doğru, Ç. (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>
- Dweck, C. S. (2000). *Self-theories and goals: Their role in motivation, personality, and development*. Psychology Press.
- Dweck, Carol S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256–273. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.95.2.256>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan. *Makara Human Behavior Studies In Asia*, 18(2), 77–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.7454/mssh.v18i2.3463>
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation. *Frontiers in Psychology*, 10, 137. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>
- Gerrig, R. J., & Zimbardo, P. G. (2016). *Psychologie*. Pearson Studium.
- 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. <http://lib.ui.ac.id>
- Gregory, B. T., Albritton, M. D., & Osmonbekov, T. (2010). The mediating role of psychological empowerment on the relationships between P–O fit, job satisfaction, and in-role performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 639–647. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9156-7>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Janssen, O., Van De Vliert, E., & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: a Special Issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 1(25), 129–145. <https://doi.org/10.1007/BF01386698>
- Kováčiková, M., & Štofková, K. R. (2018). Comparison of the industry 4.0 Concept in selected countries in the period of globalization. *CBU International Conference Proceedings*, 6, 253–259. <https://doi.org/10.12955/cbup.v6.1165>

- Mutonyi, B.R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway. *International Journal of Public Leadership*, 16(2), 175-197. <https://doi.org/10.1108/IJPL-07-2019-0045>
- Nur'aini, A. N., Priyatama, A. N., & Satwika, P.A. (2018). Hubungan antara Openness To Experience dan Learning Organization dengan Perilaku Kerja Inovatif pada Anggota AIESEC Universitas Sebelas Maret Surakarta. (Skripsi), Universitas Sebelas Maret, Indonesia. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/60823/Hubungan-antara-Openness-To-Experience-dan-Learning-Organization-dengan-Perilaku-Kerja-Inovatif-pada-Anggota-Aiesec-Universitas-Sebelas-Maret-Surakarta>
- Parzefall, M.-R., Seeck, H., & Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: A review of the antecedents. *Finnish Journal of Business Economics*, 2(8), 165–182. [http://lta.hse.fi/2008/2/lta\\_2008\\_02\\_a2.pdf](http://lta.hse.fi/2008/2/lta_2008_02_a2.pdf)
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Gava Media.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Runhaar, P., Bednall, T., Sanders, K. & Yang, H. (2016). Promoting VET teachers' innovative behaviour: exploring the roles of task interdependence, learning goal orientation and occupational self-efficacy. *Journal of Vocational Education & Training*, 68(4), 436-452. <https://doi.org/10.1080/13636820.2016.1231215>
- Schlossbauer, S. (2017). *Successful DNA Decoded: The Top Skills Needed by Consultants*. <https://us.experteer.com/magazine/successful-dna-decoded-10-skills-needed-consultants/>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Choice Reviews Online The Academy of Management Journal*, 37(03), 580–607. <https://doi.org/10.5860/choice.32-1325>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyan, E., & Azizah. (2017). Beberapa determinan perilaku kerja inovatif pada karyawan industri batik skala ekspor Surakarta. *Prosiding Sentrinov*, 3, B308–B319. <http://proceeding.sentrinov.org/index.php/sentrinov/article/download/193/172>
- Volini, E., Schwarts, J., Roy, I., Hauptmann, M., & Van Durme, Y. (2019). *From jobs to superjobs: 2019 Global Human Capital Trends*. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2019/impact-of-ai-turning-jobs-into-superjobs.html>
- Widmann, A., & Mulder, R. H. (2018). Team learning behaviours and innovative work behaviour in work

- teams. *European Journal of Innovation Management*, 21(3), 501–520. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2017-0194>
- Windiarsih, R., & Etikariena, A. (2018). Hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif di BUMN
- X. *Journal Psikogenesis*, 5(2), 123. <https://doi.org/10.24854/jps.v5i2.501>
- World Economic Forum. (2018). *The future of jobs report 2018*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>.