

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, EKSPEKTASI KERJA DAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP PERILAKU INOVATIF

**Andika Yuniarto
1165290010**

ABSTRAK

Perubahan yang terjadi pada bidang ekonomi, hukum dan teknologi merupakan tantangan terbesar bagi organisasi untuk tetap bertahan dan menyesuaikan dengan perubahan. Untuk memenuhi hal tersebut diperlukan perilaku inovatif yang ada dalam diri karyawan sehingga organisasi mampu memfasilitasi. Tidak semua orang mampu untuk memunculkan perilaku inovatif, oleh sebab itu perlu adanya *perceived organizational support*, ekspektasi kerja dan *psychological capital*.

Sampel penelitian ini adalah karyawan perusahaan ABC yang bergerak dibidang jasa teknologi informasi yang berjumlah 110 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster random sampling* dengan skala *likert*. Analisis instrumen menggunakan Cronbach's Alpha diperoleh reliabilitas: Perilaku inovatif (0,726), *Perceived organizational support* (0,924), Ekspektasi kerja (0,901), *Psychological capital* (0,813).

Analisis hasil penelitian menggunakan analisis regresi ganda dengan metoda stepwise pada taraf signifikansi ditetapkan 95%. Hasil analisis menunjukkan *Perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dengan nilai R^2 Change 0,037. Dengan demikian besarnya kontribusi yang diberikan oleh *Perceived organizational support* terhadap perilaku inovatif sebesar 3,2 % dan *psychological capital* berkorelasi secara signifikan terhadap perilaku inovatif dengan nilai regresi (R : 0,782) dengan R Square Change 0,574 serta berpengaruh positif dan berkontribusi secara efektif dengan sebesar 56,9 %. Variabel ekspektasi kerja tidak berkontribusi secara efektif terhadap perilaku inovatif.

Kata kunci : Perceived organizational support, Ekspektasi kerja, Psychological capital, Perilaku inovatif.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era teknologi dan informasi ini keberadaan perusahaan secara global perlu diperhatikan dan ditanggapi keberadaannya, memiliki tantangan yang sangat kompleks. Perubahan yang terjadi pada bidang ekonomi, hukum dan teknologi merupakan tantangan terbesar bagi organisasi untuk tetap bertahan dan menyesuaikan dengan perubahan tersebut (Burke dalam milward, 2005). Terkait hal tersebut, Sebuah organisasi harus mampu meningkatkan kemampuan maupun potensi karyawan. Efektifitas perilaku kerja para pelaku organisasi juga tidak ditentukan oleh aturan dan *Standard Operational Procedure* dari organisasi (Jansen,2003). Karyawan yang terbiasa dengan rutinitas pada umumnya memiliki kebiasaan yang sudah baku, tertentu dan terjadi sedemikian lama, maka dapat dikatakan karyawan tersebut sudah memiliki metode kerja yang nyaman. Sehingga untuk melakukan perubahan mendorong karyawan untuk merasakan kesulitan keluar dari rasa nyaman serta untuk berkembang sangat susah.

Wolfgramm (2011) menyebutkan inovatif merupakan hal yang sangat krusial bagi organisasi untuk menciptakan dan menjaga hal - hal yang berkaitan dengan

kompetitif agar dapat siap menghadapi perubahan bidang ekonomi, hukum dan teknologi. Organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang mampu melakukan suatu perilaku inovatif, karena karyawan yang mampu melakukan tugas selain tugas yang diisyaratkan dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Dengan dukungan organisasi maka akan membantunya dalam hal menyelesaikan dan mengerjakan setiap tugas atau beban kerja yang diserahkan kepada karyawan dengan baik. Karena adanya *percivied organization support* dari perusahaan untuk selalu memberikan dukungan kepada karyawan untuk selalu melaksanakan pekerjaan untuk perusahaannya dan memiliki orientasi pencapaian tujuan dalam hidupnya. Untuk dapat mempertahankan karyawan terutama karyawan yang berkinerja tinggi dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan, seperti pemberian remunerasi dan promosi, tersedianya lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Salah satu aspek positif dan mendukung lingkungan organisasi adalah persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi itu sendiri. Eisenberger, et. al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002; dalam Shannock (2006) menyatakan: Persepsi Dukungan Organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi

menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dalam era kompetisi yang kian ketat saat ini, setiap organisasi bisnis dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat memenangkan persaingan. Hal itu dapat dilakukan dengan cara mengurangi pengeluaran, melakukan inovasi proses dan produksi, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas (Becker & Gerhart, 1996).

Dalam kondisi seperti ini, biasanya yang muncul adalah perilaku atau sikap yang kaku dan enggan untuk merubah cara kerjanya, akibatnya jangka panjang yang muncul adalah ekspektasi kinerja menjadi terhambat sehingga kinerja organisasi juga akan terhambat. Dengan demikian, untuk dapat beradaptasi dan menerima tantangan perubahan, sebuah organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku inovatif. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Ancona dan Caldwell(1987), Ambile (1988) dan Kanter(1988), bahwa karyawan yang berinisiatif untuk berinovatif memberikan kontribusi pada efektifitas organisasi. Sedangkan perilaku inovatif sendiri pertama kali dikemukakan dalam organisasi oleh Schumpeter pada tahun 1934, karena inovatif dipandang sebagai kreasi dan implementasi. Dalam inovatif dapat diciptakan nilai tambah baik pada organisasi, pemegang saham

maupun masyarakat luas, oleh karena itu sebagian besar definisi dari inovatif meliputi pengembangan dan implementasi sesuatu yang baru (dalam de Jong & den Hartog, 2003). Schumpeter berpendapat bahwa inovatif adalah mengkreasikan dan mengimplementasikan sesuatu menjadi kombinasi yang baru. Dengan berperilaku inovatif seseorang dapat menambahkan nilai produk, pelayanan, proses kerja, pemasaran, sistem pengiriman dan kebijakan, jika hanya bagi perusahaan tapi juga *stakeholder* dan masyarakat(dalam de Jong & den Hartog, 2003). Faktor yang dapat mempengaruhi ekspektasi kinerja pada dasarnya dibedakan menjadi 2 kelompok, yaitu faktor efektifitas kerja dan pengakuan sosial. Seseorang dengan tingkat ekspektasi yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak memiliki ekspektasi kinerja dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan. Ekspektasi kinerja (*performance expectancy*) merupakan tingkat dimana seorang individu meyakini bahwa dengan menggunakan sistem akan membantu dalam meningkatkan kinerjanya. Konsep ini menggambarkan manfaat sistem bagi pemakainya yang berkaitan dengan *perceived usefulness*, motivasi ekstrinsik, *job fit*,

keuntungan relatif (*relative advantage*) (Venkatesh et al., 2003).

Schaufeli & Bakker (2003) menyatakan bahwa keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu model JD-R (*job demand-resources model*) dan modal psikologis (*psychological capital*). Schaufeli (2000), menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, seperti memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri serta memiliki angapan bahwa “*work is fun*”. *Psychological capital* mencerminkan kondisi psikologis seseorang yang positif yang dicirikan menjadi 4 sumber daya psikologis, yaitu *Efficacy* (Kemampuan), *Hope* (harapan), *Optimism* (Optimis) dan *Resilience* (Ketahanan) (Luthans, Youssef et al., 2007). Orang dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung menyukai tantangan dan “*set high goals for themselves; and even they self-select into difficult tasks*”. Ketika dihadapkan pada tugas yang *challenging*, mereka percaya dengan kompetensi dirinya, dan mampu mengelola beragam sumber daya untuk menyelesaikan tantangan. Harapan (*Hope*) didefinisikan dimensi tidak hanya merujuk pada sebuah harapan positif akan masa depan yang lebih baik. Namun yang lebih penting, dimensi *hope* mengindikasinya

adanya kecakapan untuk merajut jalan (*pathways*) agar masa depan yang lebih baik bisa terenggam erat. Dengan demikian, dimensi *hope* merupakan gabungan antara harapan, dan sekaligus rajutan jalan yang konkrit untuk mewujudkan harapan menjadi kenyataan. Optimis (*Optimism*) adalah sejenis keyakinan bahwa kita pasti akan mendapatkan hasil positif dalam setiap tugas dan pekerjaan yang kita jalani, sedangkan ketika dihadapkan pada peristiwa negatif yang menghadang, orang optimis selalu melihat kejadian sebagai sesuatu yang hanya sementara (*temporer*) dan bersifat spesifik (artinya tidak akan berlaku di situasi lainnya). Aspek yang terpenting *resiliency* merupakan kecakapan untuk terus merekahkan ikhtiar bahkan ketika orang dihadapkan pada cobaan ataupun kegagalan. Atau sejenis kemampuan untuk terus bertahan bahkan ketika dihadapkan pada tekanan atau tantangan yang terus datang menghadang. Dalam proses bertahan mereka terus melakukan perilaku inovatif untuk keluar dari tekanan. Mereka juga kemudian terus melakukan serangkaian tindakan atau perilaku inovatif untuk menyelesaikan tantangan, dan kemudian membuat sebuah tata cara solusi yang bisa dijalankan dengan berdasarkan pada *psychological capital* yang dimiliki individu.

Menurut Wess & Farr (dalam De Jong & Kemp, 2003), perilaku inovatif adalah semua tindakan individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal ‘baru’, yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi. Ada dua hal yang mendasari perilaku inovatif yaitu kreativitas dan pengambilan resiko (Bryd & Bryman, 2003). Demikian halnya dengan pendapat Amabile dkk (de Jong & Kamp, 2003) bahwa semua perilaku inovatif diawali dari ide yang kreatif. Individu memiliki ide-ide baru berdasarkan pada proses berpikir imajinatif dan didukung oleh motivasi internal yang besar. Jika proses perilaku inovatif berhenti maka diperlukan keberanian dalam mengambil resiko dalam proses inovatif mengimplementasikan ide karena dapat juga menghasilkan ‘hal baru’ yang mengandung resiko. Yang dimaksud pengambilan resiko merupakan kemampuan mendorong ide baru menghadapi rintangan yang menghadang sehingga pengambilan resiko merupakan cara mewujudkan ide yang kreatif menjadi realistis (Bryd & Brown, 2003).

Kebutuhan dalam perencanaan dan pemecahan masalah yang semakin kompleks membuat ketatnya persaingan antar perusahaan atau organisasi, hal ini membuat perusahaan tersebut harus berusaha

memberikan dukungan dalam organisasi untuk selalu melakukan inovasi baru yang mampu membedakannya dengan pesaing. Ekpektasi kinerja dapat dilakukan jika karyawan memiliki perilaku inovatif dalam bekerja. Perilaku inovatif sangat penting bagi kinerja perusahaan dan keberlanjutan keunggulan bersaing yang dimiliki (Brown and Eisenhardt, 1995; Smith, Collins, and Clark, 2005). Perilaku inovatif merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam lingkungan bisnis yang cukup dinamis, selain memberikan manfaat bagi perusahaan, perilaku inovatif juga berisiko bagi karyawan. Peningkatan perilaku inovatif karyawan pada perusahaan hanya mungkin terlaksana secara bermakna apabila faktor – faktor yang mempengaruhi dapat diidentifikasi secara ilmiah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif dengan memberikan penekanan intervensi pada faktor-faktor yang lebih besar bobot pengaruhnya dengan *psychological capital* sebagai dasar yang dimiliki karyawan.

B. Rumusan Masalah

Secara umum permasalahan yang ingin diungkap dalam penelitian ini adalah berkenaan dengan Pengaruh *Perceived organizational support*, ekspektasi kinerja dan *psychological capital* terhadap perilaku

inovatif. Secara lebih khusus rumusan masalah yang ingin diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara *Perceived organizational support* terhadap perilaku inovatif ?
2. Apakah ada pengaruh antara ekspektasi kinerja terhadap perilaku inovatif ?
3. Apakah ada pengaruh antara *psychological capital* terhadap perilaku inovatif ?
4. Apakah ada pengaruh antara *Perceived organizational support*, *psychological capital* dan ekspektasi kinerja terhadap perilaku inovatif ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *Perceived organizational support* terhadap perilaku inovatif ?
2. Untuk mengetahui pengaruh antara ekspektasi kinerja terhadap perilaku inovatif ?
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *psychological capital* terhadap perilaku inovatif ?

4. Untuk mengetahui pengaruh antara *Perceived organizational support*, *psychological capital* dan ekspektasi kinerja terhadap perilaku inovatif ?

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan bisa menambah khasanah bagi ilmu psikologi pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi pada khususnya. Serta meningkatkan peran psikologi dalam pengembangan diri dan organisasi serta industri.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi serta pengetahuan kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan *Perceived organizational support*, ekspektasi kinerja dan *psychological capital*, karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada bagaimana karyawan yang berkerja diperusahaan tersebut memiliki perilaku inovatif.

1. Pengertian Perilaku Inovatif

Perspektif inovatif seringkali dikaitkan dengan aspek ide kreatif yang

dilakukan baik secara individual maupun kelompok. West dan Farr (1990) mendefinisikan inovasi sebagai pengenalan dan penerapan secara sengaja, proses-proses, ide-ide, produk-produk, dan prosedur-prosedur baru bagi organisasi, inovasi dapat dipahami melalui pendekatan individual, selain kelompok dan organisasional. Intensi untuk memunculkan, meningkatkan dan menerapkan ide-ide baru dalam tugas, kelompok kerja atau organisasi (Scott & Bruce, 1994; Woodman, Sawyer & Griffin, 1993; West & Farr, 1989; & Kanter, 1988).

Pada penelitian ini perilaku inovatif yang akan diteliti adalah pada pendekatan individual. Menurut Wess & Farr [dalam De Jong & Kemp,2003] semua tindakan individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengaplikasikan hal-hal baru yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi. Perilaku inovatif didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi (Kleysen& Street, 2001). Perkembangan dan implementasi ide-ide

baru yang berdampak pada teori, praktek atau produk yang dirasakan seluruh organisasi(Axtel, Holman, Unsworth, Wall dan Waterson,2000). Bryd & Bryman (2003) mengatakan bahwa ada dua hal yang mendasari perilaku inovatif yaitu kreativitas dan pengambilan resiko. Demikian halnya dengan pendapat Amabile dkk (dalam de Jong & Kamp, 2003) bahwa semua inovasi diawali dari ide yang kreatif. Pada perilaku inovatif individu dapat memunculkan ide-ide baru, berdasarkan proses berfikir imajinatif dan didukung oleh motivasi internal yang tinggi, namun sering kali, perilaku inovatif hanya merupakan ide kreatif saja. Hal ini tidak dapat dikategorikan dalam perilaku inovatif karena menurut Wess & Farr [dalam De Jong & Kemp,2003] semua tindakan individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengaplikasikan hal-hal baru yang harus bermanfaat dalam berbagai level organisasi.

Berdasarkan kesimpulan yang dapat diambil dari penjabaran diatas, perilaku inovatif merupakan tindakan yang berupa adanya kecenderungan untuk menciptakan ide-ide toleransi terhadap ambiguitas untuk menjadi

efektif, orientasinya pada inovasi dan pencapaian untuk memperkenalkan secara sengaja sesuatu yang baru dan berguna, baik berupa ide-ide, proses-proses, produk-produk, atau prosedur-prosedur dalam peran kerja seseorang dalam organisasi.

2. Aspek-aspek Perilaku Inovatif

De Jong & Den Hartog (2003:26-27) menggambarkan perilaku inovatif menjadi empat aspek yaitu identifikasi ide, membangun ide, menyakinkan ide dan aplikasi ide. Dalam penelitian hanya dua aspek yang dipergunakan, adapun aspek yang digunakan sebagai berikut :

a. Identifikasi ide

Karyawan mengidentifikasi berbagai peluang/kesempatan yang ada, dapat berawal dari ketidak kongruenan dan diskontinuitas yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian dengan pola yang diharapkan.

b. Membangun ide

karyawan mengeluarkan konsep baru dengan tujuan untuk perbaikan, menggabungkan dan mereorganisasikan informasi dan konsep yang telah ada sebelumnya untuk memecahkan masalah dan atau meningkatkan kinerja.

Disamping aspek diatas Kleysen dan Street (2001) mengungkapkan bahwa perilaku inovatif dibentuk oleh lima komponen, yaitu: ***Opportunity Exploration*** Mempelajari atau mengetahui lebih banyak tentang peluang untuk berinovasi; ***Generativity***: Mengarah pada pemunculan konsep-konsep untuk tujuan pengembangan; ***Formative Investigation*** : Memberikan perhatian untuk menyempurnakan ide, solusi, opini, dan coba untuk menginvestigasikannya; ***Championing*** : Praktek-praktek usaha untuk merealisasikan ide-ide; ***Application*** : Mencoba untuk mengembangkan, menguji coba, dan mengkomersialisasikan ide-ide inovatif.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif.

Beth Webster (dalam Ubaydillah, 2003:2) menyebutkan dua faktor atau komponen yang terkait dengan inovatif, yaitu penemuan dan pelaksanaan, dimana pada tiap faktor terdiri atas empat segmen antara lain: kreativitas, visi, komitmen dan manajemen. Menjalankan perilaku inovatif diawali dari eksplorasi untuk menemukan

sesuatu yang baru dalam bentuk yang lebih baik tanpa meninggalkan perangkat lama yang masih baik. Tidak berhenti menemukan ide yang lebih baik, perilaku inovatif menuntut langkah berikutnya berupa pelaksanaan uji realitas.

Menurut Farr and Ford (1990:64-75) individu yang menggunakan perilaku inovatif didalam kerjanya akan memiliki empat fungsi faktor. Keempat faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Persepsi akan kebutuhan untuk berubah (*Perceived need for change*)

Pengenalan akan kebutuhan untuk berubah juga sebagai pengenalan terhadap adanya *performance gap* dalam pekerjaan individu. Dalam hal ini, Hammond et al., (2011) memfokuskan risetnya pada karakteristik kepribadian, lamanya bekerja, dan pendidikan. Kepribadian yang kreatif dan terbuka kepada pengalaman (*openness to experience*) secara positif berhubungan dengan perilaku inovatif (Hammond et al., 2011). Sehingga untuk melakukan perubahan didalam organisasi, ekspektasi kinerja karyawan yang muncul untuk melakukan hal tersebut dan akan mendapatkan perubahan yang signifikan bagi perkembangan organisasi dengan

menggunakan metode atau prosedur yang dilakukan secara sistematis.

b. Persepsi efikasi untuk menerapkan perubahan (*Self Efficacy*)

Self Efficacy dapat didefinisikan sebagai persepsi diri tentang kemampuan seseorang untuk menimbulkan dan mengatur kejadian-kejadian didalam kehidupannya. *Self Efficacy* juga menyakuti *self judgment* atau penilaian diri, yaitu seberapa baik seseorang melakukan tindakan yang dituntut dalam menyelesaikan masalah atau tantangan. Hal ini mendorong/memotivasi karyawan untuk melakukan *psychological capital* untuk memberikan penilaian diri karyawan dalam mengembangkan diri maupun organisasi.

c. Persepsi akan hasil dari perubahan (*percieved pay off from change*)

Persepsi yang mempengaruhi keyakinan individu akan hasil inovatif adalah faktor yang ada dalam unit kerja (diri sendiri, rekan kerja dan atasan), faktor-faktor organisasi (budaya organisasi, iklim organisasi, dan struktur organisasi), serta dorongan untuk berperilaku inovatif. *Perceived organizational support* sangat berperan

aktif dalam pencapaian keberhasilan individu, agar tujuan organisasi dapat diterima dan berkembang.

d. Kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan bermanfaat (*Technical Knowledge*)

Biasanya model dari perilaku inovatif diawali berhasilkannya ide atau tahap pengenalan masalah. Ada dua faktor yang mempengaruhi kemampuan untuk menghasilkkan ide-ide baru dan bermanfaat, yaitu mencari cara penyelesaian dan kemampuan untuk kreatif. Otonomi atau kemandirian ditemukan berkorelasi positif dengan pembentukan dan pengujian ide-ide baru (Krause, dalam Hammond et al. 2011) dan implementasi dari inovasi yang diberikan (Axtell et al., dalam Hammond et al. 2011). Pekerjaan dengan sedikit keleluasan dalam cara, waktu, dan tempat penyelesaian membuat kemampuan karyawan dalam berperilaku inovatif semakin tertahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan berdasarkan analisis data dan diskusi hasil penelitian. Pada bagian akhir, peneliti akan mengemukakan saran metodologis untuk penelitian di masa yang

akan datang dan saran praktis untuk pengembangan perusahaan.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh secara positif *Perceived organizational support* terhadap perilaku inovatif ketika dikontrol oleh ekspektasi kerja dan *psychological capital* artinya semakin tinggi *Perceived organizational support* yang diterima maka akan semakin tinggi perilaku inovatif.
2. Tidak ada pengaruh secara signifikan ekspektasi kerja terhadap perilaku inovatif ketika dikontrol oleh *Perceived organizational support* dan *Psychological capital*, artinya semakin tinggi ekspektasi kerja, tidak mempengaruhi perilaku inovatif.
3. Ada pengaruh secara signifikan *psychological capital* terhadap perilaku inovatif ketika dikontrol oleh *Perceived organizational support* dan perilaku inovatif, artinya semakin tinggi *psychological capital* yang diterima maka akan semakin tinggi perilaku inovatif.

B. Diskusi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini perilaku inovatif diartikan sebagai tindakan yang berupa adanya kecenderungan untuk menciptakan ide-ide toleransi terhadap ambiguitas untuk menjadi efektif, orientasinya pada inovasi dan pencapaian untuk memperkenalkan secara sengaja sesuatu yang baru dan berguna, baik berupa ide-ide, proses-proses, produk-produk, atau prosedur-prosedur dalam peran kerja seseorang dalam organisasi. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa perilaku inovatif dapat dikembangkan dalam organisasi apabila memiliki hubungan yang positif dengan *Perceived organizational support* dan *psychological capital*.

Eisenberger et al., (1986) menyatakan bahwa *Perceived organizational support* yang dirasakan memiliki hubungan yang positif dengan kesadaran dalam melakukan tanggung jawab kerja konvensional. Di sisi lain dukungan sosial yang berasal dari lingkungan kerja mempengaruhi sikap dan persepsi para pekerja, dan sebaliknya mempengaruhi aktivitas pengembangan (Kozlowski dan Hults, 1987). Dalam penelitian ini *Perceived organizational support* memberikan pengaruh positif dan berkontribusi secara efektif sebesar 3,2 %. Dukungan dari perusahaan berupa

penghargaan dan perhatian dari organisasi dapat menumbuhkan perilaku inovatif pada karyawan.

Ekspektasi kerja tidak berkontribusi dan memberikan nilai yang tidak positif terhadap perilaku inovatif. Menurut Wunderer (2001) hal ini dapat terjadi karena ada kebutuhan sistem yang terus meningkat pada karyawan untuk mengintensifkan tingkat inovatif mengenai ekspektasi kerja, Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan sistem baru tidak difasilitasi oleh organisasi / perusahaan sehingga ekspektasi karyawan tidak memberikan kontribusi pada perilaku inovatif.

Psychological capital pada penelitian ini secara empiris memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif sebesar 0,574. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramamoorthy dkk (2005) bahwa *Psychological Capital* berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Seseorang yang memiliki *Psychological Capital* cenderung percaya pada kemampuan yang ada pada dirinya sehingga dapat menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif untuk mencapai kesuksesan dari tugas yang diberikan, maka orang akan cenderung berperilaku inovatif.

C. Saran

1. Saran Teoritis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat saran teoritis yang dapat diajukan oleh peneliti untuk dijadikan bahan pertimbangan penelitian selanjutnya. Saran teoritis tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel yang lebih besar, agar jawaban dari responden akan lebih valid dan bervariasi sehingga dapat lebih mencerminkan kondisi yang sebenarnya.
- b. Penelitian tidak hanya pada perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi, tetapi disarankan pada perusahaan dari berbagai bidang agar hasil yang didapatkan dapat dibandingkan.
- c. Perlu kajian yang lebih mendalam tentang perilaku inovatif bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel yang berhubungan seperti Intervensi pelatihan, type kepemimpinan, budaya organisasi dan lainnya yang disesuaikan dengan kebutuhan dan lingkungan supaya lebih mudah diinterpretasikan dengan jelas oleh responden sehingga mendapatkan hasil yang baik.

2. Saran Praktis

Peneliti juga memberikan saran praktis yang kami berikan untuk perusahaan ABC, saran tersebut adalah :

- a. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan ide-ide yang dimiliki dari masing-masing karyawan dengan cara membentuk tim khusus. Tim khusus ini nantinya bertugas untuk melakukan evaluasi dari masing-masing tim yang sudah terbentuk dalam sebuah project. Sehingga dapat menemukan karyawan yang kompeten dan unggul serta mampu memberikan pembelajaran kepada karyawan yang lainnya.
- b. Acuan perusahaan untuk menciptakan perencanaan strategis dalam meningkatkan pelayanan dengan cara mengarahkan rencana perbaikan sumber daya manusia melalui pendekatan dukungan organisasi dan upaya untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan terhadap organisasi serta keberhasilan perusahaan dapat tercapai.
- c. Adanya media atau divisi yang menaungi para karyawan yang mengalami *brownout* atau kecemasan, sehingga mereka bisa mencari solusi

dan penanganan terhadap problem yang dialami karyawan.

of Work and Organizational Psychology, 20, 4-28.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancona, D. G., & Caldwell, D. F. (1992). Demography and design: Predictors of new product team performance. *Organization Science*, 3, 321 - 341.
- Axtell, C.M., Holman, D.J., Unsworth, K.L., Wall, T.D., Waterson, P.E., & Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of occupational and organizational psychology*, 73, 265-285.
- Bakker, A.B., & Bal, P.M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83, 189-206.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13, 209-223.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds). (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key Question Regarding work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4-28.
- Bandura, Albert. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Byrd, J & Brown, P.L. 2003. *The innovation equation. building creativity and risk taking in your organization*. San Fransisco: Jossey-Bass/Pfeiffer. A wiley imprint. Diakses melalui www.pfeiffer.com
- C. M. Axtell*, D. J. Holman, K. L. Unsworth, T. D. Wall and P. E. Waterson. Shop• or innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2000), 73, 265–285. 200
- Cheng, S. & Starks, B. (2002) Racial differences in the effect of significant others on students' educational expectations. *Sociology of Education*, 75 (4), 306–327.
- De Jong, J & Hartog, D D. (2003). Leadership as a determinant of innovative behaviour. A conceptual framework. <http://www.entrepreneurship-sme.eu/pdf-ez/H200303.pdf>. Diakses tanggal 19 November 2011.
- Eisenberger, R., Cummings, I., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 82, 812-820.
- Eisenberger, R., Fasolo, P.M., & Davis-LaMastro, V. (1990). Effects of perceived organizational support on employee diligence, innovation, and

- commitment. *Journal of applied psychology*, 53, 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Greenberg, J. (1987). Reactions to procedural injustice in payment distributions: Do the ends justify the means? *Journal of Applied Psychology*, 72, 55-61.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen sumber daya manusia, Edisi revisi. Bumi aksara, Jakarta
- Hamzah, Ardi. 2009. Pengaruh ekspektasi kinerja, ekspektasi usaha, faktor sosial, kesesuaian tugas dan kondisi yang memfasilitasi pemakai terhadap minat pemanfaatan sistem informasi (studi empiris pada pemerintahan kabupaten di pulau Madura). Simposium nasional sistem teknologi informasi 1. Yogyakarta: Universitas Gadjadara.
- Imran, R., Zaheer, A., & Noreen U. (2011). Transformational leadership as a predictor of innovative work behavior: Moderated by gender. *World Applied Sciences Journal*. Vol. 14, No. 5, 750-759.
- Jafri, M.H. (2010). Organizational commitment and employee's innovative behavior. *Journal of management research*. Vol. 10, No. 1, 62-68.
- Janssen, O. 2003. Innovative Behaviour and Job Involvement at the Price Conflict and Less Satisfactory Relations with Co-workers. *Journal of occupational and organizational psychology*. 76. 347 - 364. Diakses melalui EBSCO Publisher 22 Maret 2005.
- Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 2, No. 3, 1469-1930.
- Kanter, R. M. 1988. When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organization. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, vol. 10: 169-211. Greenwich, CT: JAI Press.
- Lee, Jean. (2008). Effects of leadership and leader-member exchange on innovativeness. *Journal of managerial psychology*. Vol. 23, No. 6, 670-687.
- Luthans, Fred. 2002(a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior* 23/6 (September): 695-706.