

DAMPAK DUKUNGAN ORGANISASI DAN KREATIVITAS KARYAWAN TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Mei Ie^{1*}, Henny², Emma Cecilia³, Aileen Kristanti⁴

¹Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara
Email: meii@fe.untar.ac.id

²Jurusan Akuntansi, Universitas Tarumanagara
Email: henny@fe.untar.ac.id

³Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara
Email: emma.115180415@stu.untar.ac.id

ABSTRACT

Innovative work behavior is one that helps individuals become more creative and have a positive impact on performance and organization while organizational support is the belief of employees to know the extent to which their organization supports employees in aspects of their work. Creativity is all the ability related to form something new and creative. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) is the behavior of a person who acts outside his obligations to help his fellow colleagues. The goal of this study was to determine the impact of organizational support and employee creativity on innovative work behavior through Organizational Citizenship Behaviour (OCB) as a mediation variable. Sampling methods use non-probability sampling techniques with purposive sampling techniques. The results of this study showed that organizational support negatively but not significantly affects employees' innovative work behaviors, employee creativity negatively affects but does not significantly affect employees' innovative work behaviors, Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a significant and positive influence on innovative work behavior in employees, organizational support affects negatively but insignificantly. In the context of innovative work behavior with mediated Organizational Citizenship Behaviour (OCB), employee creativity has a significant and positive influence on innovative work behavior by mediating Organizational Citizenship Behaviour (OCB) on employees. The implication of this research for the company is expected to benefit field workers at PT XYZ, and solve various problems related to innovative work behavior.

Keywords: *Organizational support, employee creativity, Organizational Citizenship Behaviour, Innovative work behaviour*

ABSTRAK

Perilaku kerja yang inovatif merupakan perilaku yang membantu individu menjadi lebih kreatif dan memiliki dampak yang positif pada kinerja dan organisasi sedangkan dukungan organisasi merupakan keyakinan dari karyawan untuk mengetahui sejauh mana organisasi nya mendukung para karyawan dalam aspek pekerjaannya. kreativitas ialah segala kemampuan yang berkaitan untuk membentuk suatu hal yang baru dan bersifat kreatif. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* adalah perilaku seseorang yang bertindak di luar kewajibannya yang membantu rekan sesama nya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dukungan dari organisasi dan kreativitas karyawan terhadap perilaku kerja inovatif melalui *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* sebagai variabel mediasi. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yang mana merupakan teknik *non-probability sampling*. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi mempengaruhi secara negatif namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan, kreativitas karyawan mempengaruhi secara negatif namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan, dukungan organisasi memberikan sifat negatif namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, kreativitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dengan sifat yang positif terhadap perilaku kerja inovatif dengan dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan. Implikasi dari penelitian ini bagi perusahaan ialah diharapkan dapat memberi manfaat bagi karyawan pekerja lapangan di PT XYZ tersebut, dan memecahkan berbagai permasalahan terkait perilaku kerja inovatif.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Kreativitas Karyawan, *Organizational Citizenship Behaviour*, Perilaku Kerja Inovatif.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pentingnya inovasi untuk kinerja dan kelangsungan hidup organisasi diakui secara luas. Kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan yang berbeda sangat bergantung pada kapasitas mereka untuk berinovasi (Dunne *et al.*, 2016). Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil bahwa perilaku kerja yang inovatif memiliki sifat yang positif pada pengembangan produk baru, proses organisasi, market entry, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi. Dalam beberapa penelitian dikatakan bahwa kreativitas karyawan organisasi dapat membantu meningkatkan perilaku kerja kreatif organisasi. Hal ini tentunya menjadi tantangan bagi perusahaan karena perusahaan berkewajiban untuk mempertahankan karyawannya agar dapat berkembang melalui strategi manajemen agar mampu bersaing dan karyawan dapat berada pada puncak hasil pekerjaannya. (Prem *et al.*, 2017).

Kreativitas juga penting untuk dimiliki oleh organisasi yang ingin berinovasi, karena kreativitas adalah salah satu dasar bagi sebuah organisasi untuk berinovasi. Lingkungan organisasi yang kreatif juga dapat diciptakan untuk mempromosikan kreativitas karyawan organisasi. (Ibrahim *et al.*, 2016). Namun, pada kenyataannya, beberapa organisasi kurang mendukung karyawannya untuk menghasilkan kreativitas. Salah satu bentuk dukungan yang dapat diberikan oleh organisasi adalah melalui peran supervisor yang dapat memberikan dukungan kepada para karyawan. Pengawasan yang suportif terhadap karyawan ini diyakini dapat meningkatkan pencapaian inovasi. Hal ini membuat dukungan organisasi penting untuk perilaku inovatif dalam pekerjaan organisasi. Dukungan organisasi yang buruk mengurangi kreativitas karyawan. Terbukti dengan banyaknya perusahaan yang gagal karena kurangnya kreativitas karyawan dan dukungan organisasi, yang menyebabkan perusahaan tidak melakukan inovasi.

Berdasarkan Organ pada Napitupulu (2018) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap independen yang berasal dari seorang individu yg tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan dan yang mempromosikan kinerja organisasi yang efektif. Perilaku kerja yg inovatif adalah salah satu perilaku yang bisa ditentukan oleh OCB. Bila karyawan memiliki sikap yang dapat menciptakan hal baru atau melakukan hal baru, sikap tersebut dapat ditunjukkan menggunakan penerapan OCB pada organisasi. Penelitian lain perihal *Organizational Citizenship Behaviour* menyatakan bahwa dampak dari OCB mampu menaikkan penemuan kerja dengan penggunaan sumber daya secara optimal. Ibrahim *et al.*, (2016) menyebutkan bahwa dukungan organisasi mempunyai korelasi yg signifikan dengan sikap inovatif di kantor. Selain itu, Akturan dan Cekmecelioglu (2016) menemukan dalam penelitiannya bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh positif terhadap sikap kreatif karyawan. Karena itu, sesuai hasil penelitian sebelumnya, OCB harus menengahi korelasi antara dampak dukungan organisasi dan kreativitas karyawan terhadap perubahan sikap pada organisasi.

PT XYZ sebagai salah satu perusahaan dengan berbagai macam bidang, tapi berfokus pada pertambangan batu bara harus memiliki nilai tambah agar dapat tetap bersaing dengan kompetitor nya. Maka dari itu, dukungan organisasi berperan besar agar dapat meningkatkan semangat kerja yang secara tidak langsung juga meningkatkan perilaku kerja yang inovatif dan juga meningkatkan ke kreativitasan dari para karyawannya. Selain itu diperlukan OCB untuk mempererat kerja sama antar sesama karyawan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui terkait pengaruh signifikan dari dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.
2. Untuk mengetahui terkait pengaruh signifikan dari kreativitas karyawan terhadap perilaku kerja inovatif.
3. Untuk mengetahui terkait pengaruh signifikan dari *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap perilaku kerja inovatif.

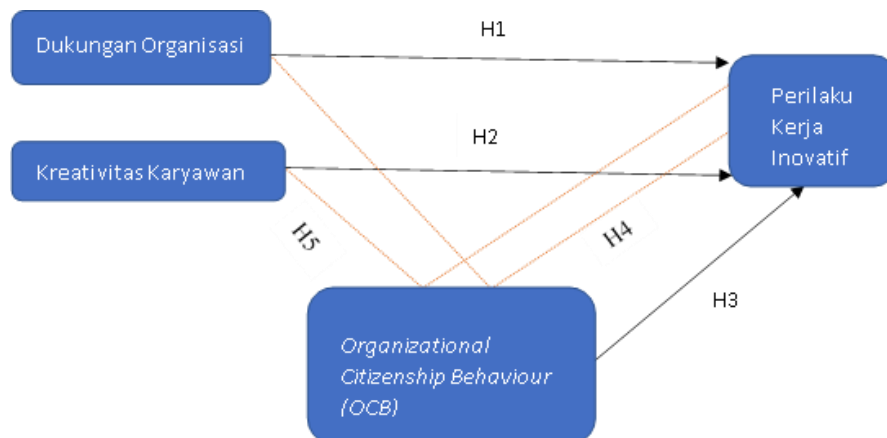
4. Untuk mengetahui terkait pengaruh signifikan dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.
5. Untuk mengetahui terkait pengaruh signifikan kreativitas karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

Asih & Dewi (2017) menyatakan bahwa karyawan yg mempersepsikan organisasi tempatnya bekerja mampu menyampaikan dukungan menghargai setiap donasi dari para karyawan serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan maka akan membentuk hubungan timbal-balik yang baik diantara para karyawan pada organisasi tempatnya bekerja. Korelasi yg baik antara karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja dapat menaikkan kinerja mereka, terutama sikap inovatif mereka. Rosyiana (2019) menjelaskan bahwa ada dua faktor yg bisa mensugesti keluarnya sikap inovatif pada diri karyawan, yaitu personal dan lingkungan. Faktor personal bersumber dari persepsi dukungan organisasi dan kompetensi kerja, serta pada faktor lingkungan berasal dari budaya inovatif dan kontrak psikologis karyawan. Pada konteks organisasi, dukungan yg diterima karyawan asal perusahaan kawasan mereka bekerja sangat krusial untuk menaikkan perilaku inovatif mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Dogru (2018) yang menyatakan bahwa organisasi merasa mendukung ilham dan inisiatif inovatif yang lebih relevan dengan kinerja, saran, atau kesuksesan, serta penghargaan kepada karyawan ditunjukkan menggunakan sikap kerja yg inovatif, yang kemudian dapat menunjukkan bahwa karyawan akan lebih antusias.

Kreativitas karyawan mengacu di “mengembangkan produk dan proses yg baru serta berguna” (Koseoglu *et al.*, 2017). Hal ini memainkan kiprah penting terkait menaikkan perilaku kerja inovatif pada karyawan dan kesuksesan organisasi. Kreativitas dan sikap kerja inovatif umumnya diasosiasikan satu sama lain karena dianggap cukup serupa. Kreativitas pula sangat krusial bagi organisasi yg ingin melakukan inovasi karena kreativitas merupakan fondasi bagi organisasi untuk dapat berinovasi, organisasi yg siap melakukan inovasi melalui inspirasi-inspirasi baru yg dihasilkan berasal dari proses kreatif yang kemudian akan bisa bertahan saat menghadapi dunia bisnis yang sangat dinamis (Kumalasari, 2018).

Kaitan antara *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dalam memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif, Budiarti, *et al.*, (2018) mengatakan OCB merupakan bentuk perilaku inisiatif individual, yang tidak berkaitan dengan sistem penghargaan pada organisasi tetapi dapat meningkatkan efektivitas suatu organisasi. Selain itu, OCB berlaku untuk tindakan yang dirancang untuk membantu rekan kerja, administrator, atau organisasi yang melibatkan membantu rekan kerja, mencoba untuk meningkatkan moral, sukarela untuk posisi yang bukan bagian dari deskripsi pekerjaan, berbicara dengan baik kepada pihak luar mengenai perusahaan, dan mengusulkan perubahan (Amalia & Surwanti, 2021). Karyawan akan memunculkan perilaku OCB ketika karyawan menilai organisasi tempat bekerja memberikan sebuah dukungan kepada karyawan, kondisi ini akan meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan.

Kaitan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Dalam Memediasi Pengaruh Kreativitas Karyawan terhadap Perilaku Kerja Inovatif, Studi lampau menggambarkan bagaimana perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh kreativitas karyawan melalui OCB, yang secara bersama-sama mempengaruhi hasil inovatif dalam organisasi. Kreativitas proses inovasi adalah pembangkitan ide-ide yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu sistem. (Porwani, 2016). Kreativitas karyawan mampu memunculkan satu dimensi OCB yaitu *Civic Virtue* dimana kecenderungan karyawan akan mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana prosedur dalam organisasi dapat diperbaiki yang kemudian akan membawa efek kepada peningkatan perilaku kerja inovatif yang dimiliki karyawan dengan mengimplementasikan hal-hal baru yang bermanfaat kepada keseluruhan level organisasi.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan definisi variabel dan kerangka pemikiran yang dibahas, dapat ditetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh signifikan dan positif Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif
- H2: Terdapat pengaruh signifikan dan positif Kreativitas Karyawan terhadap Perilaku Kerja Inovatif
- H3: Terdapat pengaruh signifikan dan positif *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Perilaku Kerja Inovatif
- H4: Terdapat pengaruh signifikan dan positif Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
- H5: Terdapat pengaruh signifikan dan positif Kreativitas Karyawan terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

2. METODE PENELITIAN

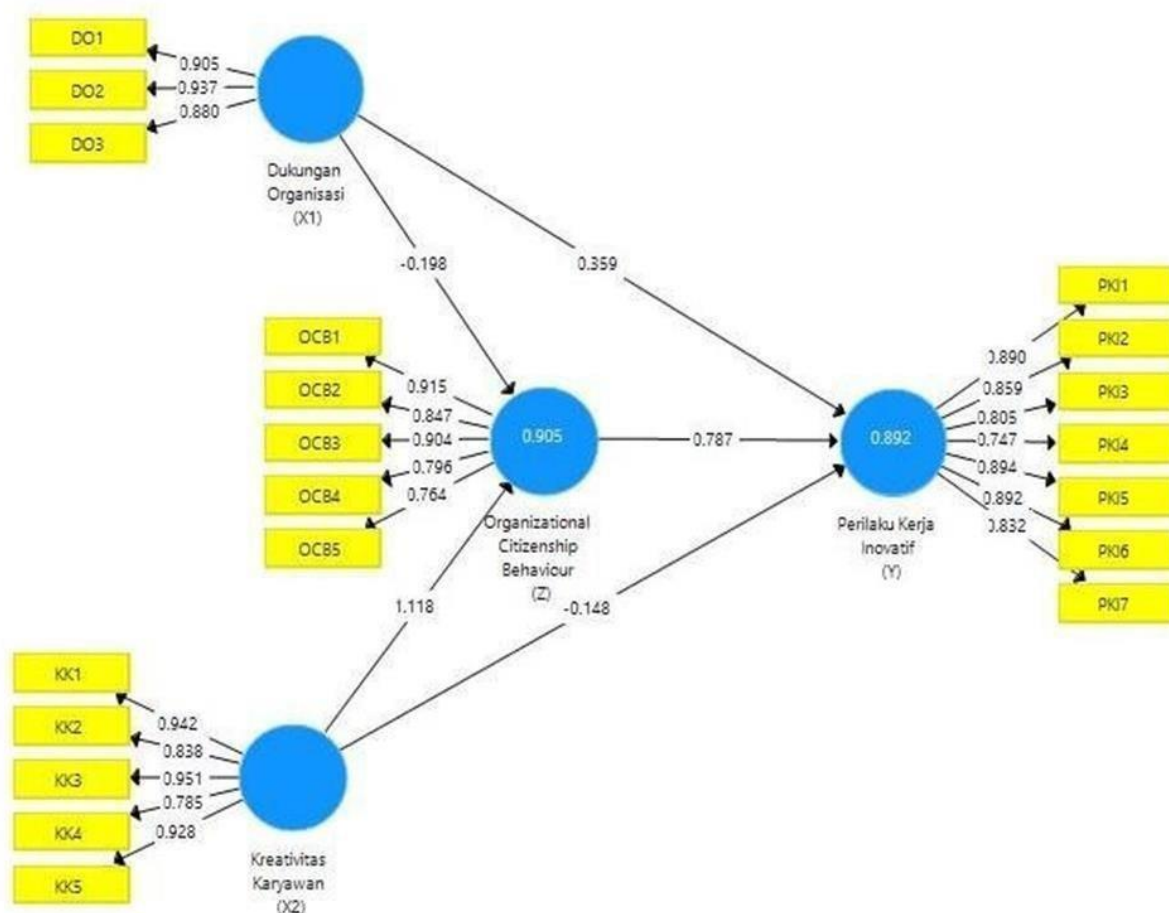
Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif (Silaen, 2018; Arikunto, 2019; Sugiyono, 2018) dan kuantitatif (Bungin, 2015). Sampel yang digunakan dalam penelitian merupakan karyawan yang bekerja di PT XYZ dengan jumlah 31 responden. Sedangkan untuk metode dari pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yang merupakan teknik *non-probability sampling*.

Data penelitian dianalisis menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.3. Pertama, pengolahan dilakukan pada outer model untuk memeriksa validitas dan reliabilitasnya. Analisis validitas dilihat dari nilai *outer loadings* yang lebih besar dari 0.5 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih besar dari 0.5. Kriteria nilai *cross loadings* adalah nilai *outer loadings* yang dihasilkan oleh setiap indikator pada struktur latennya harus lebih besar dari nilai *outer loadings* tiap indikator terhadap konstruk laten lainnya (Garson, 2016). Untuk nilai GoF (*Goodness of Fit*), jika nilai 0,1 menandakan kelayakan model kecil, nilai 0,25 menandakan kelayakan rata-rata model dan nilai 0,36 menandakan kelayakan model besar (Garson, 2016). Selanjutnya adalah uji hipotesis, guna melihat apakah prediksi tersebut positif ataupun negatif, dilihat dari jika nilainya $p\text{-values} < 0,05$ berarti hipotesis signifikan dan positif (Garson, 2016).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar 2 menjelaskan hasil uji validitas setiap variabel. Hasil dari uji validitas penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan dengan tujuan mengukur variabel

dalam penelitian ini dinyatakan valid secara konvergen karena memiliki nilai *outer loadings* lebih besar dari 0,5. Selain itu, juga dinyatakan valid secara konvergen karena memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada masing-masing variabel nya lebih besar dari 0,5. Pada nilai *outer loadings* yang dihasilkan tiap indikator terhadap konstruk latennya lebih besar dibandingkan nilai *outer loadings* tiap indikator terhadap konstruk laten lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian validitas diskriminan, variabel dan indikator yang digunakan adalah valid, yang beracuan pada nilai *cross loadings*.



Gambar 2. Output SEMPLS nilai *Outer loadings* & AVE

Tabel 1 Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Dukungan Organiasi (X1)	0.894	0.907	0.933	0.824
Kreativitas Karyawan (X2)	0.934	0.940	0.951	0.794
<i>Organizational Citizenship Behaviour (Z)</i>	0.901	0.912	0.927	0.718
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.934	0.937	0.947	0.718

Hasil uji dari reliabilitas dalam penelitian ini dapat menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan sudah bersifat reliabel, hal ini dikarenakan adanya nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,7.

Nilai *R-square* (R^2) dari *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* sebesar 0.905. Artinya 90.5% variabel OCB dapat memediasi dukungan organisasi dan kreativitas karyawan dalam mempengaruhi perilaku kerja inovatif serta sisanya 9.5% dimediasi oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini. Hasil analisis R^2 dari Perilaku Kerja Inovatif adalah sebesar 0.892. Artinya 89.2% variabel Perilaku Kerja Inovatif dapat dijelaskan oleh dukungan organisasi dan kreativitas karyawan serta sisanya 10.8% dijelaskan oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

Nilai *q-square* yang dihasilkan oleh konstruk penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Q^2 lebih besar dari 0, yang dapat diartikan bahwa nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel memiliki relevansi prediktif. Nilai dari hasil Uji GoF sebesar 0.8282. Artinya model penelitian ini memiliki tingkat kesesuaian atau kelayakan yang tinggi.

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Kesimpulan
Dukungan Organisasi (X1) > OCB (Z)	-0.198	1.327	0.188	Ditolak
Dukungan Organisasi (X1) > Perilaku Kerja Inovatif	0.359	1.535	0.128	Ditolak
Kreativitas Karyawan (X2) > OCB (Z)	1.118	8.414	0.000	Diterima
Kreativitas Karyawan (X2) > Perilaku Kerja Inovatif (Y)	-0.148	0.390	0.697	Ditolak
OCB (Z) > Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.787	3.200	0.002	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software SmartPLS* Versi 3.3.3

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dukungan organisasi mempengaruhi secara negatif namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT XYZ. Hasil pengujian path analysis menunjukkan nilai sampel asli dan t-statistik masing-masing sebesar -0.198 dan 1.327 (<1.96) sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Hipotesis ini berpengaruh negatif karena karyawan merasa perusahaan perlu memberikan apresiasi dan sarana prasarana yang memadai untuk menunjang kinerja para karyawan nya. Dukungan organisasi dapat diberikan oleh perusahaan dengan berupa menciptakan hubungan baik antar atasan dengan karyawan serta pemberian fasilitas kantor yang memadai sehingga tercipta kondisi kerja yang baik (Murniasih et al., 2016). Dengan apresiasi yang baik dari atasan nya dapat membuat para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka karena mereka merasa dihargai.

Dalam hasil uji hipotesis kedua (H2) dilihat bahwa kreativitas karyawan mempengaruhi secara negatif namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT XYZ. Hasil pengujian path analysis menunjukkan nilai sampel asli dan t-statistik masing-masing sebesar 0.359 dan 1.535 (<1.96) sehingga hipotesis kedua ditolak. Hipotesis ini berpengaruh negatif karena karyawan merasa perusahaan perlu memberikan celah untuk para karyawan untuk mengembangkan ide-ide inovasi nya selama bekerja untuk kelangsungan perusahaan. Ide inovasi-inovasi tersebut dapat membuat para karyawan merasa dihargai pendapat nya dan juga dapat berguna untuk perusahaan. Misalkan ide-ide karyawan yang ada diberikan dukungan dari

perusahaan untuk dikembangkan.

Dalam hasil uji hipotesis ketiga (H3) dilihat bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT XYZ. Hasil pengujian path analysis menunjukkan nilai sampel asli dan t-statistik masing-masing sebesar 1.118 dan 8.414 (>1.96) sehingga hipotesis ketiga diterima. Hipotesis ini berpengaruh positif karena karyawan merasa perusahaan membuat para karyawan agar memiliki tekad yang aktif dan ingin berpartisipasi secara langsung terhadap organisasi, sehingga para karyawan tidak pasif dan tidak memberikan dampak ke perusahaan. Misalkan para karyawan memberikan pendapatnya untuk masalah-masalah dan jalan keluar untuk perusahaan tersebut.

Dalam hasil uji hipotesis keempat (H4) dilihat bahwa dukungan organisasi mempengaruhi secara negatif namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan PT XYZ. Hasil pengujian path analysis menunjukkan nilai sampel asli dan t-statistik masing-masing sebesar -0.148 dan 0.390 (<1.96) sehingga hipotesis keempat ditolak. Hipotesis ini berpengaruh negatif karena karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan dari organisasi dalam hal pengembangan kreativitas karyawan.

Dalam hasil uji hipotesis kelima (H5) dilihat bahwa kreativitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dengan sifat positif terhadap perilaku kerja inovatif dengan dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan PT XYZ. Hasil pengujian path analysis menunjukkan nilai sampel asli dan t-statistik masing-masing sebesar 0.787 dan 3.200 (>1.96) sehingga hipotesis kelima diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hadi *et al.*, (2020), mereka menemukan bahwa perusahaan menawarkan kesempatan yang ditujukan kepada para karyawan guna berbagi ide dan gagasan mereka dalam menyelesaikan masalah di pekerjaannya akan membawa pengaruh positif terhadap inovasi-inovasi kerja yang baru.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian ini dapat menunjukkan bahwa dukungan organisasi mempengaruhi secara negatif namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan, kreativitas karyawan dapat mempengaruhi secara negatif namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan dan sifat yang positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan, dukungan organisasi dapat mempengaruhi secara negatif namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), kreativitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan sifat yang positif terhadap perilaku kerja inovatif dengan dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan manfaat nyata bagi karyawan pekerja lapangan di PT XYZ, dan manfaat ini sangat penting karena dapat memecahkan berbagai macam permasalahan terkait dengan dukungan organisasi, kreativitas karyawan, dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap perilaku kerja inovatif. Karena pada dasarnya perilaku kerja inovatif dapat tumbuh dari dukungan organisasi dan kreativitas karyawan yang tinggi. Berdasarkan penelitian sudah dilakukan, diharapkan agar perusahaan dapat menerapkan upaya lebih lanjut mengenai dukungan dalam lingkungan organisasi serta peningkatan kreativitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah berhasil dilakukan, terdapat beberapa saran yang mungkin berguna untuk perusahaan serta peneliti selanjutnya. Serta, adapun saran dari penelitian ini yang dapat diberikan untuk perusahaan adalah perusahaan perlu memberikan apresiasi dan sarana prasarana yang memadai untuk menunjang kinerja para karyawannya. Dengan apresiasi yang baik dari atasannya dapat membuat para karyawan termotivasi dalam meningkatkan kinerja diri mereka sendiri, karena mereka merasa dihargai. Sarana serta prasarana yang

memadai juga merupakan faktor penentu dari kualitas kinerja karyawan nya. Misalnya, dengan memberikan sarana prasarana yang memadai, dan pemberian apresiasi berupa barang atau kata-kata.

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat menambah jumlah sampel serta variabel penelitian agar dapat memberikan hasil yang optimal, karena sejatinya semakin banyak sampel yang digunakan dan variabel yang ada maka data yang dihasilkan juga akan lebih bervariasi dan baik. Serta menyiapkan dimensi dan indikator yang tepat disesuaikan dengan kondisi perusahaan agar mendapatkan hasil yang diinginkan dan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, peneliti berharap agar penelitian selanjutnya dapat lebih mengeksplor variabel independen yang lain selain dari dukungan organisasi dan kreativitas karyawan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap perilaku kerja inovatif.

REFERENSI

- Abdülkadir Akturan, H. G. (2016). The effects of knowledge sharing and organizational citizenship behaviors on creative behaviors in educational institutions. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 235, doi:10.1016/j.sbspro.2016.11.042
- Afsar, B. a. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 23, 402-428. doi:10.1108/EJIM-12-2018 257
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2015). *Metodologi penelitian kuantitatif: komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Daniel Napitupulu, K. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (studi pada perawat rumah sakit Puri Husada di Tembilahan). *JOM FISIP* , 5.
- DOĞRU, Ç. (2018). The relationship between perceived support and innovative. *Journal Of Business Research Turk*. doi:10.20491/isarder.2018.435
- Gamze Koseoglu, C. E. (2017). Working with creative leaders: exploring the relationship between supervisors' and subordinates' creativity. doi:10.1016/j.leaqua.2017.03.002
- Gusti Yuli Asih, R. D. (2017). Komitmen karyawan ditinjau dari self efficacy dan persepsi dukungan organisasi, di CV. Wahyu Jaya Semarang. 19 (1). doi:http://dx.doi.org/10.26623/jdsb.v19i1.684
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1).
- Hazril Izwar Ibrahim, A. I. (2016). Organizational support and creativity: the role of developmental experiences as a moderator, 35, 509-514. doi:10.1016/S2212-5671(16)00063-0
- Isniar Budiarti, D. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia berbasis global*. Yogyakarta.
- Porwani, S. (2016). Kreativitas dan inovasi wirausaha terhadap kualitas produk big art project Palembang. *Jurnal Adminika*, 2 (2).
- Prima Rizka Amalia, S. H. (2021). The mediating role of organizational citizenship behavior on the effect of passion. *Jurnal Manajemen Bisnis* 12 (2). doi:https://doi.org/10.18196/mb.v12i2.11035
- Ranihusna, D., Nugroho, A. S., Ridloah, S., Putri, V. W., & Wulansari, N. A. (2021). A model for enhancing innovative work behavior. *IOP Conference Series. Earth and Environmental Science; Bristol*, 747, Iss. 1, (May 2021)., 747, 1-8. doi:10.1088/1755 1315/747/1/012039
- Roman Prem, S. O. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. 38(1):108-123. doi:10.1002/job.2115

- Rosyiana, I. (2019). *Innovative behavior at work : tinjauan psikologi & implementasi di organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Saharuddin, & Soehardi. (2019). Pengaruh kreativitas dan promosi jabatan terhadap peningkatan produktivitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6 (1), 3-4.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis*. Bogor: In Media.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Timothy C. Dunne, J. R. (2016). The impact of leadership on small business innovativeness. *Journal of Business Research*, 2016, 69 (11), 4876-4881.
doi:10.1016/j.jbusres.2016.04.046
- Widiastuti, H. (2018). *Pengaruh kreativitas dan kompensasi terhadap kinerja*. 9-11.

(halaman kosong)