



## Pengaruh Budaya Organisasi dan *Psychological Capital* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Industri Kreatif

Satria Efandi<sup>1✉</sup>, Abdur Rahman<sup>2</sup>, Rifdha Wahyuni<sup>3</sup>, Ruqaya Annisa Nurul Haq<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Syedza Saintika

[satriaefandi@gmail.com](mailto:satriaefandi@gmail.com)

### Abstract

Various types of industries, especially creative industries, require innovation as the main strategy in competing and meeting consumer demand. Innovation means producing something new and unique. In the work process, innovation is translated into a form of work behavior called innovative work behavior. Innovation can arise from various sources, including the type of work culture that is applied in the work environment and the psychological capacity possessed by employees to encourage the emergence of innovation. This study aims to analyze the impact of organization culture and psychological capital that employee has on the innovative work behavior at employee in one of creative industry company. The subjects in this study were 65 employees. The sampling technique used is saturation sampling. The instruments used are organization culture scale, psychological capital scale and innovative behavior scale. The data analysis technique used is structural equation model of analysis with Smart PLS 3.0. The results of the data analysis show that there is a significant influence between organizational culture and psychological capital on the innovative work behavior of employees in company X with a value of  $R=0.527$  ( $p=0.000$ ). Next, there is a significant influence between organizational culture on innovative work behavior with a value of  $t = 5.662$  ( $p = 0.000$ ). Then there is a significant influence between psychological capital on innovative work behavior with a value of  $t = 2.757$  ( $p = 0.039$ ). Organizational culture has a greater influence with the path coefficient value of 0.57 compared to psychological capital of 0.238

Keywords: culture, industry, psychology, innovation, performance

### Abstrak

Berbagai tipikal industri terkhusus Industri kreatif memerlukan inovasi sebagai strategi utama dalam bersaing dan memenuhi permintaan konsumen. Inovasi berarti menghasilkan sesuatu yang baru dan unik. Dalam proses kerja, inovasi diterjemahkan kedalam bentuk perilaku kerja yang disebut dengan perilaku kerja inovatif. Inovasi dapat timbul dari berbagai sumber, diantaranya yaitu jenis budaya kerja seperti apa yang diterapkan dilingkungan kerja dan kapasitas psikologis yang dimiliki oleh karyawan untuk mendorong munculnya inovasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak penerapan budaya organisasi dan *psychological capital* yang dimiliki karyawan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri kreatif. Subjek dalam penelitian ini adalah 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah teknik *saturation sampling*. Instrumen yang digunakan adalah skala budaya organisasi, skala *psychological capital* dan skala perilaku kerja inovatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah model persamaan struktural dengan Smart PLS 3.0. Hasil analisis data menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di perusahaan X dengan nilai  $R=0,527$  ( $p=0,000$ ). Berikutnya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai  $t=5,662$  ( $p=0,000$ ). Kemudian terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai  $t=2,757$  ( $p=0,039$ ). Budaya organisasi memiliki pengaruh lebih besar yang dilihat melalui nilai *path coefficient* sebesar 0,57 dibanding *psychological capital* sebesar 0,238.

Kata kunci: budaya, industri, psikologi, inovasi, kinerja

*Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Perubahan dalam dunia usaha terjadi pada semua sektor baik itu perusahaan jasa maupun perusahaan industri. Perkembangan industri yang semakin pesat telah terjadi selama beberapa waktu belakangan ini, perkembangan industri yang terbaru saat ini dikenal dengan revolusi industri 4.0, dimana setiap aspek dalam perusahaan diharuskan memiliki sistem yang fleksibel dan berbasis teknologi mutakhir. Perkembangan industri itu sendiri meliputi berbagai macam hal mulai dari perkembangan dalam kapasitas teknologi produksi hingga kepada teknologi untuk memasarkan produk. Dalam menjawab

tantangan perkembangan tersebut, perusahaan di minta untuk mampu mengikuti dan menyesuaikan diri agar tidak tertinggal dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam memperoleh keuntungan.

satu cara yang dilakukan perusahaan untuk dapat bersaing dengan kompetitor bisnis lain dimasa dinamika yang sangat cepat ini adalah dengan menjadi inovatif [1]. Inovatif yang dimaksudkan mencakup penerapan metode kerja yang baru dan memiliki nilai tambah yang lebih besar bagi perusahaan maupun strategi pendesaian dan penjualan produk yang mampu

menggugah calon konsumen agar melirik dan memilih produk dari perusahaan tersebut [2].

Perilaku kerja yang inovatif secara garis besar dapat dimaknai sebagai upaya seseorang dalam menciptakan dan menghasilkan cara yang baru atau berbeda dari yang pernah ada sebelumnya untuk mendukung kinerja [2], [3]. Perilaku kerja yang inovatif itu sendiri terbentuk dari variabel-variabel yang ada di sekitar lingkungan kerja perusahaan. Beberapa diantaranya adalah budaya perusahaan dan modal psikologis yang dimiliki oleh karyawan [3].

Budaya perusahaan sebagai pedoman umum bagi seluruh lini sumber daya manusia didalam perusahaan memegang peran krusial dalam membentuk dan mengarahkan seluruh perilaku maupun skill yang harus dimiliki oleh karyawan termasuk inovasi [4]. Semakin kuat dan dipahaminya suatu budaya perusahaan oleh karyawan, maka semakin besar pula perilaku kerja yang diterapkan akan sejalan dengan budaya perusahaan tersebut. Budaya perusahaan sendiri juga pada dasarnya terbentuk dari pola kebiasaan kerja karyawan. Apabila karyawan menerapkan prinsip kerja yang inovatif maka akan terbentuklah budaya kerja yang inovatif di lingkungan perusahaan tersebut. Selain itu, budaya perusahaan yang efektif adalah budaya perusahaan yang sejalan dengan visi dan misi dari perusahaan agar mampu ikut mendukung pencapaian tujuan perusahaan [5].

Kemudian variabel lain yang ikut membentuk perilaku kerja karyawan yang inovatif adalah *psychological capital* (modal psikologis) dari tiap individu yang ada didalam perusahaan itu sendiri. *Psychological capital* sendiri dapat diartikan sebagai kondisi psikologis yang positif dari dalam diri karyawan yang meliputi keyakinan diri, daya tahan, optimisme serta harapan untuk masa yang akan datang terkait manfaat pekerjaan [6]. Modal psikologis yang dikembangkan dengan baik akan menjadi atribusi positif dari unsur kinerja lainnya termasuk inovasi [7]. Sebagai contoh, karyawan yang memiliki keyakinan diri serta semangat untuk konsisten meningkatkan kinerja akan mampu mendorong karyawan untuk mencoba hal baru dengan maksud meningkatkan kualitas hasil kerja sesuai yang diinginkan [8].

Inovasi dan karakter positif karyawan yang mendukung tersebut sangat dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam industri yang memerlukan perubahan yang dinamis, salah satunya yakni industri kreatif. Industri kreatif sendiri menjadi salah satu indikator untuk melihat perkembangan ekonomi, sosial dan budaya yang dimiliki oleh masyarakat [9], [10]. Industri kreatif juga memiliki tanggung jawab untuk bermanfaat bagi lingkungan masyarakat baik dari sisi ekonomi maupun kontribusi lain yang dapat membantu peningkatan kualitas kesejahteraan hidup masyarakat sekitar [11]. Industri kreatif sendiri yang memerlukan kemampuan untuk beradaptasi dan kreativitas dalam

mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh seberapa jauh industri tersebut mampu bersaing dan memunculkan originalitas dan keunikannya didalam masyarakat ataupun kompetitor lain serta seberapa mumpuni sumber daya manusia yang dimiliki sehingga mampu menghasilkan karya yang memiliki nilai lebih bagi perusahaan [12], [13].

Penelitian ini memfokuskan pada salah satu industri kreatif yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yakni Perusahaan X yang telah ada sejak tahun 2010. Industri ini memiliki aktivitas bisnis berupa produk pengiklanan dan branding, promosi digital, *furniture* hingga desain interior dengan segmen *industrial & recycle*. Menyadari akan perkembangan industri kreatif yang berubah secara sangat dinamis sehingga mereka berupaya untuk ikut dalam mengembangkan sisi inovasi dalam kinerja yang dihasilkan.

Perusahaan dalam menjalankan aktifitas bisnisnya mengedepankan nilai inovasi dan keunikan seni sebagai identitasnya kepada konsumen. Dalam proses bisnisnya seluruh pegawai dituntut untuk selalu berinovasi dan menjadi kreatif serta fleksibel dengan permintaan barang dari konsumen. Hasil dari inovasi tersebutlah yang menjadi daya tarik perusahaan dimata konsumen dimana produk-produk hasil buatan perusahaan sebagian besar mendapat respon yang positif dan memuaskan dari konsumen.

Inovasi itu sendiri bagi perusahaan dapat muncul dikarenakan konsep bisnis yang ingin diciptakan oleh pimpinan perusahaan yang lalu diturunkan kepada seluruh pegawai. Untuk dapat menciptakan inovasi dalam aktifitas bisnisnya, Perusahaan memiliki kultur kerja yang bersifat kekeluargaan dimana didalamnya memungkinkan untuk kolaborasi antara setiap lini pegawai. Kolaborasi ini dimanfaatkan untuk menjembatani inovasi yang notabeneanya banyak dimiliki oleh pegawai usia muda agar dapat di bawa dan di terapkan juga kepada pegawai yang lebih senior dari segi usia. Selain itu, di dalam lingkungan kerjanya perusahaan juga mengedepankan pola kerja yang fleksibel dan terbuka dimana pegawai tidak perlu mengenakan atribut tertentu dan bekerja sesuai dengan gaya kreatifitasnya masing-masing maupun secara tim. Perusahaan juga mengaplikasikan teknologi dan metode kerja yang *modern* mengikuti perkembangan masyarakat baik di lingkungan nyata maupun di media sosial sehingga inovasi yang dihasilkan dapat tepat guna dan sesuai dengan selera konsumen.

Pimpinan dalam perusahaan ini juga memiliki peran tidak hanya sebagai pemberi tugas, namun juga ikut mendorong pegawai agar selalu kreatif untuk berinovasi dalam bekerja dan menyediakan iklim kerja sama yang mendukung. Pegawai yang ada didalamnya pun dikatakan memiliki karakteristik yang fleksibel, inisiatif dan mampu bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Karakter-karakter tersebut

lah yang dipercayai membentuk pola perilaku kerja yang inovatif di dalam perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi dan *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif pegawai.

## 2. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis model persamaan struktural (*Structural Equation Model*) atau yang disingkat dengan SEM. Penelitian ini memiliki dua variabel eksogen dan satu variabel endogen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan *psychological Capital*, sedangkan variabel endogennya adalah Perilaku Kerja Inovatif.

Budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik dari budaya organisasi yang diimplementasikan kepada karyawan yaitu inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas [14]. Kemudian, *psychological capital* memiliki empat aspek yakni *efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* [15]. Berikutnya perilaku Kerja Inovatif memiliki tiga aspek yakni memunculkan ide, mempromosikan ide dan merealisasikan ide [16].

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perusahaan yang berjumlah 72 orang. Dari jumlah populasi tersebut maka teknik sampling yang digunakan untuk mendapatkan responden penelitian adalah dengan teknik sampling jenuh (*saturation sampling*), yang merupakan metode penentuan *sample* penelitian dengan melibatkan semua populasi dengan pertimbangan semua populasi memiliki keseragaman sebagai *sample* [17]. Dalam pelaksanaan penelitian, *sample* yang bersedia mengikuti penelitian hanya 65 orang secara keseluruhan. Oleh sebab itu penelitian ini menggunakan *sample* sebanyak 65 orang.

Teknik analisa data penelitian ini adalah menggunakan Smart PLS 3.0. Metode ini digunakan untuk mendapatkan akurasi pengukuran model persamaan struktural (SEM), dapat diterapkan pada semua jenis skala data, dan tidak membutuhkan banyak pengujian asumsi [18]. Smart PLS 3.0 juga dipilih sebagai alat analisis dikarenakan jumlah *sample* yang relatif kecil (kurang dari 100) sehingga sesuai dengan tujuan penggunaan Smart PLS [19].

Instrumen pengukuran yang digunakan terhadap budaya organisasi, *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif menggunakan skala model *Likert*. Skala *Likert* adalah salah satu alat pengukuran yang digunakan terhadap sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai sebuah peristiwa dan fenomena sosial, berdasarkan makna operasional yang telah dibuat oleh peneliti [20]. Skala budaya organisasi, *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif menggunakan empat pilihan respon mulai

dari Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju hingga Sangat Setuju. Desain setiap aitem skala berjenis *favourable*. Aitem yang *favourable* merupakan aitem yang mengafirmasi dan menggambarkan ciri atribut variabel yang diukur [20]. Untuk komposisinya, skala budaya organisasi memiliki 18 aitem, skala *psychological capital* memiliki 12 aitem, dan skala perilaku kerja inovatif memiliki 16 aitem.

Analisis data penelitian menggunakan Smart PLS 3.0 meliputi empat tahapan yakni analisis deskriptif statistik penelitian, uji model pengukuran, uji validitas & reliabilitas, dan pengujian model struktural. Analisis deskriptif statistik merupakan bentuk analisis yang ditujukan dalam mengumpulkan informasi dan data penelitian sehingga memiliki arti tertentu. Disamping itu dalam analisis statistik deskriptif juga dilakukan kategorisasi berupa persentase tingkat kemunculan variabel dalam *sample* penelitian [21].

Pengujian model pengukuran bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara indikator dengan variabel latennya. Suatu indikator reflektif harus dihilangkan dari model pengukuran ketika nilai *loading factor* kecil dari 0,7 dan kemudian model kembali dihitung. Jika nilai *loading factor* sama atau lebih dari 0,7 maka dikatakan indikator tersebut valid. Indikator dengan *loading factor* yang tinggi memiliki kontribusi yang kuat untuk menjelaskan variabel latennya. Sebaliknya pada indikator dengan *loading factor* rendah memiliki kontribusi yang lemah untuk menjelaskan variabel latennya [21].

Uji reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan dua kriteria yaitu nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Penggunaan *cronbach's alpha* cenderung menaksir lebih rendah reliabilitas variabel dibandingkan *composite reliability* sehingga disarankan untuk menggunakan *composite reliability*. Sebuah konstruk dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar 0,70. Sedangkan uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji nilai validitas konvergen yang mengukur besarnya korelasi antara variabel laten dengan konstruknya, dengan *standardized loading factor* yang digunakan untuk menguji validitas konvergen adalah *loading factor* > 0,5, serta uji validitas diskriminan dengan membandingkan besarnya nilai *loading* antara konstruk dengan aitem lebih besar dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya. Hal tersebut dilihat dari nilai *cross loading (error)* untuk setiap variabel > 0,7 atau membandingkan akar AVE suatu konstruk harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara variabel laten [21].

Berikutnya pengujian model struktural yang merupakan pengujian untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R square* dari model penelitian. Nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. Nilai *R square* sebesar 0,67

dikategorikan kuat, kemudian jika nilainya sebesar 0,33 maka dikategorikan moderat dan 0,19 dikatakan lemah.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Analisis Deskriptif Statistik

Berdasarkan kategorisasi dari hasil analisis deskriptif statistik maka didapatkan capaian tiap variabel budaya organisasi, *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.

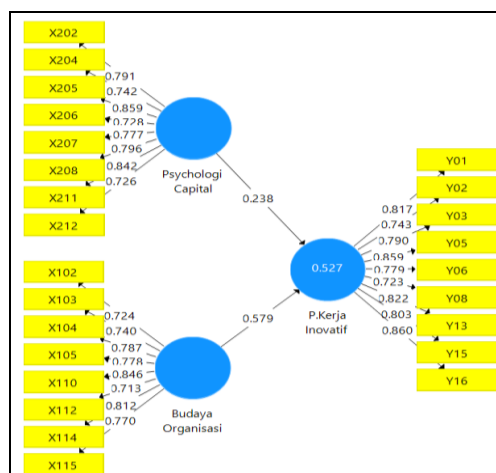
Tabel 1. Kategorisasi Capaian Variabel

| Variabel                     | (%)  | Kategori |
|------------------------------|------|----------|
| Budaya Organisasi            | 75.4 | Tinggi   |
|                              | 13.8 | Biasa    |
|                              | 10.8 | Rendah   |
| <i>Psychological Capital</i> | 64.6 | Positif  |
|                              | 26.2 | Biasa    |
|                              | 9.2  | Negatif  |
| Perilaku Kerja Inovatif      | 78.5 | Tinggi   |
|                              | 12.3 | Sedang   |
|                              | 9.2  | Rendah   |

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar karyawan perusahaan industri kreatif memiliki tingkat implementasi budaya organisasi, *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif pada kategori tinggi/positif. Sebagian lainnya berada dalam kategori sedang/biasa, dan tak seorangpun yang memiliki budaya organisasi, *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif pada level yang rendah.

#### 3.2. Uji Model Struktural

Pengujian *loading factor* terhadap indikator penelitian dari tiap variabel penelitian dengan cara mengeliminasi indikator yang memiliki *loading factor* di bawah 0,70. Sehingga dieliminasi pada model ini total berjumlah 20 dari total 46 indikator pada ketiga variabel dan tersisa total 26 indikator yang valid. Budaya organisasi memiliki 8 indikator yang layak uji, *psychological capital* memiliki 12 indikator layak uji dan perilaku kerja inovatif memiliki 9 indikator layak uji. Berdasarkan hasil analisis ini maka data dapat diuji lebih lanjut. Komposisi indikator pasca uji *loading factor* dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Outer Loading Final Indikator

#### 3.3. Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan skor reliabilitas komposit dan nilai *Average Variance Extractor* (AVE) didapatkan validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas

|                              | Cronbach's Alpha | Composit Reliabilit | Average Variance Extracted (AVE) |
|------------------------------|------------------|---------------------|----------------------------------|
| Budaya Organisasi            | 0.903            | 0.922               | 0.597                            |
| Perilaku Kerja Inovatif      | 0.93             | 0.941               | 0.641                            |
| <i>Psychological Capital</i> | 0.912            | 0.927               | 0.615                            |

Variabel budaya organisasi, *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,70. Oleh karena itu indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan reliabel. Sedangkan untuk menguji validitas menggunakan nilai *average variance extracted* (AVE) dengan nilai batas diatas 0,50. Pada tabel terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50. Hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan indikator dan variabel dinyatakan valid.

#### 3.4. Uji Model Pengukuran

Hasil uji model pengukuran dapat diinterpretasi dari tabel koefisien determinan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinan

| Variabel                    | R square | R Square Adjusted |
|-----------------------------|----------|-------------------|
| Perilaku Kerja Inovatif (Y) | 0,527    | 0,512             |

Dampak yang diberikan variabel budaya organisasi dan *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 0,527, Angka ini mengartikan bahwa kontribusi pengaruh yang diberikan budaya organisasi dan *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif adalah cukup kuat atau moderat sehingga menunjukkan akurasi prediksi model yang juga kuat. Sedangkan untuk pengaruh langsung dari tiap variabel eksogen yakni budaya organisasi dan *psychological capital* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Path Coefficient

|                                                         | Original Sample | T Statistics | P Values |
|---------------------------------------------------------|-----------------|--------------|----------|
| Budaya Organisasi -> Perilaku Kerja Inovatif            | 0.579           | 6.306        | 0.000    |
| <i>Psychological Capital</i> -> Perilaku Kerja Inovatif | 0.238           | 2.065        | 0.039    |

Berdasarkan *path coefficient* di atas dapat dilihat nilai *original sampel*, p value dan t statistics yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan apakah adanya pengaruh antar variabel eksogen dengan variabel endogen. Budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dengan pengaruh signifikan berarah positif, ini dapat dilihat dari nilai t-statistics sebesar 6,306 > 1,96 atau bisa dilihat dari p value yang bernilai sebesar 0,00 < 0,05. *Psychological capital* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dengan pengaruh signifikan berarah positif, ini dapat dilihat dari nilai t-statistics sebesar 2,065 > 1,96 atau bisa dilihat dari p value yang bernilai sebesar 0,039

$<0,05$ . Sehingga kedua variabel eksogen secara signifikan memberikan pengaruh terhadap tingkat kemunculan variabel endogen.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan maka dapat dimaknai beberapa hal sebagai berikut: Pertama, hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara budaya organisasi dan *psychological capital* secara bersamaan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, semakin baik penerapan budaya organisasi dan semakin positif *psychological capital* yang dimiliki karyawan, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja yang inovatif oleh karyawan. Hasil analisis berdasarkan model pengaruh ini dipandang sebagai penyebab dan acuan dari sikap inovatif seperti apa yang diterapkan karyawan di dalam organisasi terutama dalam konteks pekerjaan yang memerlukan ide baru dan kreatifitas tinggi [22], [23].

Ketika karyawan merasakan bahwa organisasi sepenuhnya memberikan dukungan untuk mendorong karyawan menghasilkan sesuatu yang lebih dari sebelumnya, maka karyawan yang bersangkutan akan terstimulasi mengeluarkan bakat yang ia miliki [24]. Selain itu jika karyawan juga memiliki potensi untuk mampu bersikap positif terhadap aktivitas kerjanya hal ini juga dapat menstimulasi rasa bahagia karyawan untuk bekerja dan pada akhirnya mengarahkan kesukarelaan karyawan untuk menciptakan ide baru dalam meningkatkan kualitas kerjanya [25].

Perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan tersebut dapat menumbuhkan rasa keterikatan pada organisasi yang pada akhirnya membuat karyawan bersedia untuk menunjukkan balasan berupa kontribusi seperti upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan walau diluar persyaratan kerja formal, atau dengan kata lain karyawan yang merasa didukung oleh organisasi dan memiliki perasaan terikat yang positif atas pekerjaan akan lebih menunjukkan upaya tambahan dalam kegiatan yang melampaui tugas normalnya dengan lebih bersemangat dan dengan kerelaan [26].

Budaya organisasi dan *psychological capital* sama-sama memegang peran penting dalam tumbunya kemampuan inovatif dari karyawan, namun dalam penelitian ini kontribusi budaya organisasi memegang peran lebih banyak dalam mempengaruhi tingkatan kemunculan inovasi [27]. Penyebab sumbangan budaya organisasi yang lebih besar terhadap perilaku kerja inovatif adalah dikarenakan karyawan memiliki dorongan untuk menampilkan kinerja terbaik mereka dan kesediaan untuk memberikan ide baru atau kontribusi lebih disebabkan karena adanya rasa memiliki dan rasa kebebasan dalam bekerja [27], [28].

Proses utama dalam aktivitas mereka adalah mengandalkan daya imajinasi dan sudut pandang unik yang secara tidak langsung ikut memberi nilai tambah bagi kualitas pekerjaan mereka dimata klien [29]. Sedangkan alasan dari *psychological capital* memegang

peran yang relatif lebih kecil adalah dikarenakan pekerjaan yang ada tidak memiliki banyak konflik dan tekanan yang besar atau kekakuan dalam proses kerjanya, sehingga *psychological capital* yang digunakan tidak memiliki pengaruh sebesar kenyamanan yang telah mereka dapatkan ketika bekerja sebagai karyawan industri kreatif [30].

Kondisi yang terjadi dalam penelitian ini adalah perusahaan dalam proses bisnisnya mengedepankan fleksibilitas dan mendorong karyawannya untuk selalu berpikir kreatif agar dapat menghasilkan ide-ide mengenai produk ataupun desain terbaru yang diminati oleh klien. Karyawan pun secara pribadi merasakan kenamana dan keterikatan terhadap tempat kerjanya dikarenakan mereka merasa dengan bekerja lebih memiliki kesempatan untuk mengaktualisasikan diri sehingga mereka juga ikut terdorong untuk berkinerja dengan lebih baik salah satunya yakni menjalankan kultur perusahaan dengan menjadi kreatif dan inovatif.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif yang cukup besar dari implementasi budaya organisasi dan *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan terhadap perilaku kerja inovatif pada perusahaan industri kreatif. Secara spesifik diantara budaya organisasi dan *psychological capital*, perilaku kerja inovatif paling besar dipengaruhi oleh seberapa baik penerapan budaya organisasi diperusahan dengan menyediakan kultur kerja yang lebih fleksibel dan terbuka sehingga mendorong upaya kreatif karyawan menghasilkan ide yang baru.

#### Daftar Rujukan

- [1] Sudirman, F. A., Susilawaty, F. T., & Adam, A. F. (2020). Peluang dan Tantangan Pengembangan Industri Kreatif Kuliner dalam Pencapaian SDGs. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial*, 9(1), 12-24. <https://doi.org/10.35724/sjias.v9i1.2804>.
- [2] Rachman, R. F. (2019). Pengembangan Industri Kreatif Berbasis Media Digital di Surabaya dalam Perspektif Islam. *KOMUNITAS*, 10(2), 157-176. <https://doi.org/10.20414/komunitas.v10i2.1227>.
- [3] Snowball, J., Tarentaal, D., & Sapsed, J. (2022). Innovation and Diversity in the Digital Cultural and Creative Industries. In *Arts, Entrepreneurship, and Innovation* (pp. 187-215). Cham: Springer Nature Switzerland. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-18195-5\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-031-18195-5_8).
- [4] Tang, G., Park, K., Agarwal, A., & Liu, F. (2020). Impact of Innovation Culture, Organization Size and Technological Capability on the Performance of SMEs: The case of China. *Sustainability*, 12(4), 1355. <https://doi.org/10.3390/su12041355>.
- [5] Gad David, K., Yang, W., Pei, C., & Moosa, A. (2023). Effect of Transformational Leadership on Open Innovation Through Innovation Culture: Exploring the Moderating Role of Absorptive Capacity. *Technology Analysis & Strategic Management*, 35(5), 613-628. <https://doi.org/10.1080/09537325.2021.1979214>.
- [6] Asbari, M., Prasetya, A. B., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2021). From Creativity to Innovation: The Role of Female Employees' Psychological Capital. *International Journal of*

- Social and Management Studies*, 2(2), 66-77. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.18>.
- [7] Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal of Social And Management Studies*, 2(1), 1-13. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i1.4>.
- [8] Shah, T. A., Khattak, M. N., Zolin, R., & Shah, S. Z. A. (2019). *Psychological Empowerment and Employee Attitudinal Outcomes: The Pivotal Role of Psychological Capital. Management Research Review*. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2018-0194>.
- [9] Dhanpat, N., Buthelezi, Z. P., Joe, M. R., Maphela, T. V., & Shongwe, N. (2020). Industry 4.0: The Role of Human Resource Professionals. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1-11. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-1fa43205e3>.
- [10] Aldianto, L., Wirawan, C., Anggadwita, G., & Rizqi, V. N. (2020). Integrated Clustering of Creative Industries to Foster Innovation: Bandung's Creative Industries. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 12(4), 420-438. <https://doi.org/10.1504/IJEV.2020.109542>.
- [11] Khlystova, O., Kalyuzhnova, Y., & Belitski, M. (2022). The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Creative Industries: A Literature Review and Future Research Agenda. *Journal of Business Research*, 139, 1192-1210. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.062>.
- [12] Al Faruqi, U. (2019). Future Service in Industry 5.0. *Jurnal Sistem Cerdas*, 2(1), 67-79. <https://doi.org/10.37396/jsc.v2i1.21>.
- [13] Rodríguez-Insusti, H., Montalván-Burbano, N., Suárez-Rodríguez, O., Yonfá-Medrand, M., & Parrales-Guerrero, K. (2022). Creative Economy: A Worldwide Research in Business. *Management and Accounting. Sustainability*, 14(23), 16010. <https://doi.org/10.3390/su142316010>.
- [14] Yuliamir, H., Priyanto, E., Rahayu, E., Yulianto, H., & Palupiningtyas, D. (2022). Kepuasan Kerja Karyawan House Keeping Departemen Hotel Alexander Tegal: Ditinjau Dari Aspek Komunikasi, Budaya Organisasi dan Insentif: Ditinjau dari Aspek Komunikasi, Budaya Organisasi dan Insentif. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 5(1), 1-10. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i1.45279>.
- [15] Soni, K., & Rastogi, R. (2019). Psychological Capital Augments Employee Engagement. *Psychological Studies*, 64(4), 465-473. <https://doi.org/10.1007/s12646-019-00499-x>.
- [16] Efandi, S. E., & Nur Syuhada, M. (2021). Innovative Work Behavior and Influencing Factors. *Jurnal Ipteks Terapan*, 15(3), 241-250. <https://doi.org/10.22216/jit.v%vi%i.245>.
- [17] Purwanto, D., Rifandy, A. A., & Sardiman, S. (2022). Analisis Kemampuan Teknik Dasar Permainan Sepak Takraw Pada Tim Kabupaten Toli-Toli. *PENJAGA: Pendidikan Jasmani & Olahraga*, 2(2), 35-41. <https://doi.org/10.55933/pjga.v2i2.296>.
- [18] Sarstedt, M., Cheah, JH. Partial Least Squares Structural Equation Modeling Using SmartPLS: a Software Review. *J Market Anal* 7, 196-202 (2019). <https://doi.org/10.1057/s41270-019-00058-3>.
- [19] Cheah, J. H., Thurasamy, R., Memon, M. A., Chuah, F., & Ting, H. (2020). Multigroup Analysis Using SmartPLS: Step-by-step Guidelines for Business Research. *Asian Journal of Business Research*, 10(3), I-XIX. <https://doi.org/10.14707/ajbr.200087>.
- [20] Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains dan Informatika*, 5(2), 128-137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>.
- [21] Rambut, JF, Hult, GTM, Ringle, CM, & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 3 rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>.
- [22] Syaifudin, N. (2021). Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pegawai di Lingkungan Biro Hukum Kementerian Keuangan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 233-244. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i2.240>.
- [23] Julianti, A., Konradus, N., & Susianti, D. (2023). Perilaku Kerja Inovatif: Studi Kontribusi Psychological Capital pada Wirausaha. *Media Bina Ilmiah*, 17(7), 1337-1346. <https://doi.org/10.33578/mbi.v17i7.262>.
- [24] Taradita, I. G. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3417. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p05>.
- [25] Abdullah, N. A., Abu Hassan, N., Juhdi, N. H., & Mat, N. (2020). The Influence of Work Values on Innovative Work Behaviour and Psychological Well-Being: The Psychological Capital as a Mediator. *International Journal of Management Studies*, 27(1), 123-150. <https://doi.org/10.32890/ijms.27.1.2020.7674>.
- [26] Panggabean, M. S., Soekapdjo, S., & Tribudhi, D. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Era Millennial. *Akuntabel*, 17(1), 133-139. <https://doi.org/10.30872/jakt.v17i1.7330>.
- [27] Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality of Work Life dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1-22. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p17>.
- [28] Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7-15. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>.
- [29] Heliany, I. (2019). Wonderful Digital Tourism Indonesia dan Peran Revolusi Industri Dalam Menghadapi Era Ekonomi Digital 5.0. *Destinesia: Jurnal Hospitaliti dan Pariwisata*, 1(1), 21-35. <https://doi.org/10.31334/jd.v1i1.551>.
- [30] Muharam, R. S. (2019). Inovasi Pelayanan Publik dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 di Kota Bandung. *DECISION: Jurnal Administrasi Publik*, 1(01), 39-47. <https://doi.org/10.23969/decision.v1i01.1401>.