

PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR* YANG DIMEDIASI OLEH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* PADA FENOMENA ADOPSI TEKNOLOGI PENDIDIKAN OLEH GURU DI KOTA MAKASSAR

Vitha Melzy¹, Widyastuti², Basti Tetteng³

thayosua04@gmail.com¹, widyastuti@unm.ac.id², basti@unm.ac.id³

Universitas Negeri Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Innovative Work Behavior (IWB) melalui peran mediasi Psychological Capital (PsyCap) pada guru di Kota Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain analisis mediasi. Responden penelitian berjumlah 302 guru yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan The Survey of Perceived Organizational Support, Compound Psychological Capital Scale 12-Revised, dan Innovative Work Behavior Scale. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak Jamovi melalui analisis mediasi dengan pendekatan bootstrapping sebanyak 5.000 resampling karena data tidak berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Capital ($\beta = 0,201$; $p < 0,001$). Psychological Capital juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior ($\beta = 0,242$; $p < 0,001$), serta Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Innovative Work Behavior ($\beta = 0,183$; $p < 0,001$). Analisis mediasi menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung POS terhadap IWB melalui PsyCap tidak signifikan ($\beta = 0,049$; $p = 0,096$), sehingga Psychological Capital tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan perilaku kerja inovatif guru lebih banyak dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang dirasakan secara langsung dibandingkan melalui mekanisme modal psikologis. Oleh karena itu, penguatan dukungan organisasi menjadi strategi yang penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif guru pada era transformasi digital Pendidikan

Kata Kunci: Perceived Organizational Support, Psychological Capital, Innovative Work Behavior, Guru, Analisis Mediasi.

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of Perceived Organizational Support (POS) on Innovative Work Behavior (IWB) through the mediating role of Psychological Capital (PsyCap) among teachers in Makassar City, Indonesia. This research employed a quantitative approach with a mediation analysis design. A total of 302 teachers were selected using purposive sampling. Data were collected using the Survey of Perceived Organizational Support, the Compound Psychological Capital Scale 12-Revised, and the Innovative Work Behavior Scale. Data were analyzed using Jamovi through mediation analysis with a bootstrapping procedure of 5,000 resamples due to the non-normal distribution of the data. The results revealed that Perceived Organizational Support had a positive and significant effect on Psychological Capital ($\beta = 0.201$, $p < .001$). Psychological Capital also had a positive and significant effect on Innovative Work Behavior ($\beta = 0.242$, $p < .001$), while Perceived Organizational Support directly and positively influenced Innovative Work Behavior ($\beta = 0.183$, $p < .001$). However, the indirect effect of Perceived Organizational Support on Innovative Work Behavior through Psychological Capital was not statistically significant ($\beta = 0.049$, $p = .096$), indicating that Psychological Capital did not mediate the relationship between the two variables. These findings suggest that teachers' innovative work behavior is influenced more directly by perceived organizational support than through psychological capital. Therefore, strengthening organizational support is an essential strategy for fostering innovative work behavior among teachers in the era of digital transformation in education.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Psychological Capital, Innovative Work Behavior, Teachers, Mediation Analysis.*

PENDAHULUAN

Sistem pendidikan di Indonesia terus mengalami perubahan seiring dengan perkembangan zaman, kebijakan pemerintahan, dan kejadian yang bersifat situasional. Perubahan tersebut tercermin sejak era kurikulum 2006 yang bernama Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), kemudian digantikan oleh kurikulum 2013 yang berbasis kompetensi, hingga kurikulum merdeka yang lebih terkini diterapkan yang menekankan pada proses pembelajaran yang lebih fleksibel dan lebih berpusat pada siswa (Baedhowi, 2016; Rahmawati, 2018; Roos M. S. Tuerah & Jeanne M. Tuerah, 2023). Perubahan kurikulum yang terus terjadi ini tidak hanya berdampak pada materi ajar dan bagaimana pola evaluasi kemampuan belajar siswa, tetapi juga menuntut guru untuk terus beradaptasi dengan bagaimana metode pengajaran, strategi, serta teknologi yang digunakan dalam proses belajar mengajar.

Selama beberapa tahun terakhir, pemanfaatan teknologi dalam dunia pendidikan semakin berkembang, terutama pascapandemi COVID-19 yang mendorong percepatan digitalisasi dalam proses pembelajaran, sehingga lahirnya platform pembelajaran daring, Learning Management Systems (LMS), dan berbagai aplikasi pendidikan kini menjadi bagian dari metode mengajar yang lebih fleksibel dan inovatif. Sebagai contoh perkembangan teknologi pendidikan yang saat ini sedang berlaku dalam kurikulum Merdeka Belajar adalah aplikasi bernama Platform Merdeka Mengajar (PMM) untuk mendukung guru dalam mewujudkan proses pembelajaran dengan fitur pelatihan mandiri, perangkat ajar, asesmen murid, hingga komunitas (Hasmawaty dkk., 2023). Akan tetapi, tidak semua guru memberikan respon positif terhadap arah digitalisasi proses belajar mengajar ini karena berbagai macam faktor seperti gagap teknologi, mempersepsikan penggunaan teknologi sebagai beban kerja tambahan bagi guru, dan minimnya apresiasi yang diberikan oleh guru yang mengadopsi teknologi (Anrichal & Pramono, 2023) sehingga penggunaan teknologi dalam proses belajar mengajar kerap dipersepsikan sebagai beban ataupun tantangan pekerjaan.

Pada kebijakan penerapan teknologi dalam proses belajar mengajar sendiri, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harianto (2023) menemukan bahwa pendekatan tersebut dinilai menyulitkan bagi guru, terutama pada guru yang mengajar pada daerah tertinggal, karena kurangnya ketersediaan jaringan listrik yang andal dan sering terjadi pemadaman listrik sehingga mengganggu aktivitas belajar mengajar yang tepat, selain itu guru mengalami kesulitan juga untuk mendapatkan layanan jaringan internet yang stabil untuk memastikan kelancaran proses belajar mengajar, kemudian ditemukan juga terdapat kendala adopsi teknologi perangkat android dan keterbatasan usia guru yang mendekati pensiun sehingga kurang memiliki pemahaman teknologi yang cukup. Selain itu, studi lainnya oleh Ambawani dkk. (2023) juga menemukan hal yang serupa terkait implementasi penggunaan teknologi digital dalam proses belajar mengajar karena dinilai menjadi beban kerja tambahan dan perlunya konsentrasi lebih untuk melakukan pengajaran melalui platform digital, masalah ketersediaan kuota dan jaringan internet, serta kurang adanya dukungan penguat dari sekolah terkait pemanfaatan teknologi dalam proses belajar mengajar. Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, penulis menyimpulkan bahwa fenomena adopsi teknologi dalam proses belajar mengajar guru di Indonesia masih menghadapi permasalahan dan kurangnya kesiapan untuk menggunakannya yang disebabkan oleh persepsi adanya beban kerja tambahan, kurang stabilnya fasilitas jaringan

internet yang tersedia, dan adanya persepsi kurangnya dukungan dari manajemen sekolah untuk guru yang melaksanakan tugas belajar mengajar.

Salah satu faktor yang memengaruhi kesiapan untuk dapat mengadopsi teknologi pada individu yang berada dalam sebuah organisasi adalah Perceived Organizational Support (POS) atau dikenal dengan istilah Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (DOD) (H. Yang & Zhou, 2022; Zain dkk., 2005). Rhoades dan Eisenberger (2002) mendefinisikan dukungan organisasi yang dirasakan sebagai sebuah asumsi yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam bentuk kepercayaan umum tentang sejauh mana organisasi tempatnya saat ini terafiliasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan diri yang ia miliki. Bentuk dukungan yang dapat diberikan oleh organisasi dapat beragam, mulai dari yang sifatnya informal seperti dukungan langsung dari pengawas, atasan, hingga rekan kerja maupun dukungan yang sifatnya formal seperti pemberian umpan balik atas performa kerja yang diberikan secara rutin, bimbingan peningkatan kompetensi dalam bentuk mentoring dan coaching, ataupun dukungan berupa fasilitas (Ahmed dkk., 2012; Sumathi dkk., 2015). Melalui pemberian dukungan yang cukup kepada guru, hal tersebut akan meningkatkan performa mengajar dan komitmen kerja guru dalam mengadopsi model pengajaran baru yang diterapkan di sekolah (Yolanda & Said, 2022).

Selain dukungan organisasi, faktor psikologis bawaan dari guru juga diketahui memiliki peran penting untuk meningkatkan kesiapan guru dalam mengadopsi teknologi dalam proses belajar mengajar. Studi terdahulu oleh Badrinarayanan dkk. (2025) menjelaskan bahwa aspek psikologis diri yang positif seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi yang dimiliki individu dapat memfasilitasi kesiapan secara emosional dan kognitif untuk menghadapi perubahan kerja, sehingga meningkatkan kemampuan mereka untuk menerima perubahan, terutama pada konteks digital transformation. Salah satu konsep psikologis yang dapat menjelaskan aspek-aspek tersebut adalah Psychological Capital (PsyCap) atau dalam Bahasa Indonesia dikenal dengan istilah modal psikologis, yang menurut Youssef-Morgan (2024) dapat didefinisikan sebagai sebuah multidimensional construct yang termasuk ke dalam sumber daya psikologis yang positif, seperti harapan, efikasi, resiliensi, dan optimisme. Melalui kombinasi antara persepsi merasa didukung oleh organisasi dan modal psikologis positif, maka individu akan lebih mungkin memiliki tingkat kepercayaan diri dan lebih gigih dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Afsar dkk., 2016; Ren dkk., 2024).

Kesiapan dan kemampuan guru dalam mengadopsi teknologi tidak hanya terbatas pada aspek penerimaan semata, akan tetapi juga pada kecenderungan guru untuk berperilaku inovatif dalam proses belajar mengajarnya, yang dalam kajian ilmu psikologi dikenal dengan istilah Innovative Work Behavior (IWB) atau dalam Bahasa Indonesia perilaku kerja inovatif. Srirahayu dkk. (2023) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai suatu perilaku yang dilakukan secara sengaja dalam proses pembuatan inovasi di tempat kerja, mulai dari mengidentifikasi masalah, mencari solusi, mengembangkan ide, mencari dukungan, berpartisipasi dalam implementasi inovasi di tempat kerja dan memperkenalkan inovasi tersebut kepada orang lain. Karyawan yang memiliki level perilaku kerja inovatif yang tinggi cenderung akan lebih proaktif dalam mengeksplorasi penggunaan pendekatan alternatif seperti teknologi untuk menghadapi tuntutan pekerjaan (Gkontelos dkk., 2023; Zainal & Mohd Matore, 2021) yang jika diterapkan pada konteks penelitian ini, perilaku kerja inovatif dapat membantu guru untuk merasa lebih mampu dalam melakukan adopsi teknologi dalam proses pengembangan strategi belajar mengajar yang lebih interaktif melalui pemanfaatan teknologi.

Jika mengacu pada studi terdahulu mengenai keterkaitan antara dukungan organisasi yang dirasakan, modal psikologis, dan perilaku kerja inovatif, diketahui terdapat interaksi

antara variabel-variabel tersebut. Keterkaitan tersebut tergambar dari studi terdahulu yang dilakukan oleh Peng dkk. (2023) yang menemukan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memiliki hubungan signifikan yang positif dengan perilaku kerja inovatif pada pegawai korporat di Mainland China dan Taiwan. Studi lainnya oleh Zia dkk. (2021) pada pegawai universitas di Pakistan menemukan adanya hubungan yang positif antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan modal psikologis sehingga meningkatkan komitmen kerja dalam organisasi. Pada studi dengan konteks populasi di Indonesia sendiri, Dirgantara Prakoso (2022) juga memiliki temuan yang serupa dalam bentuk adanya hubungan yang signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan perilaku kerja inovatif yang mana keduanya memengaruhi komitmen individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Pada konteks sektor pendidikan dan sekolah, studi terdahulu terkait dukungan organisasi yang dirasakan dan perilaku kerja inovatif sudah pernah dilakukan oleh Jamal dkk. (2023) pada populasi guru di Karachi, India pada saat COVID19 dan menemukan adanya hubungan yang signifikan antara keduanya. Studi lain oleh Kong (2024) pada populasi guru sekolah kejuruan di Mainland China menemukan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memiliki hubungan signifikan dan dapat secara positif memprediksi munculnya perilaku kerja inovatif. Kemudian pada konteks guru di Indonesia sendiri, studi terdahulu oleh Rahmah dan Dwarawati (2023) pada populasi guru sekolah luar biasa menemukan bahwa dukungan kerja yang dirasakan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif yang ditampilkan guru dalam menghadapi tantangan kerja. Sehingga berdasarkan studi terdahulu, sudah diketahui adanya hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan perilaku kerja inovatif pada populasi guru.

Kendati demikian, penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara kedua variabel tersebut dalam membantu guru menghadapi tantangan implementasi pemanfaatan teknologi dalam proses belajar mengajar di Indonesia sifatnya masih terbatas, terutama terkait bagaimana modal psikologis dapat berperan sebagai jembatan dalam hubungan antara kedua variabel tersebut. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya menyoroti satu atau dua aspek secara terpisah tanpa melihat bagaimana ketiga faktor ini secara bersama-sama memengaruhi kesiapan dan perilaku kerja inovatif guru dalam proses belajar mengajar menggunakan teknologi. Oleh karena itu, peneliti menilai adanya urgensi untuk melibatkan modal kapital dalam kajian mengenai hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan perilaku kerja inovatif pada populasi guru pengajar di Kota Makassar. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pembuat kebijakan pendidikan dan institusi sekolah dalam merancang strategi yang lebih komprehensif guna mendukung guru dalam menghadapi tantangan digitalisasi pendidikan bagi guru di Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini ialah kuantitatif. Creswell (2017) mengatakan metode kuantitatif merupakan sebuah studi yang menerapkan pendekatan analisis statistik guna menguji korelasi antara variabel-variabel yang terlibat. Penelitian dengan metode kuantitatif menitikberatkan analisis pada data berbentuk angka yang diperoleh melalui prosedur pengukuran dan dianalisis menggunakan metode statistik (Azwar, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Penelitian

Penelitian ini melibatkan 302 responden yang sesuai dengan kriteria responden. Adapun gambaran responden penelitian yang dideskripsikan melalui tabel berikut:

Tabel 1 Data Demografi Responden

Data Demografi		Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia	20 - 25 Tahun	26	9%
	26 - 30 Tahun	95	31%
	31 - 35 Tahun	93	31%
	36 - 40 Tahun	68	23%
	41 - 55 Tahun	18	6%
	56 - 60 Tahun	2	1%
Jenis Kelamin	Laki-laki	138	46%
	Perempuan	164	54%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	7	2%
	1 - 3 Tahun	55	18%
	3 - 6 Tahun	126	42%
	6 - 8 Tahun	82	27%
	8 - 10 Tahun	23	8%
	≥10 Tahun	9	3%

Berdasarkan hasil analisis data demografi responden, distribusi usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 26–30 tahun dan 31–35 tahun, masing-masing sebanyak 95 orang (31%) dan 93 orang (31%). Selanjutnya, responden dengan usia 36–40 tahun berjumlah 68 orang (23%), diikuti oleh kelompok usia 20–25 tahun sebanyak 26 orang (9%). Sementara itu, responden pada rentang usia 41–55 tahun berjumlah 18 orang (6%), dan kelompok usia 56–60 tahun merupakan jumlah paling sedikit, yaitu 2 orang (1%). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori usia produktif. Ditinjau dari jenis kelamin, hasil analisis menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perempuan sebanyak 164 orang (54%), sedangkan laki-laki berjumlah 138 orang (46%). Hal ini menunjukkan adanya proporsi yang relatif seimbang antara responden laki-laki dan perempuan, meskipun perempuan sedikit lebih dominan dalam penelitian ini.

Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja selama 3–6 tahun, yaitu sebanyak 126 orang (42%). Selanjutnya, responden dengan lama bekerja 6–8 tahun berjumlah 82 orang (27%), diikuti oleh 1–3 tahun sebanyak 55 orang (18%). Responden dengan pengalaman kerja 8–10 tahun berjumlah 23 orang (8%), sedangkan yang memiliki masa kerja ≥10 tahun sebanyak 9 orang (3%). Adapun responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun merupakan jumlah paling sedikit, yaitu 7 orang (2%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja pada tingkat menengah, yang dapat mencerminkan tingkat kematangan dalam menjalankan tugas profesional.

Deskripsi Data Penelitian

a. Deskripsi Data Innovative Work Behaviour

Data diperoleh dari Innovative Work Behavior Scale Janssen (2000) yang memiliki tiga dimensi yakni idea generalization, idea promoting, dan idea realization yang masing-masing diwakili oleh 3 butir item sehingga total butir yang terkandung dalam instrumen ini adalah 9 butir item. Instrumen ini dijawab dengan menggunakan pilihan jawaban berbentuk skala likert, dimana responden diminta untuk memberikan respon dengan memilih antara 1-5 dengan 1 bermakna tidak pernah dan 5 adalah selalu. Adapun deskripsi datanya adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Deskripsi Data Innovative Work Behavior

Variabel	Min	Max	Mean	SD
<i>Innovative Work Behaviour</i>	Hipotetik			
	9	45	27	6
	Empirik			
	26	43	38.8	2.6

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diperoleh nilai hipotetik dengan skor minimum sebesar 9 dan skor maksimum sebesar 45, dengan mean sebesar 27 serta standar deviasi sebesar 6. Sementara itu, berdasarkan data empirik yang diperoleh dari responden, diketahui bahwa skor minimum sebesar 26 dan skor maksimum sebesar 43, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 38,8 dan standar deviasi sebesar 2,6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata skor empirik berada di atas rata-rata hipotetik, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa tingkat Innovative Work Behaviour pada responden penelitian cenderung tinggi. Selain itu, nilai standar deviasi empirik yang relatif kecil menunjukkan bahwa variasi skor antarresponden tidak terlalu besar, sehingga data memiliki penyebaran yang relatif homogen:

Tabel 3 Kategorisasi Data Innovative Work Behaviour

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persen
Rendah	< 21	0	0%
Sedang	22 - 32	10	3.3%
Tinggi	> 33	292	96.7%
Total		302	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi menggunakan mean dan standar deviasi hipotetik, diketahui bahwa tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah (0%). Sebanyak 10 responden (3,3%) berada pada kategori sedang, sedangkan 292 responden (96,7%) berada pada kategori tinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden memiliki tingkat Innovative Work Behaviour yang tinggi. Dengan demikian, secara umum responden menunjukkan kecenderungan yang sangat baik dalam menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan solusi kreatif, mempromosikan gagasan inovatif kepada rekan kerja maupun organisasi, serta mengimplementasikan inovasi dalam pelaksanaan tugas sehari-har.

b. Deskripsi Data Perceived Organizational Support

Data ini diperoleh dari The Survey of Perceived Organizational Support Eisenberger dkk. (1986) yang merupakan instrumen ukur unidimensional dengan 9 butir item yang dijawab dengan menggunakan pilihan jawaban dengan rentang jawaban 1 = stringly disagree; 2 = moderately disagree; 3 = Slightly disagree; 4 = Neither Agree nor Disagree; 4 = Slightly agree; 5 = Moderately agree;. Berikut adalah deskripsi datanya :

Tabel 4 Deskripsi Data Perceived Organizational Support

Variabel	Min	Max	Mean	SD
<i>Perceived Organizational Support</i>	Hipotetik			
	9	45	27	6
	Empirik			
	28	47	42.6	3.1

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diperoleh skor hipotetik dengan nilai minimum sebesar 9 dan skor maksimum sebesar 45, dengan mean hipotetik sebesar 27 serta standar deviasi hipotetik sebesar 6. Sementara itu, berdasarkan data empirik diperoleh skor

minimum sebesar 28 dan skor maksimum sebesar 47, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 42,6 serta standar deviasi sebesar 3,1. Nilai rata-rata empirik yang berada jauh di atas mean hipotetik menunjukkan bahwa tingkat Perceived Organizational Support pada responden cenderung tinggi. Selain itu, nilai standar deviasi empirik yang relatif kecil mengindikasikan bahwa variasi skor antarresponden tidak terlalu besar, sehingga persepsi responden mengenai dukungan organisasi relatif homogen.. Adapun hasil kategorisasi data disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5 Kategorisasi Data Perceived Organizational Support

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persen
Rendah	< 21	0	0%
Sedang	22 - 33	5	1,7%
Tinggi	> 34	297	98,3%
Total		302	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi menggunakan norma hipotetik Azwar (2012), tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah (0%). Sebanyak 5 responden (1,7%) berada pada kategori sedang, sedangkan hampir seluruh responden, yaitu 297 responden (98,3%), berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat Perceived Organizational Support yang dirasakan oleh responden tergolong sangat tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Responden pada umumnya merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka, memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, mendukung pelaksanaan pekerjaan, serta menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan kepentingan karyawan. Tingginya persepsi terhadap dukungan organisasi ini mencerminkan hubungan yang positif antara karyawan dan organisasi, yang berpotensi mendorong munculnya sikap kerja yang lebih produktif dan perilaku kerja yang positif..

c. Deskripsi Data Psychological Capital

Data ini diperoleh dari compound psychological capital scale (Luthans, 2015). Pengukuran ini menggunakan Compound Psychological Capital Scale 12-Revised yang disusun oleh Lorenz et al. (2022) dengan instrumen ukur yang berisikan 12 butir item dan memiliki pilihan jawaban dengan rentang jawaban 1-5 dengan rincian 1 = strongly disagree, 2 = disagree, 3 = slightly agree, 4 = agree, 5 = strongly agree. Adapun deskripsi datanya adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Deskripsi Data Psychological Capital

Variabel	Min	Max	Mean	SD
<i>Psychologica Capital</i>	Hipotetik			
	12	60	36	8
	Empirik			
	36	57	51.6	3.1

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diperoleh skor hipotetik dengan nilai minimum sebesar 12 dan skor maksimum sebesar 60, dengan mean hipotetik sebesar 36 serta standar deviasi hipotetik sebesar 8. Sementara itu, berdasarkan hasil analisis data empirik diperoleh skor minimum sebesar 36 dan skor maksimum sebesar 57, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 51,6 serta standar deviasi sebesar 3,1. Nilai rata-rata empirik yang berada jauh di atas mean hipotetik menunjukkan bahwa tingkat Psychological Capital pada responden cenderung tinggi. Selain itu, nilai standar deviasi empirik yang relatif kecil mengindikasikan bahwa variasi skor antarresponden tidak terlalu besar, sehingga tingkat

Psychological Capital yang dimiliki responden relatif homogen. Adapun hasil kategorisasi adalah sebagai berikut

Tabel 7 Kategorisasi Data Psychological Capital

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persen
Rendah	< 28	0	0%
Sedang	29 - 43	6	34%
Tinggi	> 44	296	66%
Total		302	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi menggunakan norma hipotetik Azwar (2012), tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah (0%). Sebanyak 6 responden (2,0%) berada pada kategori sedang, sedangkan 296 responden (98,0%) berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat Psychological Capital responden tergolong sangat tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki modal psikologis yang positif, yang ditandai dengan keyakinan terhadap kemampuan diri (self-efficacy), optimisme (optimism), harapan dalam mencapai tujuan (hope), serta kemampuan untuk bertahan dan bangkit kembali ketika menghadapi kesulitan (resilience). Tingginya Psychological Capital ini menunjukkan bahwa responden memiliki sumber daya psikologis yang kuat untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, menyelesaikan tantangan, dan mempertahankan kinerja yang optimal.

Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat sebaran data yang diperoleh apakah terdistribusi secara normal atau tidak (Shadiqi, 2023). Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software jamovi dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 8 Uji Normalitas

	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.942	< .001
Kolmogorov-Smirnov	0.110	< .001

Berdasarkan hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal (nilai signifikansi pada uji Shapiro–Wilk dan Kolmogorov–Smirnov $p < 0,05$), maka asumsi normalitas dalam analisis statistik parametrik tidak terpenuhi. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan bootstrap dengan 5.000 kali pengambilan sampel ulang (bootstrap 5.000). Penggunaan metode ini bertujuan untuk meningkatkan keandalan hasil analisis dengan membentuk distribusi empiris dari data, sehingga inferensi statistik yang dihasilkan tetap valid meskipun data tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance yang diperoleh melalui analisis regresi linear menggunakan perangkat lunak jamovi :

Tabel 9 Uji Multikolinearitas

	VIF	Tolerance
<i>Pos, Psycap</i>	1.00	1.00

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,00 dan nilai tolerance sebesar 1,00 pada variabel POS dan PSYCAP. Nilai VIF yang berada di bawah batas kriteria 10 serta nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen yang digunakan memiliki tingkat independensi yang baik sehingga estimasi

parameter regresi dapat dilakukan secara akurat dan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual pada model regresi bersifat konstan. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak jamovi melalui beberapa metode uji, yaitu Breusch–Pagan, Goldfeld–Quandt, dan Harrison–McCabe, sebagai bagian dari pengujian asumsi klasik sebelum dilakukan analisis regresi lebih lanjut. Adapun hasil dari pengujian ini dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 10 Uji Heterokedastitas

	Statistic	p
Breusch-Pagan	30.0	< .001
Goldfeld-Quandt	0.831	0.869
Harrison-McCabe	0.542	0.855

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan tiga metode, yaitu Breusch-Pagan, Goldfeld-Quandt, dan Harrison-McCabe, diperoleh hasil yang menunjukkan adanya perbedaan temuan antar uji. Uji Breusch-Pagan menghasilkan nilai statistik sebesar 30,0 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$, yang mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas dalam model. Namun demikian, hasil uji Goldfeld-Quandt menunjukkan nilai statistik sebesar 0,831 dengan $p = 0,869$, serta uji Harrison-McCabe sebesar 0,542 dengan $p = 0,855$, yang keduanya menunjukkan nilai $p > 0,05$ sehingga tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis mediasi melalui bantuan perangkat lunak jamovi. Mengingat data penelitian tidak berdistribusi normal, pengujian dilakukan dengan menerapkan pendekatan bootstrap sebanyak 5.000 kali pengambilan sampel ulang (bootstrap 5.000). Analisis mediasi ini digunakan untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam model penelitian. Adapun hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 11 Uji Hipotesis 1 – 3

		Estimate	p
<i>Perceived Organizational Support</i>	→ <i>Psychological Capital</i>	0.201	< .001
<i>Psychological Capital</i>	→ <i>Innovative Work Behaviour</i>	0.242	< .001
<i>Perceived Organizational Support</i>	→ <i>Innovative Work Behaviour</i>	0.183	< .001

Berdasarkan hasil analisis jalur (path analysis), diperoleh bahwa seluruh hubungan antar variabel menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki pengaruh positif terhadap *Psychological Capital* (PsyCap) dengan nilai koefisien sebesar 0,201 dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu, maka semakin tinggi pula tingkat modal psikologis yang dimiliki.

Selanjutnya, *Psychological Capital* (PsyCap) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* (IWB) dengan nilai koefisien sebesar 0,242 dan $p < 0,001$. Temuan ini mengindikasikan bahwa individu dengan modal psikologis yang

tinggi, seperti optimisme, efikasi diri, harapan, dan resiliensi, cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih inovatif.

Selain itu, Perceived Organizational Support (POS) juga memiliki pengaruh langsung terhadap Innovative Work Behaviour (IWB) dengan koefisien sebesar 0,183 dan $p < 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak hanya berpengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan psychological capital, tetapi juga secara langsung mendorong perilaku inovatif karyawan.

Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung, Perceived Organizational Support memainkan peran penting dalam meningkatkan Innovative Work Behaviour, dengan Psychological Capital sebagai salah satu mekanisme psikologis yang memperkuat hubungan tersebut. Adapun hasil analisis mediasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 12 Uji Mediasi

Effect	Estimate	p	% Mediation
Indirect	0.0487	0.096	21.0
Direct	0.1834	< .001	79.0
Total	0.2321	< .001	100.0

Berdasarkan hasil analisis mediasi, diperoleh bahwa pengaruh tidak langsung (indirect effect) memiliki nilai koefisien sebesar 0,0487 dengan nilai signifikansi $p = 0,096$. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Perceived Organizational Support (POS) terhadap Innovative Work Behaviour (IWB) melalui Psychological Capital (PsyCap) tidak signifikan secara statistik ($p > 0,05$). Kontribusi pengaruh tidak langsung ini sebesar 21,0% dari total pengaruh.

Sementara itu, pengaruh langsung (direct effect) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,1834 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Hal ini mengindikasikan bahwa Perceived Organizational Support (POS) memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behaviour (IWB). Besarnya kontribusi pengaruh langsung adalah 79,0% dari total pengaruh.

Adapun pengaruh total (total effect) diperoleh sebesar 0,2321 dengan $p < 0,001$, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan Perceived Organizational Support (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behaviour (IWB).

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Psychological Capital (PsyCap) tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara Perceived Organizational Support (POS) dan Innovative Work Behaviour (IWB). Meskipun terdapat kontribusi pengaruh tidak langsung sebesar 21,0%, namun secara statistik pengaruh tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, hubungan antara POS dan IWB dalam penelitian ini lebih dominan dipengaruhi oleh pengaruh langsung (direct effect) dibandingkan melalui mekanisme mediasi.

Pembahasan

Gambaran Deskriptif Innovative Work Behavior

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa variabel innovative work behaviour memiliki nilai mean empirik sebesar 38,8 yang berada di atas mean hipotetik sebesar 31,5. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat innovative work behaviour pada responden penelitian cenderung tinggi. Selain itu, standar deviasi empirik yang relatif kecil yaitu 2,6 mengindikasikan bahwa jawaban responden cukup homogen, sehingga dapat diasumsikan bahwa sebagian besar responden memiliki kecenderungan perilaku kerja inovatif yang relatif serupa. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden mampu

menampilkan perilaku inovatif dalam pekerjaan, baik dalam menghasilkan ide baru, mempromosikan ide, maupun merealisasikan ide dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Hasil kategorisasi juga menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 175 orang (58%), sedangkan 127 responden (42%) berada pada kategori sedang dan tidak terdapat responden pada kategori rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan tuntutan kerja yang dinamis melalui perilaku inovatif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dkk. (2021) yang menemukan bahwa innovative work behaviour pada pegawai pemerintah di Indonesia berada pada kecenderungan positif dan dipengaruhi oleh work engagement serta transformational leadership. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memperoleh dukungan kepemimpinan dan memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu, penelitian oleh Fatih (2022) juga menunjukkan bahwa innovative working behavior pada karyawan startup maupun aparatur sipil negara berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menggambarkan bahwa tuntutan perkembangan organisasi dan perubahan lingkungan kerja mendorong individu untuk lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Penelitian lain yang mendukung hasil ini dilakukan oleh Ghazali dan Hadi (2021) yang menemukan bahwa hubungan leader-member exchange memiliki korelasi positif dengan innovative work behavior pada karyawan industri pariwisata. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan keberanian individu dalam menyampaikan ide untuk mengimplementasikan inovasi dalam pekerjaan. Selanjutnya, penelitian oleh Ilmawan & Fajrianti (2021) juga menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi berperan dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif pada karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung membuat individu lebih terdorong untuk menghasilkan ide kreatif dan memberikan kontribusi inovatif bagi organisasi.

Dengan demikian, tingginya innovative work behaviour pada responden dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai bentuk kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan melalui pengembangan ide, promosi gagasan, dan implementasi inovasi secara nyata di lingkungan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa responden telah memiliki kecenderungan perilaku kerja yang adaptif, kreatif, dan konstruktif sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas dan perkembangan organisasi.

Gambaran Deskriptif Perceived Organizational Support

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa variabel perceived organizational support memiliki nilai mean empirik sebesar 42,6 yang berada di atas mean hipotetik sebesar 27. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat perceived organizational support pada responden penelitian cenderung tinggi. Selain itu, standar deviasi empirik sebesar 3,1 yang relatif kecil mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap dukungan organisasi cenderung homogen. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa organisasi memberikan perhatian, penghargaan, dan dukungan terhadap kontribusi maupun kesejahteraan mereka.

Berdasarkan hasil kategorisasi menggunakan norma hipotetik Azwar (2012), tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah (0%). Selanjutnya, sebanyak 22 responden (7,3%) berada pada kategori sedang, sedangkan sebagian besar responden, yaitu sebanyak 280 orang (92,7%), berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat perceived organizational support yang dirasakan oleh responden tergolong tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, baik dalam bentuk

perhatian terhadap kesejahteraan, penghargaan atas kontribusi, maupun kepedulian organisasi terhadap kebutuhan karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mujiasih (2015) yang menemukan bahwa *perceived organizational support* berhubungan positif dengan keterikatan karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu yang merasa memperoleh dukungan dari organisasi akan menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi serta memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Weny dkk. (2021) juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap performa karyawan melalui *employee engagement*. Dukungan organisasi yang baik mampu meningkatkan keterlibatan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian oleh Gani dkk. (2021) menemukan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada pegawai PT Bank Rakyat Indonesia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika organisasi memberikan perhatian dan dukungan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai sehingga meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, tingginya *perceived organizational support* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi yang diterima, sehingga dapat mendorong munculnya perilaku kerja yang lebih produktif, adaptif, dan konstruktif.

Gambaran Deskriptif Psychological Capital

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa variabel *psychological capital* memiliki nilai mean empirik sebesar 51,6 yang berada di atas mean hipotetik sebesar 42. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat *psychological capital* pada responden penelitian cenderung tinggi. Selain itu, standar deviasi empirik sebesar 3,1 yang relatif kecil menunjukkan bahwa distribusi data cenderung homogen, sehingga sebagian besar responden memiliki tingkat *psychological capital* yang relatif serupa. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa responden memiliki kondisi psikologis positif yang baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Hasil kategorisasi juga menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 198 responden (66%), sedangkan sebanyak 104 responden (34%) berada pada kategori sedang dan tidak terdapat responden pada kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri, optimisme dalam bekerja, harapan terhadap pencapaian tujuan, serta kemampuan untuk bangkit dari tekanan maupun kesulitan kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Mirza (2020) yang menemukan bahwa *psychological capital* berhubungan positif dengan *work engagement* pada karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu yang memiliki *psychological capital* tinggi cenderung lebih bersemangat, optimis, dan memiliki keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Selain itu, penelitian oleh Sari & Nugrohoseno (2022) menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Individu dengan kondisi psikologis positif yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, produktif, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja.

Penelitian lain yang mendukung hasil ini dilakukan oleh Pratiwi & Daulay (2021) yang menemukan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif dengan *innovative work behavior* pada karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki rasa optimisme, harapan, efikasi diri, dan resiliensi yang tinggi lebih mampu menghasilkan ide kreatif serta mengimplementasikan inovasi dalam pekerjaan. Dengan demikian, tingginya *psychological capital* pada penelitian ini menunjukkan bahwa

responden memiliki kondisi psikologis positif yang mendukung kemampuan adaptasi, produktivitas kerja, serta pengembangan perilaku kerja yang konstruktif di lingkungan organisasi.

Hubungan Perceived Organizational Support Terhadap Psychological Capital

Berdasarkan hasil path analysis, diketahui bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap psychological capital dengan nilai koefisien sebesar 0,201 dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu, maka semakin tinggi pula psychological capital yang dimiliki. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, individu akan lebih optimis, memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri, mampu bertahan menghadapi tekanan, serta memiliki harapan yang lebih baik dalam mencapai tujuan kerja. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui Organizational Support Theory yang dikemukakan oleh Eisenberger. Teori tersebut menjelaskan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan akan memunculkan rasa dihargai dan diperhatikan sehingga mendorong terbentuknya kondisi psikologis positif dalam diri individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mujiasih (2015) yang menemukan bahwa perceived organizational support berhubungan positif dengan employee engagement. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa dukungan organisasi yang tinggi mampu meningkatkan kondisi psikologis positif individu dalam bekerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dan terlibat dalam pekerjaannya.

Selain itu, penelitian oleh Weny dkk. (2021) menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif terhadap performa karyawan. Dukungan organisasi yang baik membuat individu merasa dihargai sehingga meningkatkan optimisme, motivasi, dan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Penelitian lain yang mendukung hasil ini dilakukan oleh Gani dkk. (2021) yang menemukan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Individu yang merasa memperoleh perhatian dan dukungan dari organisasi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, optimis, dan mampu membangun keterikatan positif terhadap organisasi.

Dengan demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perceived organizational support menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan psychological capital individu. Semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, maka semakin berkembang pula kondisi psikologis positif yang dimiliki karyawan dalam menghadapi tuntutan dan tantangan pekerjaan.

Hubungan Variabel Perceived Organizational Support Terhadap Innovative Work Behavior

Perceived organizational support juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behaviour dengan nilai koefisien sebesar 0,183 dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu, maka semakin tinggi pula kecenderungan individu untuk menampilkan perilaku kerja inovatif.

Secara teoritis, Organizational Support Theory menjelaskan bahwa dukungan organisasi akan membentuk hubungan timbal balik positif antara individu dan organisasi. Karyawan yang merasa memperoleh perhatian dan dukungan dari organisasi akan berusaha memberikan kontribusi terbaik sebagai bentuk balas jasa terhadap organisasi. Salah satu bentuk kontribusi tersebut adalah munculnya innovative work behaviour, seperti menghasilkan ide baru, mempromosikan gagasan inovatif, serta menerapkan inovasi dalam

aktivitas kerja. Oleh karena itu, perceived organizational support menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong terbentuknya perilaku kerja inovatif dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gani dkk. (2021) yang menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif terhadap loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Dukungan organisasi yang tinggi membuat individu merasa dihargai sehingga meningkatkan motivasi untuk memberikan kontribusi positif bagi organisasi, termasuk melalui perilaku inovatif.

Selain itu, penelitian Weny dkk. (2021) menemukan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif terhadap performa karyawan. Karyawan yang memperoleh dukungan dari organisasi cenderung lebih termotivasi, proaktif, dan mampu menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif serta kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian lain yang mendukung hasil ini dilakukan oleh Mujiasih (2015) yang menemukan bahwa perceived organizational support memiliki hubungan positif dengan employee engagement. Individu yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi sehingga lebih terdorong untuk memberikan ide, melakukan pengembangan kerja, dan menciptakan inovasi dalam pekerjaan.

Dengan demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perceived organizational support tidak hanya berperan dalam meningkatkan kondisi psikologis individu, tetapi juga secara langsung mampu mendorong munculnya innovative work behaviour pada karyawan. Semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, maka semakin besar pula kecenderungan individu untuk menunjukkan perilaku kerja yang inovatif, adaptif, dan konstruktif dalam lingkungan organisasi.

Hubungan Variabel Psychological Capital Terhadap Innovative Work Behavior

Psychological capital terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behaviour dengan nilai koefisien sebesar 0,242 dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki psychological capital tinggi cenderung lebih mampu menampilkan perilaku kerja inovatif.

Psychological capital yang terdiri atas self-efficacy, hope, resilience, dan optimism memberikan kekuatan psikologis bagi individu untuk menghadapi tantangan kerja, mengembangkan ide baru, serta berani menerapkan inovasi dalam pekerjaan. Individu yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya akan lebih percaya diri dalam menghasilkan gagasan kreatif, sedangkan optimisme dan harapan membantu individu mempertahankan motivasi untuk mencapai tujuan kerja meskipun menghadapi hambatan. Selain itu, kemampuan resiliensi membuat individu mampu bangkit dari kegagalan maupun tekanan sehingga tetap terdorong untuk melakukan inovasi dalam lingkungan kerja.

Secara teoritis, psychological capital merupakan sumber daya psikologis positif yang dapat meningkatkan perilaku kerja konstruktif, termasuk innovative work behaviour. Individu dengan psychological capital tinggi cenderung memiliki energi psikologis yang lebih baik untuk mengeksplorasi ide, mengambil inisiatif, dan mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi psikologis positif tersebut membuat individu lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih terbuka terhadap pengembangan inovasi dalam organisasi. Oleh karena itu, psychological capital menjadi salah satu faktor internal penting yang dapat mendorong munculnya perilaku kerja inovatif pada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasanah dkk. (2019) yang menemukan bahwa psychological capital berpengaruh positif terhadap innovative work behavior pada karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu dengan kondisi psikologis positif yang baik cenderung lebih kreatif dan mampu menghasilkan inovasi dalam pekerjaan. Dukungan psikologis yang dimiliki individu membantu mereka untuk lebih

percaya diri dalam menyampaikan ide serta merealisasikan gagasan inovatif di lingkungan kerja.

Selain itu, penelitian Ardana & Ekowati (2022) juga menunjukkan bahwa psychological capital memiliki hubungan positif dengan innovative work behavior. Individu yang memiliki optimisme, harapan, dan efikasi diri tinggi cenderung lebih aktif dalam mencari solusi baru dan melakukan pengembangan terhadap metode kerja yang ada. Penelitian lain yang mendukung hasil ini dilakukan oleh Putra (2022) yang menemukan bahwa psychological capital berpengaruh terhadap innovative work behavior melalui work engagement. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi psikologis positif membantu individu untuk lebih terlibat dalam pekerjaan sehingga meningkatkan dorongan untuk melakukan inovasi. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat bahwa psychological capital merupakan faktor psikologis penting yang dapat meningkatkan innovative work behaviour. Semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki individu, maka semakin besar pula kecenderungan individu untuk menunjukkan perilaku kerja yang kreatif, adaptif, dan inovatif dalam lingkungan organisasi.

Psychological Capital Memediasi Hubungan Antara Perceived Organizational Support Terhadap Innovative Work Behavior

Berdasarkan hasil analisis mediasi, diperoleh bahwa pengaruh tidak langsung perceived organizational support terhadap innovative work behaviour melalui psychological capital memiliki nilai koefisien sebesar 0,0487 dengan nilai signifikansi $p = 0,096$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa psychological capital tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara perceived organizational support dan innovative work behaviour karena nilai signifikansi berada di atas 0,05.

Meskipun demikian, pengaruh tidak langsung tetap memberikan kontribusi sebesar 21,0% terhadap total pengaruh. Sementara itu, pengaruh langsung perceived organizational support terhadap innovative work behaviour memiliki nilai koefisien sebesar 0,1834 dengan $p < 0,001$ yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Adapun total effect sebesar 0,2321 dengan $p < 0,001$ mengindikasikan bahwa secara keseluruhan perceived organizational support tetap menjadi faktor yang berpengaruh terhadap innovative work behaviour.

Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan lebih dominan memengaruhi innovative work behaviour secara langsung dibandingkan melalui psychological capital. Ketika organisasi memberikan perhatian, penghargaan, dukungan sosial, serta lingkungan kerja yang suportif, individu cenderung terdorong untuk menunjukkan perilaku inovatif tanpa harus melalui penguatan kondisi psikologis terlebih dahulu. Dukungan organisasi dapat menciptakan rasa aman, kepercayaan diri, serta kebebasan dalam menyampaikan ide dan mencoba metode kerja baru sehingga perilaku inovatif lebih mudah muncul secara langsung dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ayuni & Etikariena (2020) yang menemukan bahwa perceived organizational support memiliki hubungan positif terhadap innovative work behaviour, namun variabel mediasi tertentu lebih dominan dibandingkan faktor psikologis individual. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat secara langsung meningkatkan perilaku inovatif karyawan karena individu merasa memperoleh lingkungan kerja yang mendukung pengembangan ide dan inovasi.

Selain itu, penelitian Slåtten dkk. (2020) juga menemukan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap innovative work behaviour melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan keberanian individu dalam berinovasi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa dukungan organisasi

sering kali lebih efektif dalam mendorong innovative work behaviour dibandingkan mekanisme psikologis tidak langsung.

Penelitian lain oleh Masyhuri dkk. (2021) turut mendukung hasil penelitian ini dengan menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh langsung terhadap innovative work behavior, sedangkan variabel psikologis tertentu tidak selalu memberikan efek mediasi yang signifikan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa dukungan organisasi yang nyata, seperti pemberian fasilitas kerja, penghargaan, dan dukungan sosial, mampu secara langsung meningkatkan perilaku inovatif karyawan dalam organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa perceived organizational support merupakan faktor eksternal yang memiliki peran dominan dalam membentuk innovative work behaviour, sementara psychological capital dalam penelitian ini belum mampu berfungsi sebagai mediator yang signifikan secara statistik..

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, sehingga data hanya diperoleh pada satu waktu pengukuran. Kondisi ini menyebabkan penelitian belum mampu menggambarkan perubahan perilaku maupun kondisi psikologis responden secara mendalam dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, hubungan antar variabel dalam penelitian ini belum dapat menjelaskan hubungan kausal secara sepenuhnya.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode self-report melalui kuesioner, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi subjektif masing-masing individu. Kondisi tersebut memungkinkan munculnya bias sosial (social desirability bias), dimana responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap positif atau sesuai dengan harapan lingkungan.

Karakteristik responden dalam penelitian ini terbatas pada subjek dan konteks organisasi tertentu, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada seluruh jenis organisasi atau sektor pekerjaan yang berbeda. Perbedaan budaya organisasi, sistem kerja, maupun karakteristik pekerjaan dapat memengaruhi tingkat perceived organizational support, psychological capital, dan innovative work behaviour

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa seluruh hubungan langsung antar variabel menunjukkan arah pengaruh yang positif dan signifikan. Perceived organizational support terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological capital. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula modal psikologis yang dimiliki individu.

Selanjutnya, psychological capital juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behaviour. Temuan ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki kondisi psikologis positif, seperti optimisme, keyakinan diri, harapan, dan kemampuan bertahan dalam menghadapi tekanan, cenderung lebih mampu menampilkan perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behaviour. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan individu untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif..

Namun demikian, hasil uji mediasi menunjukkan bahwa psychological capital tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara perceived organizational support dan innovative work behaviour. Meskipun pengaruh tidak langsung menunjukkan kontribusi sebesar 21,0% terhadap total pengaruh, hasil tersebut tidak signifikan secara

statistik. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara perceived organizational support dan innovative work behaviour lebih dominan dipengaruhi secara langsung dibandingkan melalui psychological capital. Dengan demikian, perceived organizational support menjadi faktor yang memiliki peran lebih kuat dalam meningkatkan innovative work behaviour pada responden penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa seluruh hubungan langsung antar variabel menunjukkan arah pengaruh yang positif dan signifikan. Perceived organizational support terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological capital. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula modal psikologis yang dimiliki individu.

Selanjutnya, psychological capital juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behaviour. Temuan ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki kondisi psikologis positif, seperti optimisme, keyakinan diri, harapan, dan kemampuan bertahan dalam menghadapi tekanan, cenderung lebih mampu menampilkan perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behaviour. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan individu untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif..

Namun demikian, hasil uji mediasi menunjukkan bahwa psychological capital tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara perceived organizational support dan innovative work behaviour. Meskipun pengaruh tidak langsung menunjukkan kontribusi sebesar 21,0% terhadap total pengaruh, hasil tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara perceived organizational support dan innovative work behaviour lebih dominan dipengaruhi secara langsung dibandingkan melalui psychological capital. Dengan demikian, perceived organizational support menjadi faktor yang memiliki peran lebih kuat dalam meningkatkan innovative work behaviour pada responden penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Acoba, E. F. (2024). Social support and mental health: the mediating role of perceived stress. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1330720>
- Afsar, B., & Badir, Y. F. (2017). The impact of person–organization fit on innovative work behavior: The mediating effect of perceived organizational support, service innovative behavior, and innovative work behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 65, 11–24. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.05.011>
- Ahmed, I., Ismail, W. K. W., Amin, S. M., Ramzan, M., & Khan, M. K. (2012). Theorizing antecedents of Perceived Organizational Support: A literature review approach. *Middle East Journal of Scientific Research*, 12(5). <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2012.12.5.2579>
- Ambawani, C. S. L., Kusuma, T. M. M., Utama, S., & Sumardjoko, B. (2023). Faktor Penyebab Rendahnya Akses Platform Merdeka Mengajar (PMM). *Journal of Education Research*, 4(4), 1880–1892. <https://doi.org/10.37985/jer.v4i4.532>
- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, ; Kamaluddin, Penulis, N., Nur, :, & Amin, F. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *PILAR*, 14(1).
- Anrichal, R., & Pramono, D. (2023). Strategi Adaptasi dan Dampak Implementasi Platform Merdeka Mengajar di SMA Kesatrian 2 Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(4), 2197–2209. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i4.1687>
- Ardana, A., & Ekowati, D. (2022). Psychological capital dan innovative work behavior pada

- perusahaan tenun ikat. *PERWIRA: Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 5(2), 109–131.
- Ayuni, E., & Etikariena, A. (2020). Peran mediasi keterlekatan kerja pada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif. *Jurnal Psikogenesis*, 8(1), 30–44. <https://doi.org/10.24854/jps.v8i1.1260>
- Badrinarayanan, V., Rangarajan, D., Lai-Bennejean, C., Bowen, M., & Kaski, T. A. (2025). Digital transformation in sales organizations: antecedents of sales managers' change readiness and championing behaviors. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 40(3), 586–610. <https://doi.org/10.1108/JBIM-10-2023-0611>
- Baedhowi, B. (2016). KURIKULUM TINGKAT SATUAN PENDIDIKAN (KTSP): KEBIJAKAN DAN HARAPAN. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 13(65), 171–181. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v13i65.323>
- Callista, A. W., & Fajrianthi, F. (2021). Pengaruh Psychological Capital dan Perceived Organizational Support terhadap Intensi Job Hopping Pekerja Generasi Milenial. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 196–208. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.24859>
- Cancela, D., Hulsheger, U. R., & Stutterheim, S. E. (2022). The role of support for transgender and nonbinary employees: Perceived co-worker and organizational support's associations with job attitudes and work behavior. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 9(1), 49–57. <https://doi.org/10.1037/sgd0000453>
- Choi, W.-S., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2021). Innovative Behavior in the Workplace: An Empirical Study of Moderated Mediation Model of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, and Leader–Member Exchange. *Behavioral Sciences*, 11(12), 182. <https://doi.org/10.3390/bs11120182>
- Croucher, S. M., & Cronn-Mills, D. (2024). Descriptive Statistics. Dalam *Understanding Communication Research Methods* (hlm. 199–217). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003432173-17>
- Da, S., Zhu, Z., Cen, H., Gong, X., Siu, O. L., & Zhang, X. (2021). Psychological Capital, Positive Affect, and Organizational Outcomes. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 15. <https://doi.org/10.1177/18344909211010514>
- Devi, P. P., & Anjani, P. K. (2022). An investigation on the effect of employee empowerment and social support on organizational commitment and burnout. 110002. <https://doi.org/10.1063/5.0071040>
- Dirgantara Prakoso, S. (2022). Influence of Perceived Organizational Support on Innovative Behavior With Organizational Commitment as a Mediating Variable on Employees of PT. Lay Brothers. *Airlangga Development Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.20473/adj.v6i1.36991>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1026–1040. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.5.1026>
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between Organizational Memory and Innovative Work Behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 18(2), 77. <https://doi.org/10.7454/mssh.v18i2.3463>
- Gani, N. A., Farhati, H., Priharti, A., Darto, D., & Sutrisno, B. (2021). The impact of perceived organizational support and job involvement to employee loyalty in PT. Bank Rakyat Indonesia of Kebayoran Baru Branch Office. *Business and Entrepreneurial Review*, 21(2), 323–332. <https://doi.org/10.25105/ber.v21i2.10377>
- Gkontelos, A., Vaiopoulou, J., & Stamovlasis, D. (2023). Teachers' Innovative Work Behavior as a Function of Self-Efficacy, Burnout, and Irrational Beliefs: A Structural Equation Model.

- European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 13(2), 403–418. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13020030>
- Hameli, K., Vehapi, A., & Tafili, E. (2025). Fostering innovative work behavior: the role of organizational support and employee self-efficacy. *Corporate Communications: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-09-2024-0166>
- Harianto, B. T. (2023). Problematika Problematika Guru dalam Implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Khazanah Intelektual*, 7(1). <https://doi.org/10.37250/khazanah.v7i1.184>
- Hasanah, S. F., Suyasa, P. T. Y. S., & Dewi, F. I. (2019). Perilaku kerja inovatif ditinjau dari modal psikologis, tuntutan kerja, dan sumber daya pekerjaan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(2), 301–310. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i2.3353>
- Hasmawaty, H., Muliati, M., & Bachtiar, M. Y. (2023). Optimalisasi Aplikasi Platform Merdeka Mengajar (PMM) Melalui Komunitas Belajar Gugus PAUD. *Madaniya*, 4(2), 574–581.
- International Test Commission. (2018). ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second Edition). *International Journal of Testing*, 18(2), 101–134. <https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166>
- Ismiantari, F. D., & Mulyana, O. P. (2021). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Ditinjau Dari Karakteristik Sekolah. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6).
- Jaingam, W., & Na-Nan, K. (2023). The mediating effect of resilience on the relationship between perceived organizational support and innovative work behavior. *International Journal of ADVANCED AND APPLIED SCIENCES*, 10(9), 45–56. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2023.09.006>
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30–41. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.002>
- Jamal, A., Safia Yaqoob, Tariq Hussain, & Alam, H. (2023). Impact of Perceived Organizational Support on Innovative Work Behavior and Burn out in Teachers: Thriving at Work as the Mediator (2020). *Journal of Education and Educational Development*, 10(2), 288–307. <https://doi.org/10.22555/joeed.v10i2.815>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Kong, T. (2024). Research on the Influence of Perceived Organizational Support and Job Reshaping on the Innovative Behavior of Vocational College Teachers in China. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences (PJLSS)*, 22(2). <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00583>
- Landsman, M. J. (2008). Pathways to Organizational Commitment. *Administration in Social Work*, 32(2), 105–132. https://doi.org/10.1300/J147v32n02_07
- Li, M., Jameel, A., Ma, Z., Sun, H., Hussain, A., & Mubeen, S. (2022). Prism of Employee Performance Through the Means of Internal Support: A Study of Perceived Organizational Support. *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 15, 965–976. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S346697>
- Lin, Q., Beh, L.-S., & Mohd Kamil, N. L. (2024). Perceived organizational justice and support facilitate employee innovation: A moderated mediation model of work engagement and empowerment. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 52(3), 1–14. <https://doi.org/10.2224/sbp.12961>
- Loh, M. Y., & Idris, M. A. (2024). Perceived organisational support. Dalam *Elgar Encyclopedia of Occupational Health Psychology* (hlm. 135–138). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781035313389.ch42>
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2022). Measuring psychological capital: Construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12R). *Frontiers in Psychology*, 13, 823687. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.823687>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human

- Competitive Edge. Dalam *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 21. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Masyhuri, M., Pardiman, P., & Siswanto, S. (2021). The effect of workplace spirituality, perceived organizational support, and innovative work behavior: The mediating role of psychological well-being. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 24(1), 63–77. <https://doi.org/10.14414/jebav.v24i1.2477>
- McGreevy, M. (2003). The changing nature of work. *Industrial and Commercial Training*, 35(5), 191–195. <https://doi.org/10.1108/00197850310487322>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- NaNa, L., & Zainal, S. R. B. M. (2024). Transformational Leadership and Innovation Work Behavior: The Role of Perceived Organizational Support and Knowledge Sharing. *Journal of Ecohumanism*, 3(7). <https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4639>
- Nangoy, R., Hamsal, M., Setiadi, N. J., & Pradipto, Y. D. (2019). The roles of employee work well-being on innovative work behaviour mediated by organisational commitment. *International Journal of Economics and Business Research*, 18(3), 314. <https://doi.org/10.1504/IJEER.2019.102731>
- Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: a comprehensive review. *Management Review Quarterly*, 68(3), 237–277. <https://doi.org/10.1007/s11301-018-0138-6>
- Nurhuda, R., & Budiman, A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Guru Sekolah Dasar Swasta X. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(3), 674–681. <https://doi.org/10.29313/bcsp.v2i3.2875>
- Ortiz Isabeles, C. J., & García Avitia, C. A. (2021). Apoyo organizacional percibido en trabajadores mexicanos del sector de servicios. *Interdisciplinaria. Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 39(1). <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.18>
- Palazzeschi, L., Bucci, O., & Di Fabio, A. (2018). Re-thinking Innovation in Organizations in the Industry 4.0 Scenario: New Challenges in a Primary Prevention Perspective. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00030>
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835–852. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.835>
- Peng, M. Y.-P., Xu, C., Zheng, R., & He, Y. (2023). The impact of perceived organizational support on employees' knowledge transfer and innovative behavior: comparisons between Taiwan and mainland China. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 741. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02242-4>
- Preston, A., Rew, L., & Young, C. C. (2023). A Systematic Scoping Review of Psychological Capital Related to Mental Health in Youth. *The Journal of School Nursing*, 39(1), 72–86. <https://doi.org/10.1177/10598405211060415>
- Prion, S. K., & Haerling, K. A. (2020). Making Sense of Methods and Measurements: Simple Linear Regression. *Clinical Simulation in Nursing*, 48, 94–95. <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2020.07.004>
- Prysmakova, P., & Lallatin, N. (2023). Perceived organizational support in public and nonprofit organizations: Systematic review and directions for future research. *International Review of Administrative Sciences*, 89(2), 467–483. <https://doi.org/10.1177/00208523211033822>
- Putra, A. C. M. (2022). Peran work engagement sebagai mediator dalam hubungan antara psychological capital dengan innovative work behavior pada pegawai di PT. X (Tesis, Universitas Surabaya)

- Rahmah, P. A., & Dwarawati, D. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Innovative Work Behavior pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB). *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2), 860–866. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i2.7401>
- Rahmawati, A. N. (2018). Identifikasi Masalah yang Dihadapi Guru dalam Penerapan Kurikulum 2013 Revisi di SD. *Indonesian Journal of Primary Education*, 2(1). <https://doi.org/10.17509/ijpe.v2i1.14227>
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement dimediasi oleh regulatory focus ibu bekerja pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 58. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11197500>
- Ren, Y., Li, G., Pu, D., He, L., Huang, X., Lu, Q., Du, J., & Huang, H. (2024). The relationship between perceived organizational support and burnout in newly graduated nurses from southwest China: the chain mediating roles of psychological capital and work engagement. *BMC Nursing*, 23(1), 719. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02386-x>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027–1030. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.003>
- Roos M. S. Tuerah, & Jeanne M. Tuerah. (2023). Kurikulum Merdeka dalam Perspektif Kajian Teori: Analisis Kebijakan untuk Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Oktober, 2023(19).
- Salessi, S. (2020). Comportamiento innovador en el trabajo. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 38(1), 7–22. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.1>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3). <https://doi.org/10.5465/256701>
- Setioningtyas, W. P., Fodor, Z. J., & Dunay, A. (2024). The potential of psychological capital: a review of its impact on social psychology in enhancing supply chain management in endemic era. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2396534>
- Shaheen, M., & Krishnankutty, R. (2018). The mediation of psychological capital in the relationship of perceived organizational support, engagement and extra-role performance. *International Journal of Knowledge Management*, 14(4). <https://doi.org/10.4018/IJKM.2018100103>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Sholikhah, N., & Prayitno, H. J. (2025). Pengembangan Kinerja Guru melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM) untuk Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Atas. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(2), 2089–2100.
- Siregar, S. (2013). Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi spss versi 17. Dalam *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Nomor 9).
- Slåtten, T., Mutonyi, B. R., & Lien, G. (2020). The impact of individual creativity, psychological capital, and leadership autonomy support on hospital employees' innovative behaviour. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1096. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05954-4>
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2), e13557. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta. Bandung: Alfabeta.
- Sumathi, G. N., Kamalanabhan, T. J., & Thenmozhi, M. (2015). Impact of work experiences on

- perceived organizational support: a study among healthcare professionals. *AI & SOCIETY*, 30(2), 261–270. <https://doi.org/10.1007/s00146-013-0509-4>
- Tang, Y., Shao, Y.-F., & Chen, Y.-J. (2019). Assessing the Mediation Mechanism of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Innovative Behavior: The Perspective of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02699>
- Vakola, M., & Petrou, P. (2018). *Organizational Change* (M. Vakola & P. Petrou, Ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315386102>
- van Woerkom, M., Mostert, K., Els, C., Bakker, A. B., de Beer, L., & Rothmann Jr., S. (2016). Strengths use and deficit correction in organizations: development and validation of a questionnaire. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(6), 960–975. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1193010>
- Vardaman, J. M., Allen, D. G., Otondo, R. F., Hancock, J. I., Shore, L. M., & Rogers, B. L. (2016). Social comparisons and organizational support: Implications for commitment and retention. *Human Relations*, 69(7), 1483–1505. <https://doi.org/10.1177/0018726715619687>
- Weny, W., Siahaan, R. F. B., Anggraini, D., & Sulaiman, F. (2021). The effect of perceived organizational support on employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 321–324.
- Yang, H., & Zhou, D. (2022). Perceived Organizational Support and Creativity of Science-Technology Talents in the Digital Age: The Effects of Affective Commitment, Innovative Self-Efficacy and Digital Thinking. *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 15, 2421–2437. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S378141>
- Yang, S., Huang, H., Qiu, T., Tian, F., Gu, Z., Gao, X., & Wu, H. (2020). Psychological Capital Mediates the Association Between Perceived Organizational Support and Work Engagement Among Chinese Doctors. *Frontiers in Public Health*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00149>
- Yolanda, E., & Said, L. R. (2022). Perceived organisational support to increase teachers' commitment and performance through work engagement: a case study of an Indonesian vocational school. *International Journal of Management in Education*, 16(5). <https://doi.org/10.1504/IJMIE.2022.125482>
- Youssef-Morgan, C. M. (2024). Psychological capital and mental health: Twenty-five years of progress. *Organizational Dynamics*, 53(4), 101081. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101081>
- Zacher, H., & Winter, G. (2011). Eldercare demands, strain, and work engagement: The moderating role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 667–680. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.020>
- Zain, M., Rose, R. C., Abdullah, I., & Masrom, M. (2005). The relationship between information technology acceptance and organizational agility in Malaysia. *Information & Management*, 42(6), 829–839. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.09.001>
- Zainal, M. A., & Mohd Matore, M. E. E. (2021). The Influence of Teachers' Self-Efficacy and School Leaders' Transformational Leadership Practices on Teachers' Innovative Behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 6423. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126423>
- Zhou, E. S. (2014). Social Support. Dalam *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (hlm. 6161–6164). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_2789
- Zia, S., Kanwal, F., Jahangir, N., Nawaz, D., & Aleem, S. (2021). Impact of Perceived Organizational Support and Psychological Capital on Organizational Commitment among University's Employees. *JISR management and social sciences & economics*, 19(1), 149–159. <https://doi.org/10.31384/jisrmsse/2021.19.1.10>