

**PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN LEADER
MEMBER EXCHANGE TERHADAP PERSON
ORGANIZATION FIT DAN INNOVATIVE
WORK BEHAVIOR KARYAWAN
PT. BUMI KARSA**



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN
LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP
PERSON ORGANIZATION FIT DAN
INNOVATIVE WORK BEHAVIOR
KARYAWAN PT. BUMI KARSA**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Magister

Program Studi
Magister Manajemen

Disusun dan Diajukan oleh

IKA REZKI PURNAMA

Nomor Induk Mahasiswa : 105021103922

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

TESIS

PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP PERSON ORGANIZATION FIT DAN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR KARYAWAN PT. BUMI KARSA

Yang disusun dan diajukan oleh:

IKA REZKI PURNAMA

NIM. 105021103922

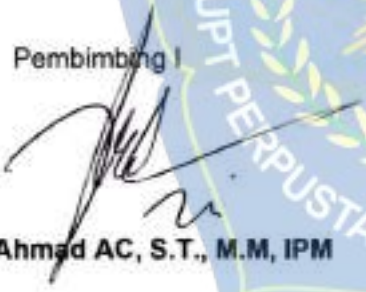
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 16 Juli 2024

Menyetujui

Komisi Pembimbing :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M, IPM


Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar


Prof. Dr. H. Iwan Akib, M.Pd
NBM. 613 949

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M, IPM
NBM. 620 499

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dengan tekad dan dedikasi, tidak ada batas untuk apa yang bisa dicapai”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga Tesis ini telah terselesaikan dengan baik. Tesis ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya Ibu Andi Sumarti Maddukelleng dan Ayah Andi Pabbenteng Arief yang selalu memberikan dukungan dan doa sehingga saya bisa menyelesaikan Tesis ini.
2. Kakek saya Alm. Andi Arief Sambaloge dan Nenek saya Almh. Andi Naima Pewadjo.
3. Bapak dan Ibu Dosen, terkhusus kepada Dosen Pembimbing dan Dosen Penguji atas bimbingan, kesabaran, dan dukungan yang tak terhingga selama proses penyusunan Tesis ini.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Ika Rezki Purnama
NIM : 105021103922
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 10 Agustus 2024

Yang Menyatakan



Ika Rezki Purnama

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul tesis : Pengaruh *Psychological Capital* dan *Leader Member Exchange* terhadap *Person Organization Fit* dan *Innovative Work Behavior* Karyawan PT. Bumi Karsa

Nama Mahasiswa : Ika Rezki Purnama

NIM : 105021103922

Program Studi : Magister Manajemen

Konsetrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 16 Juli 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 Agustus 2024

Tim Penguji

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
(Pembimbing I)

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M.
(Pembimbing II)

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si
(Penguji I)

Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M
(Penguji II)

HALAMAN PENGESAHAN TUTUP

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa:

Judul Tesis : Pengaruh *Psychological Capital* dan *Leader Member Exchange* terhadap *Person Organization Fit* dan *Innovative Work Behavior* Karyawan PT. Bumi Karsa

Nama Mahasiswa : Ika Rezki Purnama

Nim : 105021103922

Program Studi : Magister Manajemen

Konsetrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 16 Juli 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 Agustus 2024

Tim Penguji

Dr. Hj. Muchriana Muchran, S.E., M.Si., Ak, CA
(Pimpinan Penguji)

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
(Pembimbing I)

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M
(Pembimbing II)

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si
(Penguji I)

Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M
(Penguji II)

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar


Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 949

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

ABSTRAK

Ika Rezki Purnama, 2024. Pengaruh *Psychological Capital* dan *Leader Member Exchange* terhadap *Person Organization Fit* dan *Innovative Work Behavior* Karyawan PT. Bumi Karsa, dibimbing oleh Ahmad AC dan M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *psychological capital* terhadap *person organization fit*, pengaruh *leader member exchange* terhadap *person organization fit*, pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behavior*, pengaruh *leader member exchange* terhadap *innovative work behavior*, pengaruh *person organization fit* terhadap *innovative work behavior*, pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit*, pengaruh *leader member exchange* terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit* karyawan PT. Bumi Karsa. Penelitian ini menggunakan data primer melalui instrumen kuesioner sebanyak 199 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis* menggunakan *Software AMOS 24*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *person organization fit*, *leader member exchange* berpengaruh positif signifikan terhadap *person organization fit*, *psychological capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behaviour*, *leader member exchange* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *innovative work behaviour*, *person organization fit* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behaviour*, *psychological capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behaviour* melalui *person organization fit*, dan *leader member exchange* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behaviour* melalui *person organization fit*.

Kata Kunci: *Psychological Capital*, *Leader Member Exchange*, *Person Organization Fit* dan *Innovative Work Behaviour*

ABSTRACT

Ika Rezki Purnama, 2024. The Influence of Psychological Capital and Leader Member Exchange on Person Organization Fit and Innovative Work Behavior of PT. Bumi Karsa Employees. Supervised by Ahmad AC and M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR.

This study aimed to determine and analyse the influence of psychological capital on person organization fit, the influence of leader member exchange on person organization fit, the influence of psychological capital on innovative work behaviour, the influence of leader member exchange on innovative work behaviour, the influence of person organization fit on innovative work behaviour, the influence of psychological capital on innovative work behaviour through person organization fit, the influence of leader member exchange on innovative work behaviour through person organization fit of PT. Bumi Karsa employees. This research used primary data through a questionnaire instrument for 199 respondents. The data analysis method was Path Analysis using AMOS 24 Software.

The results of this study indicated that psychological capital brought a significant positive influence on person organization fit, leader member exchange got a significant positive influence on person organization fit, psychological capital got a significant positive influence on innovative work behaviour, leader member exchange brought positive but insignificant influence on innovative work behaviour, person organization fit had a significant positive influence on innovative work behaviour, psychological capital had a significant positive influence on innovative work behaviour through person organization fit, and leader member exchange had a significant positive influence on innovative work behaviour through person organization fit.

Keywords: *Psychological Capital, Leader Member Exchange, Person Organization Fit and Innovative Work Behaviour*



KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang Tuhan semesta alam, karena berkah hidayah dan taufik-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad saw, semoga dengan berkah dan rahmat-Nya kita dapat menjalankan kehidupan ini dengan penuh kedamaian.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada Ayah Andi Pabbenteng, Ibu Andi Sumarti Maddukelleng, Kakek Alm. H. Andi Arief Sambaloge, dan Nenek Almh. Hj. Andi Naimah yang menjadi sumber inspirasi dan motivasi dalam menyelesaikan Pendidikan pada program Pascasarjana (S2) Universitas Muhammadiyah Makassar. Dan dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih teriring do'a *Jazaakumullahu Khaira Jaza*, kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Prof. Dr. H. Irwan Akib, M. Pd. Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Dr. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM. Ketua Prodi Pascasarjana Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Makassar sekaligus Dosen Pembimbing Pertama yang selalu memotivasi dan memberi ilmu dalam penyusunan Tesis.
4. Bapak Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, SE., M.M. Dosen Pembimbing Kedua yang bijak dalam memberi masukan dan memberi ilmu dalam membimbing menyusun Tesis.
5. Bapak Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si selaku Dosen Penguji Pertama yang senantiasa memberikan saran dalam penyusunan Tesis ini.
6. Bapak Dr. Mucriady Muchran, S.Kom., M.M selaku Dosen Penguji Kedua yang senantiasa memberikan saran dalam penyusunan Tesis ini.
7. Bapak /Ibu dosen pengajar Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis dan memberi saran dalam penyempurnaan penyusunan Tesis.
8. Segenap Staf dan Karyawan Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Bapak/Ibu Pimpinan dan Staf PT. Bumi Karsa yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.
10. Semua pihak yang telah memberikan informasi dan saran dalam penyusunan Tesis ini.

Kepada semua pihak tersebut, semoga amal baik yang telah diberikan dapat diterima disisi Allah SWT, dan mendapat limpahan Rahmat-Nya Aamiin. Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa Tesis ini banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar-benar bermanfaat. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar Tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap Tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 10 Agustus 2024

Penulis

Ika Rezki Purnama
105021103922

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN JUDUL.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI	vi
HALAMAN PENGESAHAN TUTUP.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Konsep Manajemen	13
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
C. <i>Psychological Capital</i>	21
D. <i>Leader Member Exchange</i>	28
E. <i>Person Organizational Fit</i>	30
F. Perilaku Kerja Inovatif	32
G. Tinjauan Penelitian Sebelumnya	38
H. Kerangka Pikir	45
I. Hipotesis Penelitian	47

BAB III METODE PENELITIAN.....	49
A. Desain dan Jenis Penelitian	49
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	50
C. Populasi dan Sampel.....	50
D. Jenis dan Sumber Data	52
E. Metode Pengumpulan Data	52
F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	53
G. Teknik Analisis Data	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	63
B. Hasil Penelitian	64
C. Pembahasan.....	80
BAB V PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Partisipan Kaizen Karyawan PT. Bumi Karsa	9
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Perhitungan Sampel Proporsional	51
Tabel 3.2 Instrumen Jawaban Kuesioner.....	58
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	65
Tabel 4.2 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian	66
Tabel 4.3 Tabel Frekuensi Indikator Variabel <i>Psychological Capital</i>	66
Tabel 4.4 Tabel Frekuensi Indikator Variabel <i>Leader Member</i> <i>Exchange</i>	69
Tabel 4.5 Tabel Frekuensi Indikator Variabel <i>Person Organization Fit..</i>	71
Tabel 4.6 Tabel Frekuensi Indikator Variabel <i>Innovative Work</i> <i>Behavior</i>	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	47
Gambar 4.2 Pengukuran Model <i>Psychological Capital</i> , <i>Leader Member Exchange</i> , <i>Person Organization Fit</i> , dan <i>Innovative Work Behavior</i>	77



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	99
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	105
Lampiran 3 Struktur Organisasi PT. Bumi Karsa	109
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas	111
Lampiran 5 Hasil Uji Analisis	115



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi dan perubahan bisnis yang cepat dan terus-menerus, banyak perusahaan bisnis bermunculan yang menawarkan berbagai produk dan layanan di pasar, sehingga meningkatkan persaingan yang ketat di pasar dan memaksa banyak perusahaan untuk keluar karena ketidakmampuan untuk bersaing dan bertahan. Perusahaan berusaha untuk menghasilkan produk yang unik, jasa ataupun penerapan metode baru dan tidak dapat diubah oleh pihak lain agar memberikan nilai tambah.

Rego, dkk (2016) dalam Alshebami (2021) mengemukakan bahwa kinerja yang baik merupakan salah satu yang dibutuhkan setiap perusahaan untuk pemecahan masalah, memperkenalkan produk dan layanan baru, dan memanfaatkan peluang baru yang tersedia untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, terdapat kebutuhan untuk melibatkan karyawan dalam memikirkan, merancang dan mengimplementasikan produk, layanan ataupun metode baru. Melibatkan karyawan dalam strategi seperti hal tersebut mengharuskan perusahaan untuk berfokus pada karakteristik pribadi individu yang spesifik dan meningkatkan kreativitas serta inovasinya.

Kreatifitas individu juga tertuang dalam Al-Qur'an dalam QS. Al-Baqarah (2): 219-220 dimana pada ayat tersebut Allah SWT

memerintahkan kepada manusia untuk mengolah apa yang sudah Allah SWT ciptakan kepadanya dengan cara berfikir karena manusia diberi akal untuk mengasah otak agar dapat berkembang.

...كَذَلِكَ يَبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ - ٢١٩ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ... - ٢٢٠

“... Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu memikirkan, Tentang dunia dan akhirat ...”.

Kreatifitas dan inovasi dari karyawan berkontribusi dalam mempengaruhi kesuksesan di dalam organisasi. Keduanya adalah proses untuk mengembangkan dan memperkenalkan suatu hal baru dan proses perbaikan dari kondisi sebelumnya. Kreativitas lebih menekankan pada proses penemuan ide, sementara inovasi mengacu pada keberlanjutan tahap pengimplementasian ide. Secara umum inovasi merupakan proses penghasilan ide kreatif dan juga proses pengimplementasian ide (Anderson & Potočnik, 2014). Kemampuan untuk berinovasi merupakan proses yang penting bagi setiap organisasi. Perilaku kerja inovatif berkontribusi terhadap keberlanjutan dan pengembangan inovasi di dalam organisasi (Jain, 2015). Inovasi memerlukan kontribusi dari seluruh elemen yang ada di dalam organisasi, sehingga seluruh elemen yang ada di dalam organisasi dapat saling melengkapi kemampuan, bertukar informasi dan sumber daya, serta saling bekerja sama (Pandey & Gupta, 2019).

Mengetahui prediktor dari perilaku kerja inovatif sangat penting bagi setiap organisasi karena hal tersebut memungkinkan organisasi untuk

menstimulasi faktor-faktor tersebut dengan cara mengoptimalkan potensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang dapat mengembangkan perilaku yang diharapkan (Wojtczuk & Turek, 2015). Mengetahui perilaku kerja inovatif tidak dapat dilakukan hanya dengan melihat satu faktor tunggal (Hammond dkk, 2011; Jain, 2015). Perilaku kerja inovatif dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yang berbeda, yaitu faktor individual, faktor interpersonal, dan faktor kontekstual (Jain, 2015). Melihat faktor yang berbeda memungkinkan organisasi untuk memahami bahwa faktor yang saling terkait dibutuhkan jika dibandingkan dengan hanya melihat satu faktor tunggal secara terpisah akan memberikan dampak yang lebih terbatas.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui prediktor dari perilaku kerja inovatif dari ketiga faktor yang berbeda. Hammond, dkk (2011) menyebutkan bahwa prediktor perilaku kerja inovatif dari individual adalah faktor kepribadian, motivasi, dan demografi. Bas (2018) menambahkan jika ada faktor kepribadian yang memberikan dampak yang sangat penting terhadap perilaku kerja inovatif, yaitu efikasi diri. Sweetman, dkk (2011) menambahkan jika untuk dapat berinovasi tidak hanya dibutuhkan efikasi diri yang tinggi, tetapi juga dibutuhkan keinginan perilaku yang optimis dan harapan yang tinggi untuk dapat berinovasi. Beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk berinovasi dibutuhkan karyawan yang optimis dan memiliki harapan yang tinggi untuk berinovasi. Individu yang optimis akan memiliki ekspektasi diri yang positif dan

mampu mengontrol perasaan. Sementara karyawan yang penuh harapan akan menjadi lebih mandiri, berfikir secara bebas, dan memiliki pemikiran yang lebih kreatif. Karyawan akan memiliki toleransi terhadap stres dan tidak mudah menyerah jika dihadapkan dengan lingkungan yang penuh ketidakpastian, serta mampu menyelesaikan permasalahan secara kreatif, hal tersebut mengacu pada *psychological capital*.

Beberapa penelitian mengemukakan jika *psychological capital* secara signifikan memengaruhi perilaku kerja inovatif dari karyawan (Wojtczuk & Turek, 2015). Kepercayaan akan kemampuan dalam menghasilkan ide kreatif dapat mendukung upaya dalam mengimplementasikan ide. Upaya tersebut didukung keyakinan bahwa sukses mungkin dapat terjadi saat ini dan di kemudian hari, serta memungkinkan karyawan untuk berjuang tanpa henti dalam mengimplementasikan ide-idenya, dan menggunakan cara alternatif untuk mencari solusi ketika dihadapkan dengan masalah. Karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi juga memiliki keyakinan bahwa keberhasilan pasti dapat terjadi, serta selalu memiliki harapan penuh karena dirinya memiliki ketahanan psikologis.

Setelah menemukan ide, dibutuhkan juga dukungan dan implementasi dari ide untuk melakukan inovasi secara penuh (Schermuly, dkk, 2013). Bas (2018) mengemukakan jika untuk dapat berinovasi dibutuhkan interaksi grup untuk mempertajam dan membentuk ide menjadi wujud nyata. Bagian yang penting dari proses inovasi adalah kolaborasi dengan orang lain atau grup (Johnson, 2010). Menurut Jain (2015) salah satu faktor yang paling

penting bagi inovasi di dalam organisasi adalah faktor interpersonal. Adapun faktor interpersonal yang dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif di dalam organisasi lebih menekankan pada peran dari pimpinan atau *leader*. Jika melihat faktor interpersonal di dalam organisasi tentu perlu melihat bagaimana komposisi karyawan di dalam organisasi karena perbedaan komposisi karyawan akan memengaruhi bentuk interaksi di dalam organisasi. Perusahaan saat ini didominasi oleh karyawan generasi milenial yang memiliki idealisme, optimisme yang tinggi, dan kepercayaan diri. Mereka cenderung memiliki kebanggaan terhadap diri jika mereka mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap organisasi. Milenial menganggap bahwa pekerjaan yang ideal adalah sebuah posisi yang memungkinkan interaksi dengan orang lain dan menyenangkan (Weeks & Schaffert, 2019). Pimpinan merupakan salah satu anteseden yang paling vital bagi inovasi di dalam organisasi karena pimpinan membantu pengembangan kreativitas dan implementasi ide baru, menginspirasi, dan membantu pengembangan iklim belajar, serta memfasilitasi pertukaran yang produktif pada karyawan (Schuh, dkk., 2018).

Graybill (2014) mengungkapkan jika atribut kepemimpinan yang dibutuhkan oleh karyawan milenial adalah menghargai kelompok/kerja sama (41,6%), visi (23,1%), mempengaruhi (14,5%), menghargai (12,5%), dan komunikasi (8,3%). Berdasarkan hal tersebut, karyawan milenial lebih menyukai pemimpin yang mampu membina hubungan interpersonal, mau mendengarkan, dan memberi perhatian secara personal, intens menjalin

komunikasi, peduli, dan dapat dipercaya. Hal tersebut juga sejalan dengan temuan Hershatter dan Epstein (2010) yang menyatakan bahwa milenial mengekspektasikan hubungan pimpinan pada bawahannya secara pertukaran sosial jika dibandingkan dengan hierarkis. Milenial membutuhkan hubungan yang dekat dengan *leader*. Menurut Gogek dalam Putriastuti & Stasi (2019) *leader member exchange* dapat memenuhi kebutuhan dari karyawan khususnya generasi milenial.

Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa *leader member exchange* merupakan prediktor dari perilaku kerja inovatif (Wang, dkk, 2015). Tingginya *leader member exchange* berarti bahwa karyawan mempersepsikan bahwa atasan memiliki sikap yang suportif, peduli, dapat dipercaya, dan loyal sehingga karyawan akan membalas dengan memberikan keterlibatan yang tinggi, usaha, peran, serta hasil kerja yang positif (Schermuly, dkk, 2013). *Leader member exchange* yang tinggi membuat karyawan menikmati dan mendapatkan banyak dukungan dari pemimpin untuk mencapai inovasi. Karyawan akan mendapat pengetahuan yang relevan dari pemimpin, dapat berbagi mengenai permasalahan di dalam pekerjaan, dan memiliki akses yang baik mengenai informasi dan sumber daya, karyawan juga akan lebih percaya diri untuk menyampaikan ide-idenya.

Lingkungan juga memberikan peran penting terhadap proses inovasi (Bas, 2018). Faktor kontekstual berperan terhadap perilaku kerja inovatif (Hammond dkk., 2011). Perilaku kerja inovatif memerlukan level keterikatan

yang tinggi, komitmen jangka panjang, kebermaknaan, dukungan sosial, dan kongruensi nilai-nilai yang dianut oleh karyawan dengan nilai-nilai yang ada di organisasi. Perilaku kerja inovatif berarti bahwa karyawan harus dapat berfikir dan bertindak secara inovatif bahkan di luar lingkup pekerjaannya. Perilaku kerja inovatif merupakan sebuah peran ekstra (*extra role behaviour*) bagi karyawan sehingga sesungguhnya tidak ada paksaan bagi karyawan untuk berperilaku inovatif. Peran ekstra ini lebih mungkin dilakukan oleh karyawan yang memiliki kesesuaian dengan organisasi atau dapat disebut dengan *person organization fit*.

Banyak organisasi menaruh perhatian untuk mengembangkan sebuah proses dan mekanisme untuk membuat karyawan merasakan kesesuaian nilai-nilai yang ada di dalam dirinya dengan nilai-nilai di dalam organisasi sehingga karyawan diharapkan menunjukkan perilaku inovatif di tempat kerja (Akhtar, dkk., 2019). Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat peran *person organization fit* terhadap perilaku kerja inovatif. *Person organization fit* secara signifikan memiliki peran positif terhadap perilaku kerja inovatif (Ahktar, dkk, 2019). Hal tersebut karena karyawan yang memiliki kesesuaian yang tinggi dengan organisasi akan menunjukkan gairah dalam bekerja sehingga karyawan akan mendapatkan kesempatan karir yang lebih baik dan pencapaian kerja yang lebih tinggi. Karyawan juga lebih memiliki komitmen yang tinggi, performa yang baik, dan mampu bekerja lebih efektif dibandingkan dengan

karyawan yang memiliki kesesuaian yang rendah dengan organisasi (Asthakova & Porter, 2015).

Inovasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan di industri konstruksi. Perubahan yang terus belangsung dalam industri konstruksi mengharuskan entitas yang terlibat untuk terus meningkatkan daya saing melalui Upaya solusi-solusi inovatif (Staniewski, 2016). Karakter industri konstruksi cukup khas, konservatif dan kerap mengalami kesulitan dalam proses inovasi (Havenvid, 2015). Industri konstruksi memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi karena secara umum proyek konstruksi terkait dan memiliki ketergantungan dengan beberapa pihak seperti pemilik proyek, konsultan perencana dan pengawas, penyedia material, pihak pemerintah sebagai regulator, sub kontraktor dan lembaga sertifikat pekerja. Proyek konstruksi tergolong sistem bisnis kompleks yang tidak mengikuti siklus hidup sebagaimana produk manufaktur, dengan demikian inovasi juga mengikuti pola yang berbeda.

PT. Bumi Karsa merupakan perusahaan konstruksi swasta berskala nasional yang sudah berdiri sejak 14 Februari 1969 dan dinaungi oleh Kalla Group yang berkantor pusat di Kota Makassar. Sebagai perusahaan berskala nasional, tidak sedikit proyek-proyek infrastruktur yang dikerjakan dengan skema *join operation* dengan perusahaan konstruksi BUMN, sehingga pengembangan inovasi secara terus menerus sangat dibutuhkan untuk tetap menjaga eksistensinya.

Karyawan PT. Bumi Karsa memiliki kewajiban untuk berinovasi melalui program Kaizen dimana dalam pembuatan *project* Kaizen tersebut, karyawan melakukan kolaborasi untuk melakukan efisiensi dari sisi waktu, biaya, proses, metode peningkatan kualitas dan lain sebagainya. Proyek Kaizen tersebut juga dikompetisikan dengan secara internal perusahaan maupun dengan perusahaan lain yang berada di naungan Kalla Group dan memiliki *reward* yang menarik, selain itu pembuatan proyek Kaizen juga menjadi salah satu indikator KPI (*Key Performance Indicator*) untuk penilaian individu semua karyawan yang tertuang dalam perspektif *learning and growth* (L&G) dengan mata KPI *People Score*. Partisipasi karyawan dalam pembuatan proyek inovasi tersebut mengalami peningkatan selama dua tahun terakhir, hanya saja belum mencapai target perusahaan dengan detail berikut:

Tabel 1.1 Partisipan Kaizen Karyawan PT. Bumi Karsa

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Partisipan	Realisasi (%)	Target Perusahaan (%)	Gap (%)
1	2023	397	315	79,34%	100%	20,66%
2	2022	390	292	74,87%	100%	25,13%

Berdasarkan observasi awal dan interview yang dilakukan dengan beberapa karyawan di PT. Bumi Karsa, didapatkan fakta lapangan bahwa masih ada karyawan yang cenderung membuat *project* Kaizen tersebut hanya sebagai penggugur kewajiban dengan berbagai pertimbangan seperti lebih mementingkan penyelesaian pekerjaan divisi masing-masing dengan tingkat *deadline* yang tinggi, perubahan struktur organisasi yang

terjadi tiap tahun sejak tahun 2022 untuk level jabatan *middle management* sehingga perlu adanya proses adaptasi terlebih dahulu, ada juga yang masih susah mengeluarkan ide-idenya karena adanya perubahan kebijakan budaya organisasi dari *holding company*.

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka dinyatakan bahwa penelitian ini penting untuk dilakukan guna menemukan dan mendalami apakah ada keterkaitan yang signifikan antara beberapa variabel seperti *psychological capital* dan *leader member exchange* dengan *person organization fit* dan *innovative work behavior* karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah *psychological capital* berpengaruh terhadap *person organization fit*?
2. Apakah *leader member exchange* berpengaruh terhadap *person organization fit*?
3. Apakah *psychological capital* berpengaruh terhadap *innovative work behavior*?
4. Apakah *leader member exchange* berpengaruh terhadap *innovative work behavior*?
5. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap *innovative work behavior*?

6. Apakah *psychological capital* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit*?
7. Apakah *leader member exchange* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *psychological capital* terhadap *person organization fit*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *leader member exchange* terhadap *person organization fit*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behavior*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *leader member exchange* terhadap *innovative work behavior*.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *person organization fit* terhadap *innovative work behavior*.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit*?
7. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *leader member exchange* terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen SDM khususnya yang terkait dengan *Psychological Capital*, *Leader Member Exchange*, *Person Organizational Fit* dan *Innovative Work Behavior*.

2. Manfaat Praktis.

a. Hasil penelitian ini dapat menjadi input dan sumber informasi bagi PT.

Bumi Karsa untuk peningkatan perilaku kerja inovatif karyawannya.

b. Bagi Peneliti.

Dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat menambah pengetahuan mengenai *Psychological Capital*, *Leader Member Exchange*, *Person Organizational Fit* dan *Innovative Work Behavior*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, pengelolaan dilakukan melalui proses dan dikelola berdasarkan urutan dan fungsi manajemen itu sendiri (Ahmad, 2020). Pengertian lain dari kata manajemen, yaitu kekuatan yang menggerakkan suatu usaha yang bertanggung jawab atas sukses dan kegagalannya suatu kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kerjasama dengan orang lain.

Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif dalam hal ini adalah mencapai tujuan sesuai perencanaan, sedangkan efisien adalah melaksanakan pekerjaan dengan benar, terorganisir dan sesuai dengan jadwal (Ridha & Muis, 2022).

2. Fungsi – Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah sebagai elemen dasar yang harus melekat dalam manajemen sebagai acuan oleh manajemen dalam sebuah organisasi dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dengan cara merencanakan, mengorganisir, mengordinasi,

dan mengendalikan (Ridha & Muis, 2022). Fungsi utama manajemen dalam organisasi (Ridha & Muis, 2022), yaitu:

a) Perencanaan (*Planning*).

Perencanaan penting untuk menentukan secara keseluruhan tujuan organisasi dan upaya untuk memenuhi tujuan tersebut. Tanpa perencanaan yang tepat bisa membuat bisnis tidak berjalan sesuai dengan jalurnya dan dapat berakibat pada ketidakteraturan.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian dapat dilaksanakan dengan menentukan apa tugas yang dikerjakan, siapa yang mengerjakan dan bagaimana harus dikerjakan. Hal tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses yang lebih terstruktur atau terorganisasi.

c) Penempatan (*Staffing*)

Mirip dengan *organizing* namun penggunaannya lebih luas. Bila *organizing* lebih memperhatikan manajemen sumber daya manusia maka *staffing* lebih memperhatikan sumber daya secara umum. Beberapa sumber daya tersebut diantaranya peralatan, perlengkapan, dan inventaris yang ada pada sebuah organisasi.

d) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan dilakukan sebagai suatu tindakan yang mengupayakan agar setiap anggota organisasi mampu mencapai

sasaran dan target sesuai prosedur manajerial yang sudah direncanakan.

e) Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi manajemen dalam hal ini adalah melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap kinerja sumber daya organisasi. Pimpinan secara aktif akan melakukan pengawasan terhadap sumber daya yang sudah diorganisasi sebelumnya dan memastikan apa yang dikerjakan sesuai dengan yang direncanakan. Adanya kesalahan atau penyimpangan dalam melaksanakan tugas dapat dikoreksi untuk menjadi pembelajaran pada perencanaan tahap berikutnya.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang ilmu manajemen yang mempelajari tentang fungsi dari melakukan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir mempunyai inisiatif untuk melakukan pengembangan organisasional dari sebuah organisasi atau perusahaan (Anggoro KR, dkk., 2022).

Mukminin *et al.*, (2019) berpendapat bahwa definisi manajemen sumber daya manusia adalah perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu

organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Gerry Dessler (2015) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi terhadap karyawan, dan memperhatikan hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan mereka dan masalah keadilan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan, manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan (Arraini, 2021).

Manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan merupakan hal yang sangat penting berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia atau MSDM merupakan kegiatan atau suatu proses memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai sehingga proses ini perlu diperhatikan dengan baik secara efektif dan efisien.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016):

a. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan (*Planning*) adalah Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*) adalah Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization Chart*).
- 3) Pengarahan (*Directing*) adalah Kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
- 4) Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
- 2) Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.
- 4) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan
- 5) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar dapat bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- 6) Kedisiplinan adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena

tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan keinginan dan kesadaran untuk mengikuti peraturan dan norma–norma sosial.

- 7) Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan seba-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas–tugas yang dilakukan manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan sosial dan tujuan personal. Tujuan tersebut dapat mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

a. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangantantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

4. **Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

Anggoro KR, dkk (2022) mengemukakan bahwa sumber daya manusia di dalam perusahaan dibedakan menjadi tiga komponen yaitu:

a. Pemimpin

Orang yang mempunyai wewenang untuk menginstruksikan orang lain dan bertanggung jawab atas instruksi tersebut guna mencapai tujuan disebut dengan pemimpin. Sementara gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerjasama sesuai dengan instruksi disebut dengan kepemimpinan.

b. Karyawan.

Karyawan yang ada di dalam perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial. Karyawan operasional adalah karyawan yang harus melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasannya. Karyawan manajerial adalah karyawan yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diinstruksikan oleh atasannya.

c. Pengguna.

Setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh laba dan besaran laba yang diperoleh itu tergantung dari besaran laba yang dicapai perusahaan disebut dengan pengguna.

C. *Psychological Capital*

1. Pengertian *Psychological Capital*

Psychological Capital (PsyCap) atau modal psikologis adalah suatu bagian dari aspek psikologi positif yang dimiliki oleh individu yang berfungsi untuk meningkatkan motivasi, efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi yang berorientasi pada keberhasilan dan kesuksesan di tempat kerja. *Psychological capital* yang dimiliki individu ditandai dengan adanya kepercayaan diri, rasa gembira dan pengharapan yang positif tentang masa depan serta kemampuan untuk menghadapi masalah yang terjadi.

Luthan, F., dkk (2007) mengemukakan bahwa *psychological capital* adalah suatu bagian dari psikologis positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut untuk dapat berkembang dengan adanya efikasi diri, harapan, optimisme dan resiliensi dalam dirinya.

Peterson, dkk (2011) mendefinisikan *psychological capital* adalah kapasitas dasar dari seorang individu yang penting untuk memberi motivasi diri, proses kognitif, kemauan untuk berjuang serta menunjukkan kinerja yang baik di tempat kerja.

Bakker & Demerouti (2008), *psychological capital* adalah aspek psikologis individu yang memiliki hubungan dengan rasa gembira dan kemampuan memanipulasi, mengontrol dan memberi dampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan karyawan, yang ditandai oleh efikasi diri, optimism, harapan, dan resiliensi.

2. Dimensi *Psychological Capital*.

Luthans, dkk dalam Jain, dkk (2022) mengemukakan *psychological capital* memiliki empat dimensi yang yang biasa disingkat menjadi HORE yaitu *Hope*, *Optimism*, *Resilience* dan *Self Efficacy*. Adapun penjelasan masing-masing dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Hope* (Harapan)

Hope atau harapan adalah kemampuan dalam merencanakan jalan keluar untuk upaya mencapai tujuan

walaupun terdapat rintangan, serta menjadikan motivasi sebagai cara dalam mencapai tujuan. *Hope* atau harapan merupakan sebuah gaya pengaktif yang memungkinkan orang-orang, meski sedang menghadapi banyak sekali hambatan, untuk membayangkan masa depan yang menjanjikan dan untuk mengatur serta mengejar target. Individu yang memiliki harapan yang tinggi cenderung termotivasi dan lebih percaya diri dalam mengambil tugas, memiliki energi dan keinginan yang kuat serta determinasi yang tinggi untuk memenuhi harapannya, dan cenderung memiliki cara alternatif ketika hambatan muncul, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

b. *Optimism* (Optimisme)

Optimisme adalah suatu tendensi atau kecenderungan untuk mengharapakan hasil yang menguntungkan. Optimisme digambarkan sebagai suatu ekspektasi positif ke depan yang terbuka terhadap pengembangan. Individu yang optimis memiliki harapan bahwa hal-hal baik akan terjadi pada dirinya, tidak mudah menyerah dan biasanya cenderung memiliki rencana tindakan dalam kondisi sesulit apapun. Mereka berusaha menggapai harapan dengan pemikiran yang positif, bekerja keras dalam menghadapi stres dan tantangan sehari-hari secara efektif, memiliki impian untuk mencapai tujuan, berjuang sekuat tenaga, tidak ingin duduk berdiam diri menanti keberhasilan yang

akan diberikan oleh orang lain, ingin melakukan sendiri segala sesuatunya dan tidak ingin memikirkan ketidakberhasilan sebelum mencoba, dan berpikir yang terbaik.

c. *Resilience* (Resiliensi)

Resiliensi adalah kemampuan atau kapasitas insan yang dimiliki seseorang, kelompok atau masyarakat yang memungkinkannya untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan dan bahkan menghilangkan dampak-dampak yang merugikan dari kondisi yang tidak menyenangkan atau mengubah kondisi kehidupan yang menyengsarakan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi. Individu yang memiliki daya resiliensi akan cenderung membuat hidupnya menjadi lebih kuat, maksudnya yaitu bahwa resiliensi akan membuat seseorang berhasil menyesuaikan diri dalam berhadapan dengan kondisi yang tidak menyenangkan pada kondisi stres hebat.

d. *Self-Efficacy* (Keyakinan Diri)

Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber kognitif, dan metode kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan dengan sukses sebuah tugas tertentu dalam sebuah konteks yang telah diberikan. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi, yakin bahwa dirinya mampu menangani secara efektif peristiwa dan situasi yang dihadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas, percaya pada

kemampuan diri yang dimiliki, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman, suka mencari situasi baru, menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat terhadap dirinya.

3. Pengembangan *Psychological Capital*.

Luthans, dkk (2007) mengemukakan bahwa *psychological capital* atau modal psikologis pada individu dapat dikembangkan melalui beberapa cara sesuai dengan masing-masing dimensinya, yaitu sebagai berikut:

a. *Hope* (Harapan)

Cara mengembangkan aspek hope adalah:

- 1) Mengatur dan mengklarifikasi target pribadi dan organisasi yang spesifik dan menantang.
- 2) Melakukan metode langkah untuk memecahkan target menjadi sub langkah yang dapat diatur sehingga dapat menandai peningkatan dan membuat pengalaman langsung terkait setidaknya kemenangan dan kesuksesan kecil.
- 3) Mengembangkan setidaknya satu alternatif atau jalan kemungkinan untuk target yang telah disusun dengan disertai rencana tindakan.
- 4) Akui kesenangan dalam proses bekerja untuk menggapai target dan jangan hanya berfokus pada pencapaian akhir

- 5) Bersiap dan bersedia untuk menekuni rintangan dan permasalahan.
- 6) Bersiap dan terampil mengetahui kapan dan jalan alternatif mana yang bisa dipilih ketika rute utama menuju pencapaian target tidak lagi dapat dilakukan atau tidak lagi produktif.
- 7) Bersiap dan pintar dalam mengetahui kapan dan bagaimana menarget kembali untuk menghindari jebakan atau harapan yang salah.

b. *Optimism* (Optimisme)

Cara mengembangkan aspek optimisme adalah:

- 1) Identifikasi keyakinan menakutkan diri ketika dihadapkan pada sebuah tantangan.
- 2) Evaluasi keakuratan keyakinan
- 3) Sekali keyakinan yang tidak berfungsi secara normal tereduksi, ganti dengan keyakinan yang lebih membangun dan akurat yang telah dikembangkan.

c. *Resillience* (Resiliensi)

Cara mengembangkan aspek resiliensi adalah:

- 1) Hindari jebakan pemikiran negatif ketika suatu hal mulai memburuk
- 2) Uji keakuratan keyakinan terhadap permasalahan dan bagaimana mencari solusi jitu.

- 3) Tetapkan ketenangan dan kefokuskan ketika emosi dan stres menyerbu.

d. *Self-Efficacy* (Keyakinan Diri)

Cara mengembangkan aspek keyakinan diri adalah:

- 1) **Pengalaman ahli atau pencapaian performa.** Hal ini tentunya sangat potensial untuk mengembangkan kepercayaan diri karena melibatkan informasi langsung terkait sukses. Bagaimanapun, pencapaian tidak secara langsung membangun kepercayaan diri. Proses situasional, seperti tugas yang kompleks dan proses kognitif seperti persepsi terhadap kemampuan seseorang, sama-sama berpengaruh terhadap perkembangan percaya diri.
- 2) **Pengalaman atas nama orang lain atau memperagakan.** Jika seseorang melihat orang lain seperti diri mereka berhasil dengan usaha yang dipertahankan, mereka akan mulai percaya bahwa diri mereka juga memiliki kapasitas untuk berhasil.
- 3) **Persuasi sosial.** Seorang individu yang kompeten dapat membantu mengembangkan kepercayaan diri orang lain dengan mempersuasi atau meyakinkan.
- 4) **Rangsangan atau motivasi fisik dan psikis.** Orang-orang sering kali bergantung pada apa yang mereka rasakan, baik secara fisik maupun psikis, untuk mengukur kapabilitas

mereka. Bagaimanapun, kondisi fisik dan mental yang sempurna dapat menyebabkan tumbuhnya kepercayaan diri.

D. Leader Member Exchange (LMX)

1. Pengertian *Leader Member Exchange* (LMX).

Graen, dkk dalam O'Donnell, dkk (2012) mendefinisikan *leader member exchange* merupakan proses komunikasi dua arah antara pemimpin dalam membina hubungan dengan setiap rekan kerjanya. Graen & Uhl (1995) dalam Utama, dkk. (2017) berpendapat bahwa *leader member exchange* didasarkan pada hubungan timbal balik antara karyawan dan pemimpin. *Leader member exchange* tidak hanya sebatas hubungan rekan kerja saja, teori ini juga menunjang baik pemimpin maupun karyawan untuk saling memberi *feedback* satu sama lain. Adapun pendapat lain dari Liden & Maslyn (1998) dalam Utama, dkk. (2017) menyatakan bahwa *leader member exchange* adalah perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, menghormati keterampilan dan pengetahuan pemimpin, kesetiaan kepada satu sama lain dan menyukai satu sama lain.

Berdasarkan beberapa pengertian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *leader member exchange* merupakan hubungan timbal balik yang melibatkan komunikasi antara pemimpin dan karyawan melalui keakraban antar satu dan lainnya, berkontribusi

untuk sesama, saling setia dan mempunyai rasa hormat antar individu.

2. Aspek-Aspek Leader Member Exchange

Liden & Maslyn (1998) dalam Hutama, dkk (2017) mengungkapkan bahwa terdapat empat aspek dalam *leader member exchange*, yaitu:

a. Afek

Afek ditunjukkan dengan adanya ketertarikan antar satu sama lain untuk berkenalan. Ketertarikan tersebut berupa keinginan untuk berteman dan mengenal lebih dalam, serta terdapat empati dalam bekerja. Selain itu, pemimpin dan anggota sama-sama menikmati menjadi bagian dari sebuah organisasi atau Perusahaan.

b. Loyal

Loyal yaitu anggota dan pemimpin saling memberikan dukungan dan kepercayaan. Misalnya pemimpin percaya bahwa anggotanya bisa menyelesaikan tugas dengan bagus tanpa dikontrol setiap saat.

c. Kontribusi

Kontribusi menggambarkan apa yang dilakukan pemimpin dan anggota memberikan kontribusi positif untuk organisasi. Artinya, apa yang dikerjakan akan membuahkan hasil yang bermanfaat pada tempat ia bekerja.

d. Hormat

Rasa hormat menggambarkan tingkat saling menghargai keunikan, keunggulan atau keahlian masing-masing. Pada dasarnya setiap manusia adalah *individual differences* yang artinya setiap individu memiliki kelebihan dan karakter masing-masing. Jadi, perbedaan pada setiap orang tidak bisa dibandingkan namun perlu dihargai.

E. Person Organization Fit

1. Pengertian *Person Organizational Fit*.

Person organization Fit (P-O Fit) secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu Kristof (1996) dalam Astuti (2010). Sementara Donald & Sanjay (2007) mendefinisikan *person organization fit* adalah adanya kesesuaian atau kecocokan antara individu dengan organisasi ketika:

- a) setidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau
- b) mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa.

2. Konsep *Person Organization Fit*

Person Organization Fit menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik kesesuaian yang sama dalam memenuhi kebutuhan masing-masing (Sekiguchi, 2004). Ada dua bentuk *person organization fit*, yang pertama *supplementary fit* terjadi jika seseorang melengkapi, menarik dan memiliki karakteristik yang

berbeda dengan individu lain didalam lingkungan. Bentuk kedua, *complementary fit* yaitu terjadi jika karakteristik seseorang menciptakan lingkungan atau menambah sesuatu yang kurang dalam lingkungan tersebut Muchinsky & Monahan dalam Kristof (1996). Berdasarkan asalnya, *person organization fit* juga dapat dibedakan menjadi *need supplies* dan *demand abilities*. *Need supplies person organization fit* terjadi jika organisasi mampu memuaskan kebutuhan, keinginan dan preferensi individu. Sebaliknya berdasarkan *demand abilities* menyatakan bahwa kesesuaian itu terjadi jika individu dapat memenuhi permintaan organisasi.

3. Indikator *Person Organization Fit*

Kristof (1996) dalam Astuti (2010) mengemukakan bahwa *person organizational fit* dibentuk oleh empat indikator, yaitu:

- a. Kesesuaian nilai (*value congruence*) adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi.
- b. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*) adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam ini adalah pemimpin dan rekan kerja.
- c. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfilment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.

- d. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non-nilai) dari setiap individu dan iklim atau budaya organisasi.

F. Perilaku Kerja Inovatif

1. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif adalah sikap atau perilaku individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru untuk diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

Perilaku inovatif juga dapat didefinisikan sebagai semua tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi organisasi. Ini termasuk pengembangan ide atau teknologi produk baru serta perubahan prosedur administrasi yang bertujuan untuk meningkatkan hubungan kerja atau implementasi ide dan ide untuk proses kerja secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya (Kleysen & Street dalam Kresnandito & Fajrianthi, 2012).

Sajiwo (2014) menyatakan bahwa inovasi adalah proses merenungkan dan menerapkan pemikiran tersebut, yang mengarah pada hal-hal baru berupa produk, layanan, proses, metode, kebijakan, dll. Dalam konteks inovasi organisasi, salah satu alternatif untuk

membentuk organisasi yang inovatif adalah melalui inovasi yang dilakukan oleh anggota (individu) organisasi tersebut. Messmann & Mulder (2012) mengatakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah jumlah aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai serangkaian tugas yang diperlukan untuk tujuan mengembangkan inovasi.

Jong & Hartog (2010) mengemukakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah rangkaian kegiatan kerja yang dilakukan secara konsisten oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif. Nindyati, A. D (2009) mengemukakan perilaku inovatif adalah perilaku untuk memunculkan, meningkatkan dan menerapkan ide-ide baru dalam tugas, kelompok kerja atau organisasi. Farr dan Ford (Wardhani & Gulo, 2017) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah suatu bentuk perilaku dengan tujuan mencapai inisiasi dan pengenalan ide, proses, prosedur dan produk baru yang berguna bagi organisasi.

Inkeles dalam Wardhani & Gulo (2017) memaknai inovatif sebagai bagian dari proses modernisasi yang dikaitkan dengan perilaku kerja inovatif sebagai bagian dari proses perubahan kehidupan masyarakat yang diikuti dengan perubahan sikap, karakteristik dan gaya hidup individu dalam Masyarakat. West dan Farr (Wardhani & Gulo, 2017) mengemukakan perilaku kerja yang inovatif, yaitu

penemuan, pengalaman dan penerapan ide, proses, produk dan prosedur baru dan kemudian digunakan dalam organisasi untuk memberi manfaat bagi kinerja kerja, kelompok kerja, organisasi dan masyarakat secara luas.

2. Aspek-aspek Perilaku Kerja Inovatif

Jong & Hartog (2010) mengemukakan perilaku kerja inovatif terdiri dari beberapa aspek, yaitu sebagai berikut:

a. Eksplorasi peluang (*Opportunity exploration*)

Identifikasi peluang baru merupakan langkah awal yang perlu dilakukan dalam merealisasikan suatu hal yang baru. Awal dari proses inovasi seringkali diawali oleh suatu ketidaksengajaan berupa penemuan peluang, masalah yang muncul, atau teka-teki yang perlu dipecahkan. Pemicunya dapat berupa kesempatan untuk memperbaiki kondisi atau ancaman yang membutuhkan tanggapan.

b. Generasi ide (*Idea generation*)

Generasi diperlukan untuk berinovasi karena selain menyadari suatu kebutuhan atau peluang, kemampuan untuk membangun cara-cara baru dalam menjawab kebutuhan tersebut juga sangat penting. Generasi ide sendiri mengacu pada menghasilkan konsep untuk tujuan perbaikan, sehingga diperlukan adanya individu yang dapat mendekati masalah atau kesenjangan yang muncul dari sudut yang berbeda.

c. **Memperjuangkan (*Championing*)**

Memperjuangkan dalam hal ini adalah perilaku yang terkait dengan mencari dukungan seperti mempengaruhi anggota atau manajemen lain untuk mendorong dan bernegosiasi, dengan kata lain memperjuangkan berkaitan dengan menjual ide. Pembangunan koalisi diperlukan untuk menerapkan inovasi yang melibatkan perolehan kekuasaan dengan penjualan ide tersebut pada pihak lain. Dalam konteks ini terdapat istilah seorang juara dimana istilah tersebut merujuk pada seseorang dengan peran informal yang mampu mendorong ide kreatif untuk melampaui hambatan dalam organisasi.

d. **Aplikasi (*Application*)**

Ide yang memperoleh dukungan pada akhirnya akan diimplementasikan. Implementasi berarti meningkatkan produk dan prosedur yang sudah ada atau mengembangkan yang baru. Ide yang telah dipilih harus diterapkan oleh anggota organisasi dengan upaya yang besar.

3. Dampak Positif Perilaku Kerja Inovatif

Berliana & Arsanti (2018) mengemukakan bahwa adanya perilaku kerja inovatif di sebuah organisasi atau perusahaan memiliki beberapa dampak positif, yaitu sebagai berikut:

- a. Dapat menghasilkan gagasan untuk lingkungan kerja.

Dengan adanya perilaku kerja inovatif, akan mendorong karyawan untuk menciptakan ide-ide baru untuk memperbaiki lingkungan tempat kerja menjadi lebih baik dan menciptakan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.

- b. Dapat mempromosikan diri sendiri dalam pekerjaan.

Karyawan yang memiliki ide inovatif memiliki peluang yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan adanya peran serta karyawan tersebut dalam menciptakan ide baru untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan.

- c. Dapat mewujudkan gagasan baru untuk lingkungan kerja.

Perilaku kerja inovatif sebagai tempat dalam individu untuk mengimplementasikan ide-ide baru yang terpendam dan dapat digunakan untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.

4. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja

Jong & Hartog (2010) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif di organisasi atau perusahaan yaitu sebagai berikut:

- a. Tantangan kerja (*Job challenge*)

Ketika karyawan menghadapi tantangan, mereka akan lebih termotivasi secara intrinsik. Rekan kerja dapat dimotivasi oleh

faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motif ekstrinsik meliputi insentif berdasarkan kenaikan gaji, bonus, dll. Motivator intrinsik termasuk insentif yang diterima oleh partisipasi. Motif intrinsik diharapkan memiliki pengaruh yang lebih signifikan dalam membuat saran dan usaha implementasi.

b. Otonomi (*Autonomy*)

Individu akan lebih berinovatif apabila mereka memiliki pemimpin yang cukup mengawasi dan mengontrol ketika mereka bekerja.

c. Perhatian strategis (*Strategic Attention*)

Perhatian dapat mempengaruhi perilaku inovatif, terutama ditujukan untuk meningkatkan tujuan bisnis yang lebih umum seperti kepuasan kerja dan kinerja. Perusahaan yang mampu memberikan perhatian yang baik untuk karyawan akan menjadikan karyawan menjadi lebih bekerja dengan baik.

d. Situasi yang mendukung (*Supportive climate*)

Perusahaan diharapkan mampu mengetahui situasi yang diperlukan dan diharapkan oleh karyawan, karena dengan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, karyawan akan membuang sedikit waktu dalam memutuskan bagaimana bertindak dalam situasi tertentu sehingga karyawan dapat lebih berinisiatif dengan melakukan inovasi.

e. Kontak luar (*Exteral contacts*)

Semakin seringnya rekan kerja berinteraksi dengan klien dan kompetitor maka hal ini memungkinkan pekerja untuk mengidentifikasi peluang pasar dan ancaman dari pekerjaan mereka di lingkungan yang lebih cepat dan menggunakannya untuk pengembangan layanan baru.

f. Perbedaan (*Differentiation*)

Perbedaan situasi, terutama perbedaan situasi pasar akan mempengaruhi perilaku inovatif, karena karyawan tidak ingin perusahaannya tertinggal dari perusahaan lain.

g. Variasi permintaan (*Variation in demand*)

Variasi permintaan diharapkan dapat mendorong perilaku inovatif. ketika Pelanggan menginginkan layanan yang berbeda, maka hal itu membuat karyawan dipaksa untuk menghasilkan ide baru secara berurutan untuk menghubungkan dengan kebutuhan pelanggan.

G. Tinjauan Penelitian Sebelumnya.

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dan menjadi rujukan dalam penelitian ini yaitu tentang pengaruh *psychological capital* dan *leader member exchange* terhadap *person organizational fit* dan *innovative work behavior* karyawan PT. Bumi Karsa. Penelitian yang relevan menjadi referensi dan kajian mendalam untuk mendukung hasil

penelitian ini sebelum penelitian ini dilakukan, telah ada beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan diantaranya:

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Purwanto, dkk (2021) "Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior"	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengolahan data menggunakan software Smart PLS versi 3.0 sebagai alatnya.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik dan modal psikologis berpengaruh dan dapat menjadi prediktor perilaku kerja inovatif karyawan. Selanjutnya terdapat korelasi positif antara kepemimpinan autentik dengan perilaku kerja inovatif pegawai, serta terdapat korelasi positif antara modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kepemimpinan otentik atasannya maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatifnya. Semakin

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			tinggi persepsi karyawan terhadap modal psikologis maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatifnya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima.
2	Alshebami, Ali Saleh (2021) "The Influence of Psychological Capital on Employees Innovative Behavior : Mediating Role of Employees Innovative Intention and Employees Job Satisfaction"	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan Smart PLS.	Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa konstruk modal psikologis, kepuasan karyawan, dan niat inovatif karyawan memprediksi 45% varians perilaku inovatif karyawan. Dilaporkan juga bahwa modal psikologis memperkirakan 17,8% varian kepuasan karyawan dan 23,3% varian niat inovatif karyawan. Oleh karena itu, karena prediksi lebih tinggi dari 10%, model diterima untuk prediksi.

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3	Carsten Christoph Schermuly, Bertolt Meyer, & Lando Dammer (2013) "Leader-Member Exchange and Innovative Behavior"	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengujian hipotesis menggunakan model persamaan struktural.	Hasil mepenelitian menunjukkan <i>leader member exchange</i> memiliki dampak langsung terhadap perilaku kerja inovatif.
4	Widiastuti & Rosita Endang Kusmaryani (2023) "The Influence of Leader Member Exchange on Innovative Work Behavior (A Study of High School Teachers)"	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis statistik SPSS	Hasil penelitian ini menemukan bahwa <i>leader member exchange</i> memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.
5	Bilal Afsar (2016) "The impact of person-organization fit on innovative work behavior: the mediating effect of knowledge sharing behavior"	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pemodelan persamaan struktural untuk menganalisis hubungan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>person-organization fit</i> berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif.

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
6	Bhattarai, G & Budhathoki, PB (2023) "Impact of person-environment fit on innovative work behavior: Mediating role of work engagement"	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan AMOS, dengan jumlah responden sebanyak 499. Responden merupakan karyawan yang bekerja di organisasi nirlaba kemanusiaan di Nepal.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik P-O Fit maupun Person-Job Fit (P-J Fit) berpengaruh positif terhadap IWB, dengan keterlibatan kerja sebagai mediator. Studi ini dilakukan di sektor organisasi non-profit di Nepal dan menemukan bahwa P-O Fit meningkatkan perilaku inovatif karyawan melalui peningkatan keterlibatan kerja mereka
7	Chen, W dkk (2021) "The impact of Employess' Psychological Capital on Innovatove Work Behavior: The Chain Mediating Effect of Knowledge Donating and	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat ukurnya. Responden penelitian ini adalah karyawan tetap dari kota-kota di Tiongkok yang bekerja di bidang teknologi informasi, pengujian dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa syCap memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap innovative work behavior. Selain itu, PO fit memediasi hubungan ini dengan meningkatkan rasa kesesuaian dan kepuasan karyawan terhadap organisasi,

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Knowledge Collecting”	sertifikasi, penelitian dan pengembangan, manajemen, dan sektor lainnya. Jumlah responden sebanyak 345 orang.	yang pada gilirannya mendorong perilaku kerja inovatif
8	Aungkana Atitumpung & Yousre F. Badir (2018) “Leader-member exchange, learning orientation and innovative work behavior”	Metode peneliyian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data dari 337 karyawan dan 137 manajer langsung dari sektor manufaktur. Pengujian hipotesis menggunakan model linear hirarkis.	Hasil penelinitian menunjukkan bahwa LMX dan orientasi belajar karyawan berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif karyawan, dan hubungan tersebut dimediasi oleh efikasi diri kreatif.
9	Radhif Diman Mahendra Baharuddin & Dian Ekowati (2022) “Psychological Capital dan Innovative Work Behavior pada Perusahaan Tenun Ikat”	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan software pengolahan data SmartPLS versi 3.3.7	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>psychological capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> , <i>employee creativity</i> dan <i>employee engagement</i> . Selain itu hasil pengujian juga

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara <i>Employee Creativity</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> .
10	Dharmendra Kumar, Yogesh Upadhyay, Radha Yadav, Anil Kumar Goyal (2022) "Psychological capital and innovative work behavior: The role of mastery orientation and creative self-efficacy"	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden 229 karyawan Hotel Bintang tida di New Delhi	Hasil penelitian menemukan bahwa psychological capital akan mempengaruhi perilaku kerja inovasi secara langsung dan tidak langsung. Selanjutnya penelitian ini mengungkapkan bahwa orientasi penguasaan memediasi Sebagian hubungan antara <i>psychological capital</i> dan perilaku kerja inovatif.
11	Jia, J.dkk (2023) "How leader-member exchange influences person-organization fit: a	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui survey dari	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota (LMX) secara signifikan

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<i>social exchange perspective</i>	berbagai organisasi di Asia. Responden terdiri dari 184 karyawan dan pemimpin mereka di berbagai industri manufaktur	meningkatkan P-O fit. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan baik oleh pemimpin mereka lebih cenderung merasa cocok dengan nilai-nilai dan budaya organisasi.
12	Newman, A, dkk (2014) "Psychological capital: A review and synthesis"	Penelitian ini menggunakan metode analisis yang mencakup tinjauan literatur yang komprehensif dan sintesis dari penelitian-penelitian sebelumnya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat <i>psychological capital</i> yang tinggi membantu individu lebih baik dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan dan budaya organisasi serta meningkatkan kesesuaian responden dengan organisasi.

H. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan swasta konstruksi yang ada di Makassar. Bertahan dalam persaingan yang semakin kompetitif diperlukan adanya inovasi yang dilakukan oleh karyawan untuk mempertahankan eksistensi dan kualitas perusahaan. Perilaku kerja inovatif dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yang berbeda,

yaitu faktor individual, faktor interpersonal, dan faktor kontekstual (Jain, 2015).

Faktor individual mencakup karakteristik individu yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk berinovasi seperti tingkat motivasi, kepercayaan diri, keingintahuan, dan kemampuan berfikir kreatif. Hal tersebut mengacu pada teori *psychological capital*. Menurut Wojtczuk & Turek (2015) mengemukakan bahwa *psychological capital* secara signifikan mempengaruhi perilaku kerja inovatif dari karyawan.

Faktor interpersonal berkaitan dengan interaksi sosial antara individu di tempat kerja. Komunikasi yang efektif, Kerjasama tim yang baik, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta suasana kerja yang terbuka terhadap ide-ide baru. Pimpinan merupakan salah satu anteseden yang paling vital bagi inovasi di dalam organisasi karena pimpinan membantu pengembangan kreativitas dan implementasi ide baru, menginspirasi, dan membantu pengembangan iklim belajar, serta memfasilitasi pertukaran yang produktif pada karyawan (Schuh, dkk., 2018).

Hal tersebut mengacu kepada teori *leader member exchange*, dimana Schermuly, Meyer, & Dameer (2013) mengemukakan bahwa tingginya *leader member exchange* berarti bahwa karyawan mempersepsikan bahwa atasan memiliki sikap yang suportif, peduli, dapat dipercaya, dan loyal sehingga karyawan akan membalas dengan memberikan keterlibatan yang tinggi, usaha, peran, serta hasil kerja yang positif.

Faktor kontekstual mencakup budaya organisasi yang mendukung inovasi, struktur organisasi yang fleksibel, kebijakan perusahaan yang mendorong eksperimen, dan sumber daya yang tersedia untuk riset dan pengembangan. Hal tersebut mengacu ke teori *person organization fit*, penelitian yang dilakukan oleh Ahktar, dkk (2019) mengemukakan bahwa *person organizational fit* secara signifikan memiliki peran positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Keterkaitan antara *psychological capital*, *leader member exchange*, *person organization fit* dalam kaitannya dengan perilaku kerja inovatif dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

I. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan tinjauan empiris maka hipotesis penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

- H1 = Diduga *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit*.
- H2 = Diduga *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit*.
- H3 = Diduga *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*.
- H4 = Diduga *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*.
- H5 = Diduga *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*.
- H6 = Diduga *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit*.
- H7 = Diduga *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Jenis Penelitian

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik. Metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022).

2. Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diambil secara langsung di lapangan yang berasal dari responden melalui metode penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bumi Karsa. Pengumpulan data primer ini dimaksudkan untuk memperoleh data secara langsung antara peneliti dengan objek penelitian tanpa melalui perantara. Data yang diambil merupakan pernyataan dari beberapa hal yang menjadi pertimbangan karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Karsa yang beralamat Gedung Wisma Kalla Lt. 11, Jalan Dr. Sam Ratulangi No. 8-10 Makassar. Alasan pemilihan lokasi penelitian di PT. Bumi Karsa karena masih adanya gap partisipasi karyawan dalam pembuatan proyek inovasi yang belum mencapai target perusahaan.

2. Waktu

Penelitian dilaksanakan selama 2 bulan dimulai bulan April – Mei 2024.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2022) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Bumi Karsa yang berjumlah 397 Orang.

2. Sampel

Sugiyono (2022) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 199 responden dimana

penentuannya menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5%.

Rumus Slovin:
$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = persentase batas toleransi (*margin of error*)

Berdasarkan Rumus Slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned} n &= 397 / (1 + (397 \times 0,05^2)) \\ &= 397 / (1 + 0,09925) \\ &= 397 / 1,9925 \\ &= 199 \end{aligned}$$

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *propotionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2022). Strata subjek ditentukan berdasarkan level jabatan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Perhitungan Sampel Proporsional

No.	Stratifikasi	Populasi	Perhitungan Proporsional	Sampel
1	<i>Top Management</i>	3	$3 / 397 \times 199$	2
2	<i>Middle Management</i>	138	$138 / 397 \times 199$	69
3	<i>Low Management</i>	256	$256 / 397 \times 199$	128
JUMLAH		397		199

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner.
- b. Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kalimat atau verbal. Cara memperoleh data kualitatif dilakukan dengan wawancara dan observasi.

2. Sumber Data

- a. Data Primer
Data primer merupakan data yang secara langsung diambil dari objek/subjek oleh peneliti. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari jawaban kuesioner.
- b. Data Sekunder
Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, berupa keterangan yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi dan mendukung data primer seperti Profil PT. Bumi Karsa, dan buku referensi.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung pada PT. Bumi Karsa secara cermat dengan tujuan memperoleh sejumlah data dan informasi terkait perusahaan.
- b. Kuesioner, yaitu Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pernyataan kepada responden untuk memperoleh data.
- c. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan karyawan PT. Bumi Karsa.
- d. Dokumen, yaitu mengutip dokumen yang telah dipublikasikan dan dianggap relevan dengan penelitian seperti profil perusahaan.

F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

1. Definisi Operasional

Secara operasional variabel perlu didefinisikan agar menjelaskan makna dari variabel penelitian. Adapun variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) diuraikan sebagai berikut:

- a. *Psychological Capital* didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan untuk dapat berkembang yang ditandai dengan adanya kepercayaan diri dengan kemampuan yang dimiliki, adanya keinginan untuk mencapai tujuan, keyakinan untuk mendapatkan hasil yang positif serta kemampuan karyawan untuk bangkit pada saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya.

Penelitian ini mengukur *psychological capital* dengan empat indikator, yaitu:

- 1) *Hope* (Harapan) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan karyawan PT. Bumi Karsa dalam merencanakan jalan keluar ketika menghadapi keadaan sulit dalam pekerjaannya, dan menjadikannya motivasi sebagai cara dalam mencapai tujuan.
 - 2) *Optimism* (Optimisme) dalam penelitian ini didefinisikan karyawan PT. Bumi Karsa yang tidak mudah menyerah, bekerja keras, ingin melakukan sendiri segala sesuatunya dan tidak ingin memikirkan ketidakberhasilan sebelum mencoba.
 - 3) *Resilience* (Resiliensi) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan karyawan PT. Bumi Karsa untuk bangkit dari permasalahan dan berjuang untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki ketika menghadapi suatu masalah pada pekerjaannya.
 - 4) *Self – Efficacy* (Keyakinan diri) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai keyakinan karyawan PT. Bumi Karsa mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, mengimplementasikan tindakan, dan memandang kesulitan dalam pekerjaannya sebagai tantangan bukan ancaman.
- b. *Leader Member Exchange* didefinisikan sebagai interaksi timbal balik antara atasan dan bawahan PT. Bumi Karsa yang melibatkan

komunikasi, keakraban antar satu dan lainnya, berkontribusi untuk sesama, saling setia dan mempunyai rasa hormat. Penelitian ini mengukur *Leader Member Exchange* dengan empat indikator, yaitu:

- 1) Afek dalam penelitian ini didefinisikan sebagai daya tarik antara atasan dan bawahan sehingga terjalin suatu hubungan untuk pengembangan perusahaan.
- 2) Loyal dalam penelitian ini didefinisikan sebagai dukungan dan kepercayaan antara atasan dan bawahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan ataupun *project* di lingkup PT. Bumi Karsa.
- 3) Kontribusi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atasan dan bawahan memberikan kontribusi positif bagi PT. Bumi Karsa.
- 4) Rasa hormat dalam penelitian ini didefinisikan sebagai tingkat saling menghargai antara atasan dan bawahan dalam hal kemampuan maupun keunikan yang ada di lingkup PT. Bumi Karsa.

- c. *Person Organizational Fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu yang ada di PT. Bumi Karsa. Penelitian ini mengukur *Person Organizational Fit* diukur dengan empat indikator, yaitu:

- 1) Kesesuaian nilai (*value congruence*) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai intrinsik karyawan dengan organisasi.
 - 2) Kesesuaian tujuan (*goal congruence*) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kesesuaian antara tujuan karyawan dengan organisasi dalam hal ini adalah atasan dan rekan kerja.
 - 3) Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfilment*) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.
 - 4) Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kesesuaian antara kepribadian (non-nilai) dari setiap karyawan dan budaya organisasi.
- d. *Innovative Work Behavior* didefinisikan sebagai sikap atau perilaku karyawan PT. Bumi Karsa dalam memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, proses, produk, prosedur, atau metode yang baru untuk diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Penelitian ini mengukur *innovative work behavior* dengan empat indikator, yaitu:
- 1) Eksplorasi peluang (*Opportunity exploration*) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai identifikasi yang dilakukan oleh

karyawan PT. Bumi Karsa untuk menemukan peluang dari masalah yang dalam pekerjaan dan perlu untuk dipecahkan.

- 2) Generasi ide (*Idea generation*) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai konsep yang dihasilkan oleh karyawan untuk tujuan perbaikan.
- 3) Memperjuangkan (*Championing*) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai karyawan yang mencari dukungan atau mempengaruhi karyawan lain untuk mendorong dan bernegosiasi dalam memperjuangkan idenya.
- 4) Aplikasi (*Application*) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai implementasi yang dilakukan karyawan PT. Bumi Karsa untuk peningkatan produk, prosedur, efisiensi biaya, mutu, dan metode yang sudah ada atau mengembangkan yang baru.

2. Pengukuran Variabel Penelitian

Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Sugiyono (2022) mengemukakan bahwa dalam penelitian dan pengembangan, skala likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau

diciptakan. Kuesioner yang akan digunakan terdiri dari lima instrumen jawaban dan skor seperti berikut :

Tabel 3.2 Instrumen Jawaban Kuesioner

Instrumen Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik untuk memudahkan peneliti dalam memahami makna data yang telah dianalisis.

1. Uji Instrumen Variabel

a. Uji Validitas

Sugiharto dan Sitinjak (2006) mengemukakan validitas berhubungan dengan suatu perubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program AMOS 24 dan Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti

untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariat Pearson (Produk Momen Pearson). Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Jika $r_{hitung} \geq r_{table}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas digunakan untuk melihat apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukuran semakin stabil dalam mengukur suatu gejala.

Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika $\alpha > 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Ada pula yang memaknainya sebagai berikut: Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna. Jika α antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi. Jika α 0,50 – 0,70 maka

reliabilitas moderat. Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022).

3. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random (Sugiyono, 2022). Teknik analisis inferensial yang digunakan adalah analisis jalur.

Analisis jalur pada prinsipnya didasarkan pada pemahaman atas teori ataupun temuan yang sesuai untuk menentukan arah pengaruh tersebut. Analisis jalur ini digunakan untuk menguji atau mengecek model hubungan yang telah ditentukan bukan untuk menemukan penyebabnya. Analisis jalur dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hirarki kedudukan

masing-masing variabel dalam rangkaian jalur-jalur kausal, baik secara langsung maupun tidak langsung (Hussein, 2001). Pengaruh langsung artinya arah hubungan antara dua variabel langsung tanpa melewati variabel lain, sementara pengaruh tidak langsung harus melewati variabel lain. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi (Solimun, 2002).

Solimun (2022) mengemukakan bahwa terdapat beberapa asumsi yang mendasari analisis jalur, yaitu:

1. Didalam model analisis path, yaitu hubungan antar variabel adalah linear dan kausal aditif.
2. Hanya model rekursif dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran kausal ke satu arah.
3. Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval.
4. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan reliabel).
5. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

Adapun tahap-tahap analisis jalur tersebut adalah:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori.
2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandari analisis jalur yang meliputi: hubungan antar variabel adalah linear, model rekursif merupakan sistem aliran kausal satu arah. Variabel

endogen minimal berskala interval, observe variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan reliabel), model dispesifikasikan dengan benar sesuai dengan teori.

3. Perhitungan dengan koefisien jalur dengan menggunakan *software* AMOS 24. Hal ini dilakukan karena program AMOS mampu menghitung pengaruh langsung maupun tidak langsung.
4. Pemeriksaan validitas model dengan menghitung koefisien determinasi total dengan menggunakan rumus.

Besarnya koefisien determinasi total menunjukkan informasi yang terkandung dalam data yang dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain dan error. Namun penelitian ini menggunakan AMOS maka koefisien determinasi langsung terlihat dalam model dengan melihat nilai GFI. Interpretasi hasil analisis (Solimun, 2002).

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dengan menentukan dan mengukur pola hubungan antara variabel dan tingkat signifikansi korelasi tersebut. Selanjutnya dari hasil perhitungan analisis tersebut dilakukan analisa nilai dengan membandingkan P Value dengan $\alpha = 0,05$. Bila $P \text{ Value} < 0,05$ maka hipotesis diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil PT. Bumi Karsa

PT. Bumi Karsa didirikan di Ujung Pandang (Makassar) pada tanggal 14 Februari 1969. Hingga saat ini pengabdian PT. Bumi Karsa turut membantu menunjang pembangunan nasional yang tersebar di berbagai tanah air, khususnya dikawasan Indonesia Timur. Keberhasilan PT. Bumi Karsa dalam berbagai macam proyek konstruksi nasional seperti jalan, jembatan, bendung, bendungan, irigasi, pelabuhan, pusat perbelanjaan, gedung-gedung perkantoran, sekolah/universitas, rumah sakit, pabrik dan fasilitas umum lainnya telah menumbuhkan kepercayaan pemerintah dan masyarakat umum.

PT. Bumi Karsa memiliki tiga lokasi kantor, dimana kantor pusat beralamat di Gedung Wisma Kalla Lantai 11, Jl. Dr. Sam Ratulangi No. 8, Makassar, Kantor Jakarta yang beralamat di Jl. Gandaria VII No. 15, Jakarta Selatan dan Workhsop yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 15 Daya, Makassar.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan infrastruktur berskala Internasional yang berdaya saing dan inovatif.

b. Misi

- 1) Meningkatkan SDM yang handal dan profesional.
- 2) Proses bisnis yang efektif dan efisien.
- 3) Melakukan inovasi yang bermutu tinggi dan berkelanjutan.
- 4) Pengelolaan keuangan yang bersih dan anti penyuapan.
- 5) Mengutamakan kesehatan keselamatan kerja (K3), ramah lingkungan.
- 6) Berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal yang penting di dalam suatu organisasi karena digunakan sebagai petunjuk susunan bagian dalam organisasi yang membedakan fungsi-fungsi, jalur koordinasi dan tugas dari setiap jabatan. Struktur organisasi PT. Bumi Karsa dapat dilihat pada Lampiran 3.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden yang merupakan karyawan di PT. Bumi Karsa. Karakteristik yang

dimaksud merupakan identitas subjek yang terdiri dari jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Secara singkat karakteristik responden dapat dilihat pada table 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No.	Karakteristik resonden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	171	86%
	Perempuan	28	14%
2.	Masa Kerja		
	< 2 Tahun	23	12%
	2 – 5 Tahun	64	32%
	6 – 10 Tahun	62	31%
	11 – 15 Tahun	35	18%
	>15 Tahun	15	7%
3.	Tingkat Pendidikan		
	SMA/SMK	16	8%
	Diploma	17	9%
	S1	151	76%
	S2	15	7%

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan. Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr. (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

a. *Psychological Capital (X1)*

Persepsi responden tentang *psychological capital* dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	1	0,5	0	0,0	13	6,5	108	54,3	77	38,7	4,31
X1.1.2	1	0,5	1	0,5	21	10,6	91	45,7	85	42,7	4,30
Harapan (X1.1)											4,31
X1.2.1	2	1,0	1	0,5	29	14,6	102	51,3	65	32,7	4,14
X1.2.2	1	0,5	1	0,5	13	6,5	109	54,8	75	37,7	4,29
Optimis (X1.2)											4,22

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	1	0,5	0	0,0	13	6,5	108	54,3	77	38,7	4,31
X1.1.2	1	0,5	1	0,5	21	10,6	91	45,7	85	42,7	4,30
Harapan (X1.1)											4,31
X1.2.1	2	1,0	1	0,5	29	14,6	102	51,3	65	32,7	4,14
X1.2.2	1	0,5	1	0,5	13	6,5	109	54,8	75	37,7	4,29
Optimis (X1.2)											4,22

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.3.1	1	0,5	0	0,0	12	6,0	114	57,3	72	36,2	4,29
X1.3.2	1	0,5	0	0,0	25	12,6	115	57,8	58	29,1	4,15
Resiliensi (X1.3)											4,22
X1.4.1	1	0,5	0	0,0	22	11,1	123	61,8	53	26,6	4,14
X1.4.2	3	1,5	5	2,5	26	13,1	111	55,8	54	27,1	4,05
Keyakinan Diri (X1.4)											4,10
Mean Variabel <i>Psychological Capital</i>											4,21

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa persepsi terhadap variabel *psychological capital* dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangat penting, hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,21. Hal ini berarti bahwa para responden memahami *psychological capital* yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan merasakan sikap positif untuk dapat berkembang.

Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel *psychological capital* adalah harapan (X1.1) dengan nilai rata-rata 4,31 sehingga memberikan gambaran responden melibatkan kemampuannya dalam merencanakan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit dan menjadikannya motivasi sebagai cara dalam mencapai tujuan. Selanjutnya indikator optimisme (X1.2) dan resiliensi (X1.3) dengan nilai rata-rata yang sama sebesar 4,22 menunjukkan bahwa responden tidak mudah menyerah, tidak ingin memikirkan

ketidakberhasilan sebelum bertindak, dan memiliki kemampuan untuk bangkit pada saat menghadapi masalah dalam pekerjaannya. Selanjutnya indikator keyakinan diri (X1.4) dengan nilai rata-rata 4,10 yang menunjukkan bahwa responden memiliki keyakinan mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, mengimplementasikan tindakan dan memandang kesulitan dalam pekerjaannya sebagai tantangan bukan ancaman.

Hasil analisis deskriptif pada variabel *psychological capital* menggambarkan bahwa semua indikator mulai dari harapan, optimis, resiliensi dan keyakinan diri adalah indikator yang sangat penting untuk menunjang perilaku kerja inovatif karyawan PT. Bumi Karsa, utamanya indikator harapan.

b. *Leader Member Exchange* (X2)

Variabel *leader member exchange* diukur dengan empat indikator dan dikembangkan menjadi item-item pernyataan disetiap indikator yaitu afek (X2.1), loyal (X2.2), kontribusi (X2.3), dan rasa hormat (X2.4) masing-masing terdiri dari dua item pernyataan.

Persepsi responden tentang *leader member exchange* dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Frekuensi/Prosentasi Indikator Variabel *Leader Member Exchange*

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	1	0,5	1	0,5	19	9,5	114	57,3	64	32,2	4,20
X2.1.2	1	0,5	3	1,5	26	13,1	95	47,7	74	37,2	4,20
Afek (X2.1)											4,20
X2.2.1	1	0,5	4	2,0	16	8,0	96	48,2	82	41,2	4,28
X2.2.2	1	0,5	3	1,5	18	9,0	103	51,8	74	37,2	4,24
Loyal (X2.2)											4,26
X2.3.1	1	0,5	3	1,5	13	6,5	114	57,3	68	34,2	4,23
X2.3.2	2	1,0	3	1,5	21	10,6	107	53,8	66	33,2	4,17
Kontribusi (X2.3)											4,20
X2.4.1	1	0,5	3	1,5	14	7,0	114	57,3	67	33,7	4,22
X2.4.2	1	0,5	5	2,5	16	8,0	113	56,8	64	32,2	4,18
Rasa Hormat (X2.4)											4,20
Mean Variabel <i>Leader Member Exchange</i>											4,22

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa persepsi terhadap variabel *leader member exchange* dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangat penting, hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,22. Hal ini berarti bahwa para responden memahami *leader member exchange* yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan merasakan interaksi timbal balik antara atasan dan bawahan dalam berkomunikasi, keakraban satu sama lain, saling setia dan rasa hormat.

Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel *leader member exchange* adalah loyal (X2.2) dengan nilai rata-rata sebesar 4,26 yang berarti bahwa responden

merasakan dukungan dan kepercayaan antara atasan dan bawahan dalam penyelesaian pekerjaan. Selanjutnya indikator afek (X2.1), kontribusi (X2.3) dan rasa hormat (X2.4) dengan nilai rata-rata yang sama sebesar 4,20 sehingga dapat diartikan bahwa responden merasakan adanya daya tarik antara atasan dan bawahan sehingga terjalin suatu hubungan antara atasan dan bawahan, saling memberikan kontribusi dan saling menghargai satu sama lain.

Hasil analisis deskriptif pada variabel *leader member exchange* menggambarkan bahwa semua indikator mulai dari afek, loyal, kontribusi dan rasa hormat adalah indikator yang sangat penting untuk menunjang perilaku kerja inovatif karyawan PT. Bumi Karsa, utamanya indikator loyal.

c. *Person Organization Fit* (Y1)

Variabel *person organization fit* diukur dengan empat indikator dan dikembangkan menjadi item-item pernyataan disetiap indikator yaitu kesesuaian nilai (Y1.1), kesesuaian tujuan (Y1.2), pemenuhan kebutuhan karyawan (Y1.3), dan kesesuaian karakter kultur-kepribadian (Y1.4) masing-masing terdiri dari dua item pernyataan.

Persepsi responden tentang *person organization fit* dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Frekuensi/Prosentasi Indikator Variabel *Person Organization Fit*

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1.1	1	0,5	0	0,0	14	7,0	125	62,8	59	29,6	4,21
Y1.1.2	1	0,5	0	0,0	21	10,6	119	59,8	58	29,1	4,17
Kesesuaian Nilai (Y1.1)											4,19
Y1.2.1	1	0,5	0	0,0	18	9,0	113	56,8	67	33,7	4,23
Y1.2.2	1	0,5	0	0,0	26	13,1	117	58,8	55	27,6	4,13
Kesesuaian Tujuan (Y1.2)											4,18
Y1.3.1	2	1,0	4	2,0	34	17,1	107	53,8	52	26,1	4,02
Y1.3.2	1	0,5	3	1,5	22	11,1	122	61,3	51	25,6	4,1
Pemenuhan Kebutuhan Karyawan (Y1.3)											4,06
Y1.4.1	1	0,5	0	0,0	124	62,3	124	62,3	50	25,1	4,12
Y1.4.2	1	0,5	1	0,5	23	11,6	120	60,3	54	27,1	4,13
Kesesuaian Karakter Kultur-Kepribadian (Y1.4)											4,13
Mean Variabel Person Organization Fit											4,14

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa persepsi terhadap variabel *person organization fit* dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,14. Hal ini berarti bahwa para responden memahami *person organization fit* yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan merasakan adanya kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu.

Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel *person organization fit* adalah kesesuaian nilai (Y1.1) dengan nilai rata-rata sebesar 4,19 yang berarti bahwa responden merasakan kesesuaian intrinsik dengan perusahaan.

Selanjutnya kesesuaian tujuan (Y1.2) dengan nilai rata-rata sebesar 4,18 menggambarkan bahwa responden merasakan kesesuaian antara tujuan pribadi dengan organisasi dalam hal atasan dan rekan kerja. Selanjutnya kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (Y1.4) dengan nilai rata-rata sebesar 4,13 menggambarkan bahwa responden merasakan kesesuaian antara kepribadian (non-nilai) dengan budaya organisasi. Selanjutnya dengan rerata terendah adalah indikator pemenuhan kebutuhan karyawan (Y1.3) dengan nilai rata-rata sebesar 4,06 menggambarkan bahwa responden merasakan kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat pada lingkungan kerja dengan sistem yang berlaku.

Hasil analisis deskriptif pada variabel *person organization fit* menggambarkan bahwa semua indikator mulai dari kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan dan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian adalah indikator yang sangat penting untuk menunjang perilaku kerja inovatif karyawan PT. Bumi Karsa, utamanya indikator kesesuaian nilai.

d. Innovative Work Behavior (Y2)

Variabel *innovative work behavior* diukur dengan empat indikator dan dikembangkan menjadi item-item pernyataan

disetiap indikator yaitu eksplorasi peluang (Y2.1), generasi ide (Y2.2), memperjuangkan (Y2.3), dan aplikasi (Y2.4) masing-masing terdiri dari dua item pernyataan.

Persepsi responden tentang *innovative work behavior* dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Frekuensi Indikator Variabel *Innovative Work Behavior*

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y2.1.1	1	0,5	0	0,0	20	10,1	100	50,3	78	39,2	4,28
Y2.1.2	1	0,5	0	0,0	26	13,1	111	55,8	61	30,7	4,16
Eksplorasi Peluang (Y2.1)											4,22
Y2.2.1	1	0,5	2	1,0	27	13,6	114	57,3	55	27,6	4,11
Y2.2.2	2	1,0	2	1,0	27	13,6	113	56,8	55	27,6	4,09
Generasi Ide (Y2.2)											4,10
Y2.3.1	1	0,5	0	0,0	24	12,1	108	54,3	66	33,2	4,2
Y2.3.2	1	0,5	0	0,0	16	8,0	120	60,3	62	31,2	4,22
Memperjuangkan (Y2.3)											4,21
Y2.4.1	1	0,5	0	0,0	17	8,5	108	54,3	73	36,7	4,27
Y2.4.2	1	0,5	2	1,0	22	11,1	103	51,8	71	35,7	4,21
Aplikasi (Y2.4)											4,24
Mean Variabel Innovative Work Behavior											4,19

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa persepsi terhadap variabel *innovative work behavior* dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,19. Hal ini berarti bahwa para responden memahami *innovative work behavior* yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan merasakan adanya

sikap dalam mengimplementasikan ide-ide dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel *innovative work behavior* adalah aplikasi (Y2.4) dengan nilai rata-rata sebesar 4,24 menggambarkan bahwa responden merasakan adanya implementasi yang dilakukan untuk peningkatan produk, prosedur, dan efisiensi dari sisi biaya, mutu, waktu ataupun metode. Selanjutnya indikator eksplorasi peluang (Y2.1) dengan nilai rata-rata 4,22 menggambarkan bahwa responden melakukan identifikasi penemuan peluang pemecahan masalah pekerjaan yang dihadapi. Selanjutnya indikator memperjuangkan (Y2.3) dengan nilai rata-rata sebesar 4,21 menggambarkan bahwa responden memperjuangkan ide-idenya dengan mencari dukungan dari rekan kerja lainnya. Selanjutnya indikator generasi ide (Y2.2) dengan nilai rata-rata sebesar 4,10 menggambarkan bahwa responden membuat konsep perbaikan dalam pekerjaannya.

Hasil analisis deskriptif pada variabel *innovative work behavior* menggambarkan bahwa semua indikator mulai dari eksplorasi peluang, generasi ide, memperjuangkan, dan aplikasi adalah indikator yang sangat penting untuk karyawan

PT. Bumi Karsa dalam melakukan inovasi dalam pekerjaannya.

3. Analisis Hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian dengan menggunakan path analisis dengan program AMOS 24. Kekuatan prediksi variabel observasi baik pada tingkat kepribadian maupun pada tingkat konstruk dilihat melalui *critical ratio* (CR). Apabila *critical ratio* tersebut signifikan maka variabel tersebut akan dikatakan berpengaruh terhadap variabel berikutnya.

4. Evaluasi Kriteria *Goodness-of-Fit*

Evaluasi terhadap ketepatan model pada dasarnya telah dilakukan pada waktu model diestimasi oleh AMOS. Secara lengkap evaluasi terhadap model ini dapat dilakukan sebagai berikut:

a. Evaluasi atas dipenuhinya asumsi normalitas dalam data

Normalitas univariat dan multivariat terhadap data yang digunakan dalam analisis ini diuji dengan menggunakan AMOS 24. Hasil analisis terlampir dalam Lampiran 5 tentang *Assessment of normality*.

Dengan merujuk nilai pada kolom skew pada Lampiran 5, jika pada kolom skew terdapat nilai antara -2,58 dan +2,58 dianggap menunjukkan bahwa distribusi data tidak terlalu jauh dari normal (Kline, 2015). Dengan menggunakan kriteria

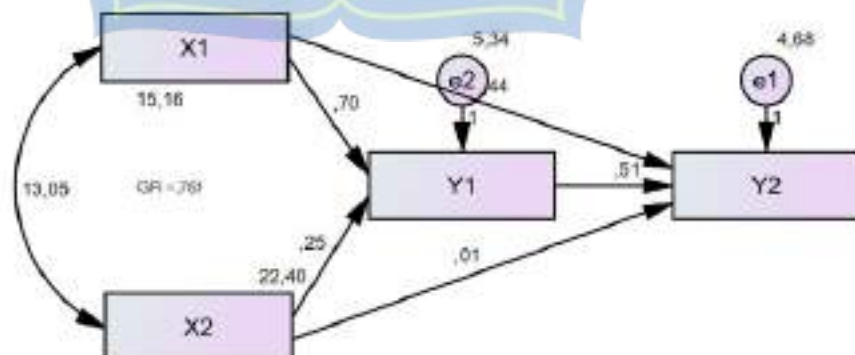
tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

b. Evaluasi atas Multicollinearity dan Singularitas

Dengan menggunakan *software* AMOS 24, evaluasi atas Multicollinearity dan Singularitas dapat dideteksi dengan melihat nilai determinan dari matriks kovarians sampel. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai determinan dari matriks kovarians sampel adalah 0,000. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas atau singularitas, sehingga data dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

5. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktural. Dimana hasil analisis secara lengkap



Gambar 4.2 Pengukuran Model *Psychological Capital*, *Leader Member Exchange*, *Person Organization Fit*, dan *Innovative Work Behavior*

Pengujian hipotesis untuk efek langsung (H1, H2, H3, H4 dan H5) ditentukan dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* < 0,05 maka hubungan antara variabel signifikan. Sedangkan untuk pengujian efek tidak langsung (H6 dan H7) ditentukan dengan menggunakan analisis Sobel. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis

Direct Effect						
HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Standardize	CR	p-value	Keterangan
H1	<i>Psychological Capital</i>	<i>Person Organization Fit</i>	0,629	11,706	***	Signifikan
H2	<i>Leader Member Exchange</i>	<i>Person Organization Fit</i>	0,273	5,084	***	Signifikan
H3	<i>Psychological Capital</i>	<i>Innovative Work Behavior</i>	0,393	6,056	***	Signifikan
H4	<i>Leader Member Exchange</i>	<i>Innovative Work Behavior</i>	0,008	0,154	0,877	Tidak Signifikan
H5	<i>Person Organization Fit</i>	<i>Innovative Work Behavior</i>	0,515	7,736	***	Signifikan
Indirect Effect						
	V Independen	V Dependen	V Intervening	Standardize	p-value	Keterangan
H6	<i>Psychological Capital</i>	<i>Innovative Work Behavior</i>	<i>Person Organization Fit</i>	0,321	0,000	Signifikan
H7	<i>Leader Member Exchange</i>	<i>Innovative Work Behavior</i>	<i>Person Organization Fit</i>	0,139	0,000	Signifikan

Keterangan: *** = signifikansi < 0,01

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- H1: *Psychological capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *person organization fit* dengan $P = 0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,629. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap positif karyawan untuk berkembang, maka semakin tinggi pula kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai karyawan.
- H2: *Leader member exchange* berpengaruh positif signifikan terhadap *person organization fit* dengan $P = 0,000 < 0,05$

dengan nilai koefisien sebesar 0,273. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi interaksi timbal balik antara atasan dan bawahan, maka semakin tinggi pula kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai karyawan.

- H3: *Psychological capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan $P = 0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,393. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap positif karyawan untuk berkembang, maka semakin baik pula perilaku pengembangan ide-ide baru karyawan.
- H4: *Leader member exchange* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan $P = 0,877 > 0,05$ dengan nilai koefisien 0,08. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa interaksi timbal balik antara atasan dan bawahan tidak mempengaruhi perilaku pengembangan ide-ide baru karyawan.
- H5: *Person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan $P = 0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,515. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai karyawan maka semakin baik pula perilaku pengembangan ide-ide baru karyawan.

- H6: *Psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit* dengan nilai koefisien sebesar 0,321. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa sikap positif karyawan untuk berkembang dapat meningkatkan kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai karyawan dan akhirnya berdampak pada perilaku pengembangan ide-ide baru karyawan yang semakin baik.
- H7: *Leader member exchange* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit* dengan nilai signifikan sebesar 0,13. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa interaksi timbal balik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai karyawan dan berdampak pada perilaku pengembangan ide-ide baru karyawan yang semakin baik.

Uji kelayakan model dalam AMOS menggunakan pengukuran GFI yang identik dengan koefisien determinasi dalam analisis regresi dengan menggunakan software SPSS. Nilai GFI sebesar 0,751 berarti model yang dibangun menggambarkan fakta yang sebenarnya di tempat penelitian sebesar 75,1% sementara sisanya 24,9% merupakan

keterbatasan instrument penelitian dalam mengungkap fakta dan *error*.

C. Pembahasan

1. Pengaruh *psychological capital* terhadap *person organization fit*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *person organization fit*. Hal tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi sikap positif karyawan untuk berkembang, maka semakin tinggi pula kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Newman, Ucbasaran, Zhu, dan Hirst tahun 2014 yang menunjukkan bahwa tingkat *psychological capital* yang tinggi membantu individu lebih baik dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan dan budaya organisasi serta meningkatkan kesesuaian responden dengan organisasi.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif terlihat bahwa indikator tertinggi untuk variabel *psychological capital* adalah harapan, yang berarti bahwa karyawan melibatkan kemampuannya dalam merencanakan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit dan menjadikannya motivasi sebagai cara dalam mencapai tujuan. Sedangkan untuk variabel *person organization fit*, indikator dengan

rata-rata tertinggi adalah kesesuaian nilai yang berarti bahwa karyawan merasakan kesesuaian intrinsik dengan perusahaan.

Fakta di tempat penelitian berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa karyawan mampu menyesuaikan diri dengan tujuan perusahaan dengan merancang cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut terutama di lingkup pekerjaan masing-masing. Karyawan juga mampu menghadapi kesulitan-kesulitan di lingkup pekerjaannya apalagi dengan tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi untuk mencapai hasil yang maksimal. Hal tersebut secara langsung mampu menyelaraskan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan sejalan dengan nilai-nilai perusahaan.

Tingkat *psychological capital* karyawan yang sudah tinggi saat ini, masih bisa lebih dikembangkan lagi dengan memberikan program pengembangan karyawan dengan tujuan untuk lebih meningkatkan lagi harapan, efikasi diri, ketahanan dan optimisme agar lebih kuat lagi.

2. Pengaruh *leader member exchange* terhadap *person organization fit*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *leader member exchange* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *person organization fit*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi interaksi timbal balik antara atasan dan bawahan, maka semakin tinggi pula kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai

karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jia, dkk pada tahun 2023 yang menunjukkan bahwa *leader member exchange* secara signifikan meningkatkan *person organizational fit*, dimana karyawan yang merasa diperlakukan baik oleh pemimpin mereka cenderung lebih merasa cocok dengan nilai-nilai dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada penelitian ini, indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi dari *leader member exchange* adalah loyal, yang berarti bahwa responden merasakan dukungan dan kepercayaan antara atasan dan bawahan dalam penyelesaian pekerjaan. Fakta di tempat penelitian berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa karyawan memiliki hubungan baik antara atasan dan bawahan untuk semua level jabatan, sehingga tercipta rasa kekeluargaan dan saling mendukung satu sama lain di lingkup pekerjaan. Situasi tersebut juga secara langsung menimbulkan keselarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan nilai-nilai perusahaan.

3. Pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap positif karyawan untuk berkembang, maka semakin baik pula

perilaku pengembangan ide-ide baru karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin & Ekowati tahun 2022 yang menemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*, *employee creativity* dan *employee engagement*.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada penelitian ini, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari *psychological capital* adalah harapan, yang berarti bahwa karyawan melibatkan kemampuannya dalam merencanakan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit dan menjadikannya motivasi sebagai cara dalam mencapai tujuan. Sedangkan untuk *innovative work behavior*, indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah aplikasi yang berarti bahwa responden merasakan adanya implementasi yang dilakukan untuk peningkatan produk, prosedur, dan efisiensi dari sisi biaya, mutu, waktu ataupun metode.

Fakta di tempat penelitian berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan ketika menemukan kesulitan dalam pekerjaannya, dengan cepat merencanakan alternatif solusi untuk diterapkan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Kesulitan yang dihadapi karyawan juga bermacam-macam, mulai dari masalah yang mudah untuk diselesaikan hingga yang sulit dan menimbulkan adanya kolaborasi dengan divisi lain.

4. Pengaruh *leader member exchange* terhadap *innovative work behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hal tersebut menunjukkan bahwa interaksi timbal balik antara atasan dan bawahan tidak mempengaruhi perilaku pengembangan ide-ide baru karyawan. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atwater, L & Carmeli, A tahun 2009 yang menemukan bahwa *leader member exchange* yang tinggi berhubungan dengan peningkatan perilaku kerja inovatif melalui peningkatan rasa aman psikologis dan dukungan dari pemimpin sehingga karyawan merasa lebih bebas untuk mengambil resiko dan mengeksplorasi ide-ide baru.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada penelitian ini, indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah dari *leader member exchange* adalah afek, kontribusi dan rasa hormat, yang berarti bahwa responden merasakan adanya daya tarik antara atasan dan bawahan sehingga terjalin suatu hubungan profesional, saling memberikan kontribusi dan saling menghargai satu sama lain. Sedangkan untuk *innovative work behavior*, indikator yang memiliki rata-rata terendah generasi ide yang berarti bahwa responden membuat konsep perbaikan dalam pekerjaannya.

Fakta di tempat penelitian berdasarkan hasil pengamatan dan interview yang dilakukan dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa interaksi timbal balik yang terjadi antara atasan dan bawahan tidak begitu memicu karyawan dalam melakukan inovasi. Hal tersebut disebabkan karena rasa kekeluargaan cukup tinggi pada semua level jabatan. Perubahan struktur organisasi yang terjadi di level *middle management* yang terjadi di kantor pusat ternyata tidak memudahkan rasa kekeluargaan yang sudah ada sebelumnya. Selain itu karyawan juga merasa bahwa proyek inovasi dalam hal ini pembuatan Kaizen merupakan hal wajib dilakukan oleh seluruh karyawan karena termasuk dalam salah satu komponen penilaian kinerja karyawan melalui evaluasi KPI (*Key Performance Indicator*), sehingga bagaimana pun bentuk hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan inovasi akan tetap dilakukan.

Perusahaan juga memiliki *value* yang memfokuskan karyawan untuk bekerja secara efisien dari sisi biaya, mutu dan waktu sehingga karyawan menjadikan hal tersebut sebagai salah satu fokus dalam bekerja, sehingga karyawan sudah terbiasa untuk melakukan inovasi guna melakukan efisiensi dari sisi tersebut terutama bagi karyawan yang bekerja di proyek.

Rasa kekeluargaan yang terjalin antara atasan dan bawahan merupakan kelemahan dalam penelitian ini, karena budaya tersebut tidak general terjadi di perusahaan-perusahaan lain yang serupa.

5. Pengaruh *person organization fit* terhadap *innovative work behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai karyawan maka semakin baik pula perilaku pengembangan ide-ide baru karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhattari & Budhathoki tahun 2023 yang mengemukakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* dengan keterlibatan kerja sebagai mediator.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada penelitian ini, indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi untuk *person organization fit* adalah kesesuaian nilai yang berarti bahwa responden merasakan kesesuaian intrinsik dengan perusahaan. Sedangkan untuk *innovative work behavior*, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah aplikasi yang berarti bahwa responden merasakan adanya implementasi yang dilakukan untuk peningkatan produk, prosedur, dan efisiensi dari sisi biaya, mutu, waktu ataupun metode.

Fakta di tempat penelitian berdasarkan hasil pengamatan ditemukan bahwa karyawan nyaman dengan suasana kantor karena adanya keselarasan antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai perusahaan sehingga membuat karyawan juga termotivasi secara

intrinsik untuk melakukan inovasi dan saling berkolaborasi dengan divisi lain. Hal tersebut juga secara tidak langsung memperkuat rasa *engagement* karyawan terhadap perusahaan dan meminimalisir *turn over* karyawan.

6. Pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chen, W, dkk tahun 2021 yang menemukan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *innovative work behavior*, selain itu *person organization fit* memediasi hubungan tersebut.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada penelitian ini, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari *psychological capital* adalah harapan, yang berarti bahwa karyawan melibatkan kemampuannya dalam merencanakan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit dan menjadikannya motivasi sebagai cara dalam mencapai tujuan.

Fakta di tempat penelitian berdasarkan hasil pengamatan ditemukan bahwa karyawan mampu menyesuaikan diri dengan tujuan perusahaan dengan merancang cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut terutama di lingkup pekerjaan masing-masing.

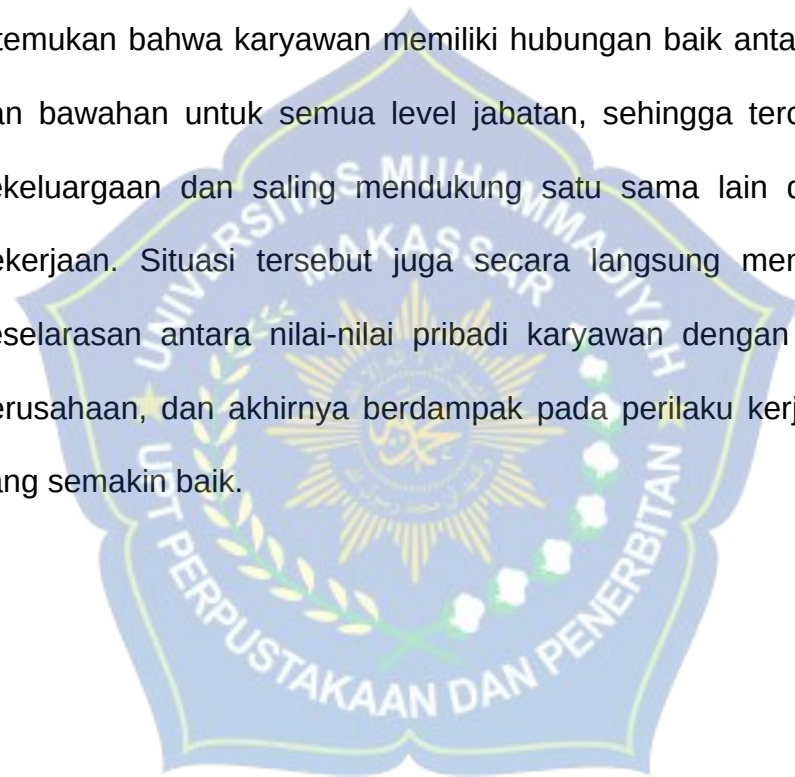
Karyawan juga mampu menghadapi kesulitan-kesulitan di lingkup pekerjaannya apalagi dengan tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi untuk mencapai hasil yang maksimal. Hal tersebut secara langsung mampu menyelaraskan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan sejalan dengan nilai-nilai perusahaan, dan akhirnya berdampak pada perilaku kerja inovatif semakin baik.

7. Pengaruh *leader member exchange* terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *leader member exchange* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit*. Hal tersebut menunjukkan bahwa interaksi timbal balik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai karyawan dan berdampak pada perilaku pengembangan ide-ide baru karyawan yang semakin baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yu,dkk tahun 2013 yang menunjukkan bahwa *leader member exchange* yang kuat dapat meningkatkan *person organization fit*, yang kemudian memediasi hubungan antara *leader member exchange* dan perilaku kerja inovatif. Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai pribadi mereka selaras dengan nilai-nilai organisasi maka mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam kegiatan inovatif.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada penelitian ini, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari *leader member exchange* adalah loyal, yang berarti bahwa responden merasakan dukungan dan kepercayaan antara atasan dan bawahan dalam penyelesaian pekerjaan.

Fakta di tempat penelitian berdasarkan hasil pengamatan ditemukan bahwa karyawan memiliki hubungan baik antara atasan dan bawahan untuk semua level jabatan, sehingga tercipta rasa kekeluargaan dan saling mendukung satu sama lain di lingkup pekerjaan. Situasi tersebut juga secara langsung menimbulkan keselarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan nilai-nilai perusahaan, dan akhirnya berdampak pada perilaku kerja inovatif yang semakin baik.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. *Psychological capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *person organization fit*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap positif karyawan untuk berkembang, maka semakin tinggi pula kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai karyawan.
2. *Leader member exchange* berpengaruh positif signifikan terhadap *person organization fit*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi interaksi timbal balik antara atasan dan bawahan, maka semakin tinggi pula kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai karyawan.
3. *Psychological capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap positif karyawan untuk berkembang, maka semakin baik pula perilaku pengembangan ide-ide baru karyawan.
4. *Leader member exchange* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hal tersebut menunjukkan bahwa interaksi timbal balik antara atasan dan bawahan tidak mempengaruhi perilaku pengembangan ide-ide baru karyawan.

Temuan ini juga menjadi kebaruan dalam penelitian ini karena belum ada penelitian sebelumnya yang sejalan dengan hasil yang didapatkan pada hipotesis ini.

5. *Person organization fit* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai karyawan maka semakin baik pula perilaku pengembangan ide-ide baru karyawan.
6. *Psychological capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit*. Hal tersebut menunjukkan bahwa sikap positif karyawan untuk berkembang dapat meningkatkan kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai karyawan dan akhirnya berdampak pada perilaku pengembangan ide-ide baru karyawan yang semakin baik.
7. *Leader member exchange* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit*. Hal tersebut menunjukkan bahwa interaksi timbal balik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai karyawan dan berdampak pada perilaku pengembangan ide-ide baru karyawan yang semakin baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan PT. Bumi Karsa disarankan:
 - a. Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk mempertahankan tingginya modal psikologi karyawan yang sudah ada saat ini.
 - b. Mengembangkan program mentoring dan komunikasi yang efektif untuk mempertahankan tingkat hubungan dan dukungan antara atasan dan bawahan.
 - c. Memperhatikan kesesuaian nilai individu dengan perusahaan pada saat proses rekrutmen.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan:
 - a. Memperluas lingkup sampel agar dapat meningkatkan generalisasi hasil penelitian.
 - b. Menggunakan metodologi lain seperti *mix method* untuk mendapatkan data yang lebih kaya dan mendalam.
 - c. Menggunakan teknik analisis lain seperti SEM (*Structural Equation Modeling*) untuk mendapatkan hasil uji hipotesis yang lebih detail dan kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Badir, Y., Khan, M.M. (2015). Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *The journal of high technology management research*, 26(2), 105-116. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2015.09.001>
- Ahmad, AC. (2020). *Manajemen Strategis*. Makassar: Nas Media Pustaka
- Akhtar, M. W., Syed, F., Husnain, M., & Naseer, S. (2019). Person-organization fit and innovative work behavior: the mediating role of perceived organizational support, affective commitment and trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(2), 311–333.
- Alshebami, Ali Saleh. 2021. The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction. *Journals Sage Open*, 1-14. DOI:10.1177/21582440211040809
- Anderson, Neil, & Potočník, K. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State of the Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. 40(5), 1297–1333. DOI:10.1177/0149206314527128.
- Anggoro KR, M., Wahyuni, A., Sudirman, A., Fitriani, Lestari, A.S., Manik, E., Wicaksono, T., Wisudawaty, P., Zulfikar, R., Ridha, A., Pramanik, P.D., Muti, A. A., Rizal, S., Simarmata, N. (2022). *MSDM dalam Kinerja Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Arraniri, I., et al., (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Astakhova, M. N., & Porter, G. (2015). Understanding the work passion-performance relationship: the mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human Relations*, 68(8), 1315-1346.doi:10.1177/0018726714555204.
- Astuti, S. D. (2010). Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 17(1), 43-60. ISSN: 1412-3126
- Atitumpong, A. and Badir, Y.F. (2018), "Leader-member exchange, learning orientation and innovative work behavior", *Journal of Workplace*

- Learning*, Vol. 30 No. 1, pp. 32-47. <https://doi.org/10.1108/JWL-01-2017-0005>
- Atwater, L & Carmeli, A. (2009). Leader-member exchange, feelings of energy, and involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 20(3):264-275. DOI: 10.1016/j.leaqua.2007.07.009
- Baharudin, R.D.M & Ekowati, D. (2022). Psychological capital dan innovative work behavior pada perusahaan tenun ikat. *Jurnal Pendidikan kewirausahaan Indonesia*, 5(2), 109-131. E-ISSN: 2655-5638
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bas, B. (2018). *Influencing factors in innovation on individual and group level*. Wageningen University and Research
- Berliana, V & Arsanti, T. A. (2018). Analisis pengaruh self-efficacy, kapabilitas, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja. *Jurnal Maksipreneur*, 7(2).
- Bhattarai, Ghanesh. & Budhathoki, PB. (2023). Impact of person-environment fit on innovative work behavior: Mediating role of work engagement. *DOAJ Problems and Perspectives in Management*. 21(1), pp 396-407. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.34](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.34)
- Chen W, Zhu X, Sun S, Liao S and Guo Z. (2021). The impact of employees' psychological capital on innovative work behavior: The chain mediating effect of knowledge donating and knowledge collecting. *Frontiers. Psychological*. 12:761399. doi: 10.3389/fpsyg.2021.761399
- Donald, P.M. and Sanjay, K.P. (2007). *The Ties that Bind: Social Networks Person Organization Fit and Turnover Intention*. SSRN, New York, USA.
- Gerry, Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, Imam, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Graybill, J. O. (2014). Millennials among the professional workforce in academic libraries: Their perspective on leadership. *Journal of Academic Librarianship*, 40 (1), 10–15. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2013.09.006>

- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual level innovation at work: a meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90–105. DOI:10.1037/a0018556
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Havenvid, M. I. (2015). Competition Versus Interaction as a Way to Promote Innovation in The Construction Industry. *IMP Journal*, 9(1), 46–63. <https://doi.org/10.1108/imp-02-2015-0005>
- Hershat, A. ., & Epstein, M. (2010). Millenials and the world of work: An organization and management perspective. *Journal of Bussiness and Psychology*, 25(2), 211–223
- Hutama, Patrick & Goenawan, Rocky. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2)
- Jain, M., Dhamija, A., & Shauran, B (2022). Psychological capital: concept, definition and effects. *Indian Journal of Industrial Relations*, 51(1), 1–16.
- Jain, R. (2015). Employee Innovative Behavior: A Conceptual Framework Employee Innovative Behavior: A Conceptual. *Indian Journal of Industrial Relations*, 51(1), 1-16.
- Jia, J., Wu, F., Liu, M. et al. How leader-member exchange influences person-organization fit: a social exchange perspective. *Asian Bus Manage* 22, 792–827 (2023). <https://doi.org/10.1057/s41291-022-00199-x>
- Johnson, M. (2010). Barriers to innovation adaption: a study of e-markets. *Industrial Management & Data Systems*, 110(2), 157-174. Doi:10.1108/02635571011020287
- Jong, J. D & Hartog, D. D. (2010). Measuring innovative work behavior. Wiley Online Library, creativity and innovation management, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Kline, R.B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling, Fourth Edition*. New York: Guilford Publications, Inc.

- Kresnandito, A.P dan Fajrianthi. (2012). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Penyiar Radio. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 96-1-3.
- Kristof, A. L. 1996. Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49. doi.org/10.1111/j.17446570.1996.tb01790.x
- Kumar, D., Upadhyay, Y., Yadav, R., Goyal, A.K. (2022). Psychological capital and innovative work behavior: The role of mastery orientation and creative self-efficacy. *International journal of hospitality management*, 102, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103157>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>.
- Messmann, G & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behavior as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43-59. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.646894>
- Mukminin, A., et al., (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan (edisi ke-1)*. Yogyakarta: UNY Press
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120-S138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120-S138
- Nindyati, A. D. (2009). *Pengaruh Resistance to Change terhadap Perilaku Inovatif: Kecerdasan Emosi sebagai mediator di Perusahaan*. Universitas Paramadina
- O'Donnell, M., Yukl, G., & Taber, T. (2012). Leader behavior and LMX: a constructive replication. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 143-154. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/02683941211199545>
- Pandey, A., Gupta, V., & Gupta, R. K. (2019). Science Direct Spirituality and Innovative Behaviour in Teams: Examining the mediating role of team learning. 116–126. DOI:10.1016/2019.03.013

- Peterson, S. J., dkk. (2011). Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel Psychology Journal*. 64 (2), 427 – 450. doi 10.1111/j.1744-6570.2011.01215.
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, 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.
- Putriastuti, B. C. K., & Stasi, A. (2019). How to lead the millenials: a review of 5 major leadership theory group. *Journal of Leadership in Organization*, 1(2), 96–111.
- Ridha, A. & Muis, M. (2022). *Teori Manajemen*. Pekalongan: NEM
- Sajiwo, Bagus. (2014). “Budaya Inovasi Ditinjau dari Persepsi terhadap Kepemimpinan”. *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 02 (02): 16-33.
- Schermuly, C. C., Meyer, B., & Dämmer, L. (2013). Leader-member exchange and innovative behavior: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Personnel Psychology*, 12(3), 132–142. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000093>
- Schuh, S. C., Frederick, X. Z., Peng, P. M., & Dick, R. Van. (2018). Are you really doing good things in your boss ' s eyes ? Interactive effects of employee innovative work behavior and leader – member exchange on supervisory performance ratings. *Human Resource Manage*, 397–409. <https://doi.org/10.1002/hrm.21851>
- Sekiguchi, Tomoki. (2004). *Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of*. Business, Psychology. Semantic Scholar.
- Staniewski, M. S.(2016). The contribution of business experience and knowledge to successful enterprenurship. *Journal of Business Research*, 69(11), <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.095>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian & pengembangan*. Bandung: Alfabeta Cetakan Ke-5
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 4–13. <https://doi.org/10.1002/cjas.175>.

- Wang, X., Fang, Y., Qureshi, I., & Janseen, O. (2015). Understanding employee inovative behavior: integrating the social network and leader-member exchange perspectives. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.1994>.
- Wardhani, D. T & Gulo, Yupiter. (2017). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan self-efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 19(1a), 212-217. ISSN: 1410-9875
- Weeks, K. P., & Schaffert, C. (2019). Generational differences in definitions of meaningfull work: A mixed methods study. *Journal of Bussiness Ethics*, 156(4), 1045–1061.
- Widiastuti & Kusmaryani, R. E. (2023). The influence of leader member exchange on innovative work behavior (A study of high school teachers). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. 10(10), 414-423. ISSN 2364-5369
- Wojtczuk-turek, A., & Turek, D. (2015). Innovative behaviour in the workplace. *European Journal of Innovation Management*, 18(3), 397–419. DOI:10.1108/EJIM-03-2014- 0027
- Yu, C., Frenkel, S.J., & Zheng, W. (2013). Leader-Member Exchange, Person Organization Fit, and Innovative Work Behaviot: The Mediating Role of Psychological Empowerment and Work Engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3), 347-363. DOI: 10.1002/job.1822

LAMPIRAN



Lampiran 1 - Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *LEADER MEMBER EXCHANGE* TERHADAP *PERSON ORGANIZATIONAL FIT* DAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* KARYAWAN PT. BUMI KARSA

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT. Bumi Karsa

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh *Psychological Capital* dan *Leader Member Exchange* terhadap *Person Organizational Fit* dan *Innovative Work Behavior* Karyawan PT. Bumi Karsa”, Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan tesis. Oleh karena itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenarnya. Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian. Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

IKA REZKI PURNAMA

NIM. 105021103922

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian yaitu Identitas Responden dan Pernyataan.
2. Identitas responden berisi tentang informasi demografis Anda seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Mohon mengisi informasi tersebut, karena akan membantu Saya dalam menganalisis data dengan lebih baik dan memahami karakteristik responden.
3. Silakan isi kuesioner dengan memilih salah satu dari 5 (lima) pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pernyataan. Jawaban Bapak/Ibu akan membantu kami dalam memahami pandangan dan pendapat Bapak/Ibu terhadap topik yang dibahas. Mohon berikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi dan pengalaman pribadi Bapak/Ibu, jangan ragu untuk menyatakan pendapat Bapak/Ibu dengan jujur, karena setiap tanggapan sangat berharga bagi kami dalam menghasilkan data yang akurat dan relevan.

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu dalam penelitian ini.

1. IDENTITAS RESPONDEN

Nama / Inisial	
Jenis Kelamin	
Pendidikan Terakhir	
Lama Bekerja	

2. PERNYATAAN

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Psychological Capital (X1)						
Hope (Harapan) - (X1.1)						
1	Tantangan di tempat kerja merupakan kesempatan untuk menciptakan sesuatu yang baru.					
2	Ide-ide baru memberikan dampak positif pada perusahaan.					
Optimism (Optimis) – (X1.2)						
3	Kegagalan dalam upaya inovasi adalah suatu langkah menuju keberhasilan yang lebih besar.					
4	Komitmen tim untuk menciptakan ide-ide baru membuat saya yakin dalam pencapaian target perusahaan.					
Resilience (Resiliensi) – (X1.3)						
5	Meskipun mengalami kegagalan sebelumnya, saya masih bersemangat untuk mencoba hal-hal baru.					
6	Mampu menjaga fokus dan produktivitas meskipun menghadapi tekanan dari berbagai pihak					
Self-Efficacy (Keyakinan Diri) – (X1.4)						
7	Yakin dengan kemampuan diri sendiri untuk menciptakan Solusi yang inovatif dalam pekerjaan					
8	Perusahaan menghargai dan mengakui upaya inovasi yang dilakukan.					

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Leader Member Exchange (X2)						
Afek – (X2.1)						
1	Merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan mengenai ide-ide kreatif dan perubahan dalam pekerjaan.					
2	Dukungan atasan memberikan motivasi untuk menciptakan solusi kreatif untuk tantangan yang kompleks di tempat kerja.					
Loyal – (X2.2)						
3	Atasan saya memberikan kesempatan bagi saya untuk berkembang dan tumbuh bersama-sama dengan tim.					
4	Hubungan dengan atasan membuat saya merasa termotivasi untuk bekerja ekstra demi kesuksesan tim.					
Kontribusi – (X2.3)						
5	Atasan saya menghargai kontribusi saya dalam menciptakan ide-ide baru dan meningkatkan efisiensi kerja.					
6	Atasan saya memberikan kesempatan kepada saya untuk mengambil tanggung jawab dan memimpin proyek-proyek inovatif.					
Rasa Hormat						
7	Atasan saya memberikan dukungan moral dan profesional yang penting dalam peningkatan kemampuan saya untuk berpikir kreatif dan menghasilkan solusi inovatif.					
8	Atasan saya selalu menghargai dan memperhatikan pendapat serta ide saya.					
Person Organizational Fit						
Value Congruence						
1	Memahami dan mendukung nilai-nilai perusahaan membantu saya dalam menciptakan ide-ide inovatif.					

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
2	Kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dan nilai-nilai perusahaan dapat meningkatkan inovasi dalam pekerjaan.					
Goal Congruence						
3	Keselaran dengan tujuan perusahaan mendorong saya untuk menciptakan solusi baru.					
4	Merasa terkoneksi dengan tujuan perusahaan mempengaruhi upaya saya untuk berinovasi.					
Employee Need Fulfillment						
5	Kebutuhan dan harapan saya terakomodasi dengan baik oleh perusahaan.					
6	Keseimbangan antara kebutuhan dan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan kontribusi saya untuk berkreasi.					
Culture Personality Congruence						
7	Kesesuaian budaya organisasi dengan kepribadian saya dapat meningkatkan kemungkinan ide-ide baru.					
8	Konsistensi antara budaya organisasi dan kepribadian saya sangat mempengaruhi kemampuan untuk berinovasi.					
Perilaku Kerja Inovatif						
Eksplorasi Peluang						
1	Aktif mencari solusi baru untuk mengatasi tantangan di tempat kerja adalah suatu keharusan.					
2	Yakin untuk mengambil resiko dalam mencoba hal-hal baru guna meningkatkan efektivitas kerja.					
Generasi Ide						
3	Berkontribusi aktif dalam sesi brainstorming untuk menghasilkan					

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	ide-ide baru adalah suatu keharusan.					
4	Memperhatikan sudut pandang yang berbeda saat menghadapi masalah merupakan sesuatu yang mudah untuk dijalani.					
Memperjuangkan						
5	Penting untuk memiliki tekad yang kuat ketika memperjuangkan ide-ide inovatif hingga menjadi kenyataan.					
6	Mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk berkomitmen pada proyek-proyek inovatif merupakan sesuatu yang penting.					
Aplikasi						
7	Melibatkan rekan kerja dalam mengimplementasikan ide-ide inovatif untuk mendapatkan dukungan mereka adalah sesuatu yang dibutuhkan.					
8	Aktif dalam menerapkan ide-ide inovatif dalam pekerjaan sehari-hari adalah suatu keharusan.					

Lampiran 2 – Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

PROGRAM PASCASARJANA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 0595/C.5-II/IV/1445/2024
 Lamp. : -
 Hal : Pengantar Izin Penelitian

25 Ramadhan 1445 H
 4 April 2024 M.

Kepada Yth,
Ketua LP3M Unismuh Makassar
 di –

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyusunan tesis mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar :

Nama : Ika Rezki Purnama

NIM : 105021103922

Program Studi : Magister Manajemen

Judul Tesis : Pengaruh Psychological Capital dan Leader Member Exchange terhadap Person Organization Fit dan Innovative Work Behavior Karyawan PT. Bumi Karsa

Menindaklanjuti hal tersebut di atas, maka kami memohon kepada Bapak Ketua LP3M Unismuh Makassar kiranya berkenan memberikan surat izin dalam rangka pelaksanaan kegiatan tersebut.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.



Ani Asisten Direktur 1

Dr. Sukmawati, S.Pd, M.Pd.
 NBM : 1430 835



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp 856972 Fax (0411) 965588 Makassar 90221 E-mail: lp3muhammadiyah@plama.com

Nomor : 4017/05/C.4-VIII/IV/45/2024

26 Ramadan 1445 H

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

4 April 2024 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Bapak Gubernur Prov. Sulawesi Selatan

Cq. Ka. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Prov. Sulawesi Selatan

di –

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 0595/C.5-II/IV/1445/2024 tanggal 04 April 2024 Menerangkan bahwa Mahasiswa tersebut di bawa ini :

Nama : JKA REZKI PURNAMA

No. Stambuk : 105021103922

Fakultas : Pascasarjana

Jurusan : Magister Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa S2

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Tesis dengan judul :

Pengaruh Psychological Capital dan Leader Member Exchange Terhadap Person Organization Fit dan Innovative Work Behavior Karyawan PT. Bumi Karsa

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 17 April 2024 s/d 17 Juni 2024

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,


Dr. Muh. Arief Muhsin., M.Pd
NBM-1127761



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448938
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 8482/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT. Bumi Karsa
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4017/05/C.04-VIII/IV/45/2024 tanggal 04 April 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: IKA REZKI PURNAMA
Nomor Pokok	: 105021103822
Program Studi	: Magister Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S2)
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km. 10 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun TESIS, dengan judul :

" Pengaruh *Psychological Capital* dan *Leader Member Exchange* Terhadap *Person Organization Fit* dan *Innovative Work Behavior* Karyawan PT. Bumi Karsa "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 17 April s.d 17 Juni 2024

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 05 April 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
 2. Penggagal.



BUMI KARSA
A PART OF KALLA

Wisma Kalla Lt. 11
Jalan Dr. Sam Ratulangi No. 8-11
Makassar, Sulawesi Selatan 90132
T (62 411) 851 898
E bk@bumikarsa.co.id

No : 150/BK-HC/V/2024
Tanggal : 3 Mei 2024

Kepada Yth.

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sul-Sel

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan nomor 8482/S.01/PTSP/2024 perihal Permohonan Izin Penelitian dengan data mahasiswi sebagai berikut:

No	Nama	Nomor Pokok	Program Studi	Pekerjaan
1	Ika Rezki Purnama	105021103922	Magister Manajemen	Mahasiswa (S2)

Bersama ini di sampaikan bahwa mahasiswi tersebut dapat kami terima untuk melakukan penelitian di Head Office - PT. Bumi Karsa (Wisma Kalla) dari tanggal 6 Mei 2024 sampai 6 Juli 2024.

Demikian permintaan kami, atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

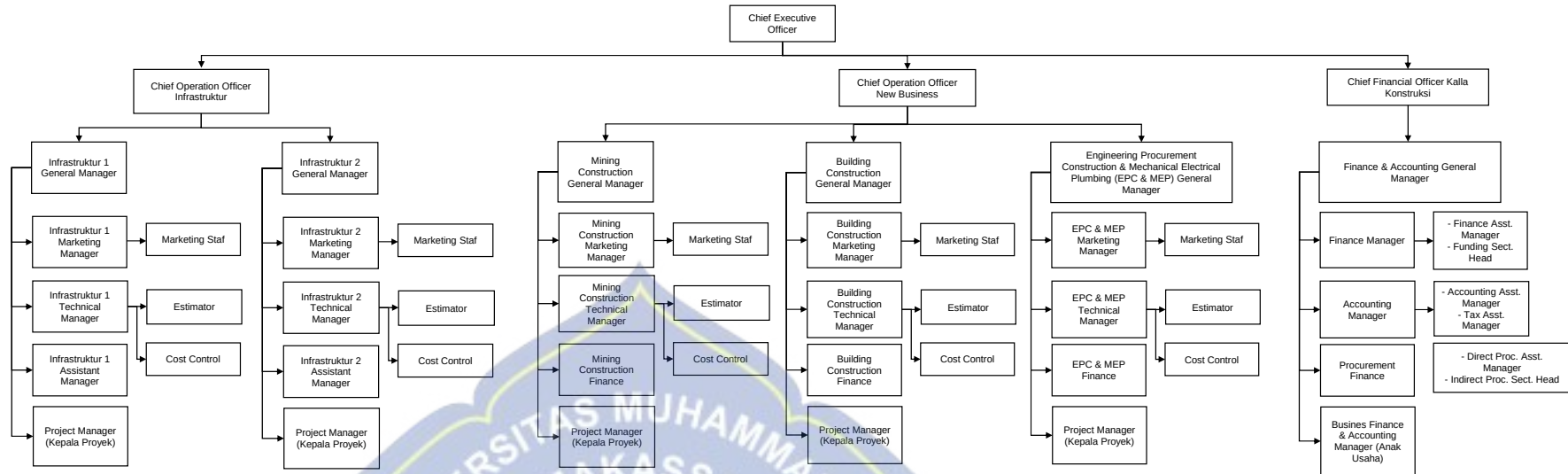
Hormat Kami,

  **PT. BUMI KARSA**
KONTRUKSI INVESESI
ALAT BERAT & PLANT

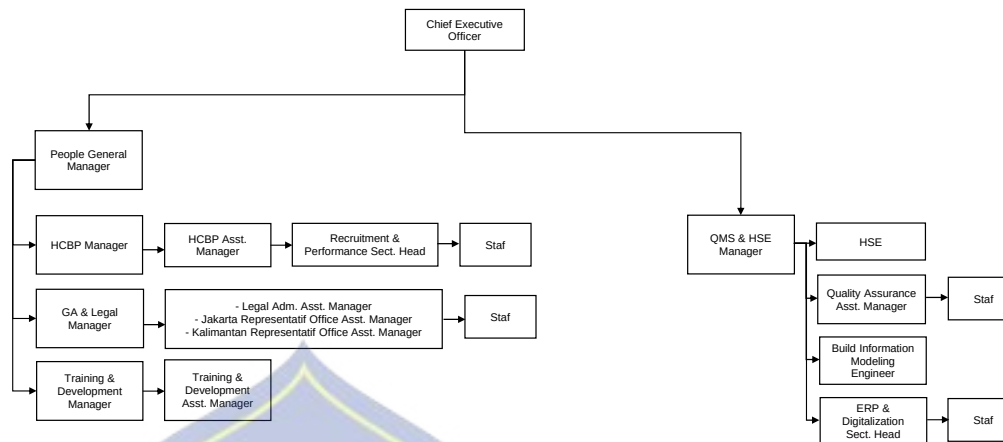
Jannah Lestari Ahmad
HCBP Manager



STRUKTUR ORGANISASI PT. BUMI KARSA



**STRUKTUR ORGANISASI
PT. BUMI KARSA**



Lampiran 4 – Validitas & Reliabilitas

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1_Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.457**	.479**	.504**	.529**	.523**	.554**	.300**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159
X1.2	Pearson Correlation	.497**	1	.391**	.519**	.403**	.468**	.383**	.362**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159
X1.3	Pearson Correlation	.479**	.351**	1	.513**	.389**	.462**	.360**	.376**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159
X1.4	Pearson Correlation	.504**	.519**	.513**	1	.455**	.446**	.379**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159
X1.5	Pearson Correlation	.529**	.403**	.389**	.455**	1	.554**	.308**	.315**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159
X1.6	Pearson Correlation	.523**	.468**	.462**	.446**	.554**	1	.453**	.398**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159
X1.7	Pearson Correlation	.554**	.383**	.360**	.379**	.308**	.453**	1	.305**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159
X1_Total	Pearson Correlation	.300**	.362**	.376**	.410**	.315**	.398**	.305**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	159	159	159	159	159	159	159	159

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2_Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.650**	.535**	.545**	.611**	.623**	.635**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159
X2.2	Pearson Correlation	.650**	1	.593**	.645**	.585**	.577**	.594**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159
X2.3	Pearson Correlation	.535**	.593**	1	.582**	.666**	.610**	.630**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159
X2.4	Pearson Correlation	.545**	.645**	.582**	1	.624**	.559**	.635**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159
X2.5	Pearson Correlation	.611**	.585**	.666**	.624**	1	.545**	.717**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159
X2.6	Pearson Correlation	.623**	.577**	.610**	.559**	.545**	1	.707**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159
X2.7	Pearson Correlation	.635**	.594**	.630**	.635**	.717**	.707**	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159
X2_Total	Pearson Correlation	.715**	.614**	.601**	.632**	.659**	.767**	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	159	159	159	159	159	159	159	159

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1_Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.753**	.657**	.635**	.589**	.555**	.589**	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	199	199	199	199	199	199	199	199
Y1.2	Pearson Correlation	.753**	1	.785**	.876**	.826**	.562**	.616**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	199	199	199	199	199	199	199	199
Y1.3	Pearson Correlation	.657**	.785**	1	.847**	.571**	.552**	.666**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	199	199	199	199	199	199	199	199
Y1.4	Pearson Correlation	.635**	.876**	.847**	1	.552**	.586**	.551**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	199	199	199	199	199	199	199	199
Y1.5	Pearson Correlation	.589**	.562**	.571**	.552**	1	.634**	.484**	.515**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	199	199	199	199	199	199	199	199
Y1.6	Pearson Correlation	.555**	.562**	.532**	.586**	.634**	1	.601**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	199	199	199	199	199	199	199	199
Y1.7	Pearson Correlation	.589**	.616**	.666**	.551**	.484**	.601**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	199	199	199	199	199	199	199	199
Y1_Total	Pearson Correlation	.629**	.669**	.571**	.619**	.515**	.598**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	199	199	199	199	199	199	199	199

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations							
		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2_Total
Y2.1	Pearson Correlation	1	.628**	.556**	.524**	.614**	.605**	.627**	.637**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	199	199	199	199	199	199	199	199
Y2.2	Pearson Correlation	.628**	1	.585**	.581**	.548**	.548**	.553**	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	199	199	199	199	199	199	199	199
Y2.3	Pearson Correlation	.556**	.585**	1	.602**	.552**	.503**	.545**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	199	199	199	199	199	199	199	199
Y2.4	Pearson Correlation	.524**	.581**	.602**	1	.542**	.540**	.497**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	199	199	199	199	199	199	199	199
Y2.5	Pearson Correlation	.614**	.548**	.552**	.542**	1	.731**	.603**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	199	199	199	199	199	199	199	199
Y2.6	Pearson Correlation	.605**	.548**	.503**	.540**	.731**	1	.647**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	199	199	199	199	199	199	199	199
Y2.7	Pearson Correlation	.627**	.553**	.545**	.497**	.603**	.647**	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	199	199	199	199	199	199	199	199
Y2_Total	Pearson Correlation	.637**	.482**	.663**	.619**	.611**	.642**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	199	199	199	199	199	199	199	199

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1.1 X1.1.2 X1.2.1 X1.2.2 X1.3.1 X1.3.2 X1.4.1 X1.4.2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	199	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	199	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	8

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1.1 X2.1.2 X2.2.1 X2.2.2 X2.3.1 X2.3.2 X2.4.1 X2.4.2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	199	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	199	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	8

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1.1.1 Y1.1.2 Y1.2.1 Y1.2.2 Y1.3.1 Y1.3.2 Y1.4.1 Y1.4.2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	199	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	199	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	8

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y2.1.1 Y2.1.2 Y2.2.1 Y2.2.2 Y2.3.1 Y2.3.2 Y2.4.1 Y2.4.2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	199	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	199	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	8

Lampiran 5 – Hasil Uji Analisis

		Statistics							
		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2
N	Valid	199	199	199	199	199	199	199	199
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Sum		857.00	855.00	824.00	853.00	853.00	826.00	824.00	805.00

Frequency Table

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	3.00	13	6.5	6.5	7.0
	4.00	108	54.3	54.3	61.3
	5.00	77	38.7	38.7	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	1	.5	.5	1.0
	3.00	21	10.6	10.6	11.6
	4.00	91	45.7	45.7	57.3
	5.00	85	42.7	42.7	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.0	1.0	1.0
	2.00	1	.5	.5	1.5
	3.00	29	14.6	14.6	16.1
	4.00	102	51.3	51.3	67.3
	5.00	65	32.7	32.7	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	1	.5	.5	1.0
	3.00	13	6.5	6.5	7.5
	4.00	109	54.8	54.8	62.3
	5.00	75	37.7	37.7	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

X1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	3.00	12	6.0	6.0	6.5
	4.00	114	57.3	57.3	63.8
	5.00	72	36.2	36.2	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

X1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	3.00	25	12.6	12.6	13.1
	4.00	115	57.8	57.8	70.9
	5.00	58	29.1	29.1	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

X1.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	3.00	22	11.1	11.1	11.6
	4.00	123	61.8	61.8	73.4
	5.00	53	26.6	26.6	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

X1.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	1.5	1.5	1.5
	2.00	5	2.5	2.5	4.0
	3.00	26	13.1	13.1	17.1
	4.00	111	55.8	55.8	72.9
	5.00	54	27.1	27.1	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

Frequencies

		Statistics											
		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2
N	Valid	199	199	199	199	199	199	199	199	199	199	199	199
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sum		836.00	836.00	851.00	842.00	842.00	829.00	840.00	831.00	836.00	830.00	842.00	822.00

Frequency Table

X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	1	.5	.5	1.0
	3.00	19	9.5	9.5	10.6
	4.00	114	57.3	57.3	67.8
	5.00	64	32.2	32.2	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	3	1.5	1.5	2.0
	3.00	26	13.1	13.1	15.1
	4.00	95	47.7	47.7	62.8
	5.00	74	37.2	37.2	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	4	2.0	2.0	2.5
	3.00	16	8.0	8.0	10.5
	4.00	96	48.2	48.2	58.8
	5.00	82	41.2	41.2	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	3	1.5	1.5	2.0
	3.00	18	9.0	9.0	11.1
	4.00	103	51.8	51.8	62.8
	5.00	74	37.2	37.2	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

X2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	3	1.5	1.5	2.0
	3.00	13	6.5	6.5	8.5
	4.00	114	57.3	57.3	65.8
	5.00	68	34.2	34.2	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

X2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.0	1.0	1.0
	2.00	3	1.5	1.5	2.5
	3.00	21	10.6	10.6	13.1
	4.00	107	53.8	53.8	66.8
	5.00	66	33.2	33.2	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

X2.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	3	1.5	1.5	2.0
	3.00	14	7.0	7.0	9.0
	4.00	114	57.3	57.3	66.3
	5.00	67	33.7	33.7	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

X2.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	5	2.5	2.5	3.0
	3.00	16	8.0	8.0	11.1
	4.00	113	56.8	56.8	67.8
	5.00	64	32.2	32.2	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

		Statistics											
		Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.4.1	Y1.4.2	Y2.1.1	Y2.1.2	Y2.2.1	Y2.2.2	Y2.3.1	Y2.3.2	Y2.4.1	Y2.4.2
N	Valid	199	199	199	199	199	199	199	199	199	199	199	199
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sum		800.00	816.00	819.00	822.00	851.00	828.00	817.00	814.00	835.00	839.00	849.00	836.00

Y1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	3.00	14	7.0	7.0	7.5
	4.00	125	62.8	62.8	70.4
	5.00	59	29.6	29.6	100.0
Total		199	100.0	100.0	

Y1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.6	.5	.5
	3.00	21	10.6	10.6	11.1
	4.00	119	59.8	59.8	70.9
	5.00	58	29.1	29.1	100.0
Total		199	100.0	100.0	

Y1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	3.00	18	9.0	9.0	9.5
	4.00	113	56.8	56.8	66.3
	5.00	67	33.7	33.7	100.0
Total		199	100.0	100.0	

Y1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	3.00	26	13.1	13.1	13.6
	4.00	117	58.8	58.8	72.4
	5.00	55	27.6	27.6	100.0
Total		199	100.0	100.0	

Y1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.0	1.0	1.0
	2.00	4	2.0	2.0	3.0
	3.00	34	17.1	17.1	20.1
	4.00	107	53.8	53.8	73.9
	5.00	52	26.1	26.1	100.0
Total		199	100.0	100.0	

Y1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	3	1.5	1.5	2.0
	3.00	22	11.1	11.1	13.1
	4.00	122	61.3	61.3	74.4
	5.00	51	25.6	25.6	100.0
Total		199	100.0	100.0	

Y1.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	3.00	24	12.1	12.1	12.6
	4.00	124	62.3	62.3	74.9
	5.00	50	25.1	25.1	100.0
Total		199	100.0	100.0	

Y1.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	1	.5	.5	1.0
	3.00	23	11.6	11.6	12.6
	4.00	120	60.3	60.3	72.9
	5.00	54	27.1	27.1	100.0
Total		199	100.0	100.0	

Y2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.6	.5	.5
	3.00	20	10.1	10.1	10.6
	4.00	100	50.3	50.3	60.8
	5.00	78	39.2	39.2	100.0
Total		199	100.0	100.0	

Y2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.6	.5	.5
	3.00	26	13.1	13.1	13.6
	4.00	111	55.8	55.8	69.3
	5.00	61	30.7	30.7	100.0
Total		199	100.0	100.0	

Y2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	2	1.0	1.0	1.5
	3.00	27	13.6	13.6	15.1
	4.00	114	57.3	57.3	72.4
	5.00	55	27.6	27.6	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

Y2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.0	1.0	1.0
	2.00	2	1.0	1.0	2.0
	3.00	27	13.6	13.6	15.6
	4.00	113	56.8	56.8	72.4
	5.00	55	27.6	27.6	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

Y2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	3.00	24	12.1	12.1	12.6
	4.00	108	54.3	54.3	66.8
	5.00	66	33.2	33.2	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

Y2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	3.00	16	8.0	8.0	8.5
	4.00	120	60.3	60.3	68.8
	5.00	62	31.2	31.2	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

Y2.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	3.00	17	8.5	8.5	9.0
	4.00	108	54.3	54.3	63.3
	5.00	73	36.7	36.7	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

Y2.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	2	1.0	1.0	1.5
	3.00	22	11.1	11.1	12.6
	4.00	103	51.8	51.8	64.3
	5.00	71	35.7	35.7	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	8,000	40,000	-1,458	-8,398	4,984	14,350
X1	8,000	40,000	-1,556	-8,963	8,522	24,540
Y1	8,000	40,000	-,878	-5,059	4,635	13,347
Y2	8,000	40,000	-1,082	-6,233	4,907	14,129
Multivariate					20,972	21,351

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y1 <-- X1	,699	,060	11,706	***	par_4
Y1 <-- X2	,250	,049	5,084	***	par_5
Y2 <-- X1	,440	,073	6,056	***	par_1
Y2 <-- X2	,008	,049	,154		par_2
Y2 <-- Y1	,515	,067	7,736	***	par_3

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Y1 <-- X1	,629
Y1 <-- X2	,273
Y2 <-- X1	,393
Y2 <-- X2	,008
Y2 <-- Y1	,510

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1 <--> X2	13,048	1,605	8,131	***	par_6

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X1 <--> X2	,708

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1	15,161	1,524	9,950	***	par_7
X2	22,400	2,251	9,950	***	par_8
e2	5,339	,537	9,950	***	par_9
e1	4,680	,470	9,950	***	par_10

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Y1	,715
Y2	,755

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y1	Y2
X2	22,400			
X1	13,048	15,161		
Y1	14,716	13,857	18,701	
Y2	13,492	13,910	15,842	19,064

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y1	Y2
X2	1,000			
X1	,708	1,000		
Y1	,719	,823	1,000	
Y2	,653	,818	,839	1,000

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y1	Y2
X2	22,400			
X1	13,048	15,161		
Y1	14,716	13,857	18,701	
Y2	13,492	13,910	15,842	19,064

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y1	Y2
X2	1,000			
X1	,708	1,000		
Y1	,719	,823	1,000	
Y2	,653	,818	,839	1,000

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y1	Y2
X2	,000			
X1	,000	,000		
Y1	,000	,000	,000	
Y2	,000	,000	,000	,000

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y1	Y2
X2	,000			
X1	,000	,000		
Y1	,000	,000	,000	
Y2	,000	,000	,000	,000

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	X2	X1	Y1
Y1	,250	,699	,000
Y2	,136	,800	,515

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y1
Y1	,273	,629	,000
Y2	,148	,714	,510

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y1
Y1	,250	,699	,000
Y2	,008	,440	,515

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y1
Y1	,273	,629	,000
Y2	,008	,393	,510

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y1
Y1	,000	,000	,000
Y2	,129	,360	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y1
Y1	,000	,000	,000
Y2	,139	,321	,000

Uji Sobel

H6: Diduga *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit*.



A: 0.699 ?
 B: 0.515 ?
 SE_A: 0.06 ?
 SE_B: 0.067 ?

Calculate!

Sobel test statistic: 6.41589715
 One-tailed probability: 0.0
 Two-tailed probability: 0.0

H7: Diduga *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* melalui *person organization fit*.



A: 0.25 ?
 B: 0.515 ?
 SE_A: 0.049 ?
 SE_B: 0.067 ?

Calculate!

Sobel test statistic: 4.25084735
 One-tailed probability: 0.00001065
 Two-tailed probability: 0.00002130

BAB I Ika Rezki Purnama

105021103922

by Tahap Tutup



Submission date: 01-Jul-2024 02:18PM (UTC+0700)

Submission ID: 2411112155

File name: BAB_I_-_2024-07-01T153021.653.docx (57.19K)

Word count: 2047

Character count: 13925

BAB I Ika Rezki Purnama 105021103922

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

tintabinta.wordpress.com

Internet Source

1%

2

core.ac.uk

Internet Source

<1%

3

repository.ub.ac.id

Internet Source

<1%

4

lpp.uad.ac.id

Internet Source

<1%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



BAB II Ika Rezki Purnama

105021103922

by Tahap Tutup



Submission date: 01-Jul-2024 02:19PM (UTC+0700)

Submission ID: 2411112613

File name: BAB_II_-_2024-07-01T153022.735.docx (116.85K)

Word count: 5059

Character count: 34266

BAB II Ika Rezki Purnama 105021103922

ORIGINALITY REPORT

11 %	9 %	3 %	5 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.kajianpustaka.com Internet Source	3 %
2	konsultasiskripsi.com Internet Source	1 %
3	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1 %
4	Submitted to Federal University of Technology Student Paper	1 %
5	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1 %
6	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
7	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	<1 %
8	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
9	Submitted to Forum Komunikasi Perpustakaan Perguruan Tinggi Kristen	<1 %

- | | | |
|----|--|------|
| 10 | Ezra Frans Alik. R, Jeane Tandirerung, Djusniati Rasinan. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Servis Pada Honda Ahass Mesakada Motor Mamasa", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024
Publication | <1 % |
| 11 | Bernadeth Tongli, Bartholomeus Tandiayu, Johanis Panggeso, Charles Wijaya Wong. "DAMPAK LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN", SIMAK, 2019
Publication | <1 % |
| 12 | Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
Student Paper | <1 % |
| 13 | Sukma Nurmala, Selly Dian Widyasari. "Self efficacy dan Openness terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Kementerian Dalam Negeri", Psychopolytan : Jurnal Psikologi, 2021
Publication | <1 % |
| 14 | kc.umn.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 15 | ejournal.delihusada.ac.id
Internet Source | <1 % |

16	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
18	www.scribd.com Internet Source	<1 %
19	123dok.com Internet Source	<1 %
20	core.ac.uk Internet Source	<1 %
21	www.neliti.com Internet Source	<1 %
22	Jianfeng Jia, Fangjian Wu, Mingwei Liu, Guiyao Tang, Yujie Cai, Hailong Jia. "How leader-member exchange influences person-organization fit: a social exchange perspective", <i>Asian Business & Management</i> , 2022 Publication	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

BAB III Ika Rezki Purnama

105021103922

by Tahap Tutup



Submission date: 01-Jul-2024 02:20PM (UTC+0700)

Submission ID: 2411112717

File name: BAB_III_-_2024-07-01T153024.321.docx (66.64K)

Word count: 2042

Character count: 13527

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur
Student Paper

3%
- 2

Submitted to Universitas Respati Indonesia
Student Paper

2%
- 3

Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar
Student Paper

1%
- 4

core.ac.uk
Internet Source

1%
- 5

Submitted to Universitas Putera Batam
Student Paper

1%
- 6

123dok.com
Internet Source

1%
- 7

Novianto Puji Raharjo, Bagus Winarko.
"Analisis Tingkat Literasi Digital Generasi Milenial Kota Surabaya dalam Menanggulangi Penyebaran Hoaks", Jurnal Komunika: Jurnal Komunikasi, Media dan Informatika, 2021
Publication

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On



BAB IV Ika Rezki Purnama

105021103922

by Tahap Tutup



Submission date: 01-Jul-2024 02:21PM (UTC+0700)

Submission ID: 2411112911

File name: BAB_IV_-_2024-07-01T153024.913.docx (170.49K)

Word count: 4176

Character count: 26324

BAB IV Ika Rezki Purnama 105021103922

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

8%

2

sispro.co.id

Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%



BAB V Ika Rezki Purnama

105021103922

by Tahap Tutup



Submission date: 01-Jul-2024 02:21PM (UTC+0700)

Submission ID: 2411113043

File name: BAB_V_-_2024-07-01T153025.569.docx (20.28K)

Word count: 488

Character count: 3373

BAB V Ika Rezki Purnama 105021103922

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

jurnal.unma.ac.id

Internet Source

2%

2

media.neliti.com

Internet Source

2%

Exclude quotes

Off

Exclude bibliography

Off

Exclude matches

Off

