

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian yang dilakukan, variabel persepsi iklim-organisasi sosial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikan. Hasil ini menunjukkan pentingnya menciptakan atau memperkuat hubungan sosial dalam perusahaan dan memberikan dukungan secara langsung kepada karyawan oleh atasan atau sesama rekan kerja merupakan persepsi iklim sosial yang positif bagi karyawan, sehingga karyawan akan berperilaku inovatif sebagai salah satu jawaban mereka atas persepsi iklim-organisasi sosial yang positif tersebut.
2. Dari hasil pengujian yang dilakukan, variabel *person-organization fit (PO Fit)* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kecocokan yang tinggi antara karyawan dan tugas pekerjaan dan antara karyawan dan organisasi merupakan salah satu elemen penting untuk mendorong perilaku inovatif karyawan di tempat kerja. Sehingga, semakin tinggi *person-organization fit*

(*PO Fit*) karyawan maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif mereka dalam proses kerja organisasi.

5.2 Implikasi Manajerial

Inovasi menjadi salah satu cara bertahan bagi perusahaan di era revolusi industri, dimana persaingan semakin tinggi menuntut perusahaan untuk terus berinovasi, untuk menumbuhkan inovasi karyawan, mereka perlu dibawa ke dalam perilaku kerja inovatif yang akan membentuk elemen penting dalam menciptakan efektivitas keseluruhan perusahaan (Afsar, 2016). Hasil penelitian ini penting bagi manajer perusahaan untuk memahami apa yang mendorong perilaku kerja inovatif karyawan pada perusahaan.

Hipotesis pertama terbukti persepsi iklim-organisasi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hasil ini menjadi penting bagi manajer untuk terus menciptakan atau memperkuat hubungan sosial yang konstruktif dalam organisasi, tim kerja, serta memberikan dukungan nyata bagi karyawan dalam berbagai situasi tugas, karena hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam kerja organisasi dengan perilaku kerja inovatif. Aspek sosial terkait seperti saling percaya antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja, dukungan yang diberikan, pengambilan keputusan, kerja sama dan gaya komunikasi di perusahaan perlu diperhatikan oleh manajer agar karyawan pada organisasi merasakan iklim sosial yang positif sehingga iklim yang positif tersebut dapat mendorong perilaku kerja inovatif

karyawan. Oleh karena itu manajer dapat melakukan beberapa hal untuk membentuk iklim sosial yang positif seperti :

1. Manajer perusahaan perlu untuk lebih melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dengan cara memintai pendapat karyawan terkait dengan berbagai masalah yang ada pada perusahaan.
2. Manajer perlu untuk menciptakan transparansi dan keterbukaan yang jelas dalam proses kerja organisasi.
3. Manajer perlu untuk mendorong pertemanan antara sesama rekan kerja, baik itu dalam organisasi maupun diluar organisasi dengan cara mengadakan kegiatan refreshing bersama di hari-hari libur.

Hipotesis kedua terbukti *person-organization fit (PO Fit)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hasil penelitian ini memberi gambaran kepada manajer bahwa di masa depan, karyawan pada perusahaan semakin beragam karena latar belakang budaya, nilai, prinsip, dan kemampuan yang berbeda, sehingga manajer memiliki tugas untuk mempekerjakan karyawan yang memiliki kecocokan dengan organisasi, karena hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kecocokan yang tinggi dengan organisasi lebih sering terlibat dalam perilaku kerja inovatif. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajer dalam proses rekrutmen, manajer dapat menerapkan proses penyaringan

untuk merekrut orang yang tepat yang menjunjung tinggi nilai-nilai yang cocok dengan organisasi.

Hasil analisis deskriptif pada variabel persepsi-iklim organisasi sosial dengan nilai rata-rata tertinggi pada item kuesioner pertanyaan ke 4 yang berbunyi “Kerja sama dan berbagi pengetahuan sangat dihargai dalam organisasi”. Hal ini dapat menjadi gambaran bagi manajer bahwa karyawan pada perusahaan menghargai kerja sama dan saling berbagai pengetahuan antara sesama rekan kerja yang sangat tinggi. Sehingga manajer dalam proses kerja organisasi dapat membentuk karyawan dalam bentuk team agar mereka dapat bekerja sama dan berbagi pengetahuan dalam proses kerja tersebut. Nilai rata-rata terendah pada item kuesioner pertanyaan ke 5 yang berbunyi “Para karyawan diperlakukan dengan adil”. Hal dapat menjadi gambaran bagi manajer bahwa mungkin karyawan pada perusahaan merasakan adanya ketidakadilan dalam perusahaan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel *person-organization fit (PO Fit)* dengan nilai rata-rata tertinggi pada item kuesioner pertanyaan ke 8 yang berbunyi “Di perusahaan saya, saya dapat menampilkan pengetahuan dan keterampilan saya”. Hal ini menjadi gambaran bagi manajer bahwa karyawan pada perusahaan dapat menggunakan dan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam proses kerja perusahaan. Nilai rata-rata terendah pada item kuesioner pertanyaan ke 7 yang berbunyi “Atasan langsung saya dan saya sangat memahami satu sama lain”. Hal

dapat menjadi gambaran bagi manajer bahwa mungkin karyawan pada perusahaan kurang memahami satu sama lain dengan atasan langsungnya.

Hasil analisis deskriptif pada variabel perilaku kerja inovatif dengan nilai rata-rata tertinggi pada item kuesioner pertanyaan ke 1 yang berbunyi “Saya mencari peluang untuk meningkatkan proses, teknologi, produk, layanan, atau hubungan kerja yang ada”. Hal ini menjadi gambaran bagi manajer bahwa karyawan pada perusahaan selalu mencari peluang untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan. Nilai rata-rata terendah pada item kuesioner pertanyaan ke 5 yang berbunyi “Saya mendefinisikan masalah secara lebih luas untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas tentangnya”. Hal dapat menjadi gambaran bagi manajer bahwa mungkin karyawan pada perusahaan kurang mendalami masalah-masalah yang terjadi pada perusahaan agar bisa memahaminya secara lebih luas. Oleh karena itu, manajer perlu mengarahkan karyawan pada perusahaan agar lebih mendalami masalah-masalah yang terjadi pada perusahaan sehingga bisa memahaminya secara lebih luas dan menemukan solusi yang inovatif dalam menyelesaikannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan-keterbatasan penelitian ini antara lain :

1. Penjelasan Penjelasan pendukung pada instrumen variabel *person-organization fit (PO Fit)* kurang begitu kuat.
2. Berdasarkan karakteristik responden, responden dalam penelitian memiliki jabatan yang beragam sehingga penilaian perilaku kerja inovatif pasti berbeda-beda antara karyawan.
3. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan variabel *perceived social-organization climate* dan *person-organization fit (PO Fit)* dalam menentukan perilaku kerja inovatif karyawan di perusahaan.
4. Dalam pengisian kuesioner, peneliti tidak mendampingi responden secara langsung karena pengisian kuesioner bersifat daring. Hal itu dapat menyebabkan terjadinya pemahaman yang berbeda antara responden dengan peneliti.

5.4 Saran

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan, dilakukan pada perusahaan atau industri yang bergerak dibidang lain selain teknologi dan informasi, sehingga dapat membandingkan hasil penelitian ini dengan lebih akurat.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan agar mendampingi responden dalam proses melakukan pengisian kuesioner, agar responden dapat menanyakan secara langsung kepada peneliti terkait dengan item kuesioner yang kurang dipahami.

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.
- Afsar, B. 2016. The Impact of Person-Organization Fit on Innovative Work Behavior: The Mediating Effect of Knowledge Sharing Behavior. *International Journal of Health Care Quality Assurance*. 29 (2): 1–32.
- 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 (PJCSS)*, 13(2), 311-333.
- Arabacı, I. B. (2010). Academic and administration personnel's perceptions of organizational climate (Sample of Educational Faculty of Fırat University). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol.2, No.2, Hal. 4445-4450.
- Axtell, C.M., Holman, D.J., Unsworth, K.L., Wall, T.D., Waterson, P.E. and Harrington, E. (2000), “Shopfloor innovation: facilitating the suggestion and implementation of ideas”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73 No. 3, Hal. 265-285.
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2018). Determinants of employees' innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). The relationship of individual capabilities and environmental support with different facets of designers' innovative behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 19-35.
- Boon-itt, S., & Wong, C. Y. (2011). The moderating effects of technological and demand uncertainties on the relationship between supply chain integration and customer delivery performance. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*.
- Bos-Nehles, A. C., & Veenendaal, A. A. (2019). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: the moderating effect of an innovative climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661-2683.
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*.

- Collins, C. J., & Smith, K. G. (2006). Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms. *Academy of management journal*, 49(3), 544-560.
- Cooper, B., Wang, J., Bartram, T., & Cooke, F. L. (2018). Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: The role of social climate and resilience. *Human Resource Management*, Vol. 58, No 1, Hal. 85-97.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.
- De Jong, J. P., & Kemp, R. (2003). Determinants of co-workers' innovative behaviour: An investigation into knowledge intensive services. *International Journal of Innovation Management*, 7(02), 189-212.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- Gregory, B. T., Albritton, M. D., & Osmonbekov, T. (2010). The mediating role of psychological empowerment on the relationships between P-O fit, job satisfaction, and in-role performance. *Journal of business and psychology*, 25(4), 639-647.
- Hartono, J., (2017). Metodologi Penelitian Bisnis, Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman, Yogyakarta: BP.
- Hendra Suwardana. (2017). Revolusi Industri 4. 0 Berbasis Revolusi Mental. *Jurnal JATI UNIK*, Vol.1, No.2.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 389-399.
- Hunter, S. T., Bedell, K. E., & Mumford, M. D. (2007). Climate for creativity: A quantitative review. *Creativity research journal*, 19(1), 69-90.
- Kheng, Y. K., Mahmood, R., & Beris, S. J. H. (2013). A Conceptual Review of Innovative Work Behavior in Knowledge Intensive Business Services among Knowledge Workers in Malaysia Yeoh Khar Kheng. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(2), 91-99.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.

- Laura Madden Blake D. Mathias Timothy M. Madden , (2015),"In good company", *Management Research Review*, Vol. 38 No. 3, Hal. 242 – 263.
- Li, M., & Hsu, C. H. (2016). Linking customer-employee exchange and employee innovative behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 56, 87-97.
- Liu, F., Chow, I. H. S., Zhang, J. C., & Huang, M. (2019). Organizational innovation climate and individual innovative behavior: Exploring the moderating effects of psychological ownership and psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 13(4), 771-789.
- Madrid, H. P., Patterson, M. G., Birdi, K. S., Leiva, P. I., & Kausel, E. E. (2014). The role of weekly high-activated positive mood, context, and personality in innovative work behavior: A multilevel and interactional model. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 234-256.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2015). Reflection as a facilitator of teachers' innovative work behaviour. *International Journal of Training and Development*, 19(2), 125-137.
- Randhawa, D. G., dan Kaur, K.(2012). PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CLIMATE: A STUDY OF SMALL ENTERPRISES IN AMRITSAR. *CHIEF PATRON CHIEF PATRON*. Vol. 2, No. 2.
- Riaz, S., Xu, Y., & Hussain, S. (2018). Understanding employee innovative behavior and thriving at work: A Chinese perspective. *Administrative Sciences*, 8(3), 46.
- Saether, E. A. (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *The Journal of High Technology Management Research*, 30(2), 100350.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2012). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64, 361-388.
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2013) *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 6th Edition, Wiley, New York.
- Solomon, T. G., Winslow, K. E., & Tarabishy, A. (2004). The role of climate in fostering innovative behavior in entrepreneurial SMEs. In *Business*.
- Steinke, C., Dastmalchian, A., & Baniasadi, Y. (2015). Exploring aspects of workplace climates in Canada: implications for the human resources of health-care. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(4), 415-431.

- Sun, J., & Wang, X. (2010). Value differences between generations in China: A study in Shanghai. *Journal of Youth Studies*, 13(1), 65-81.
- Sundgren, M., Dimenäs, E., Gustafsson, J. E., & Selart, M. (2005). Drivers of organizational creativity: a path model of creative climate in pharmaceutical R&D. *R&D Management*, 35(4), 359-374.
- Trevino, J. J. (2012). *Addiction Research Methods* edited by Peter G. Miller, John Strang, Peter M. Miller.
- Tuija Muhonen, Sandra Jönsson ,Leif Denti, Kan Chen , (2013),"Social climate as a mediator between leadership behavior and employee well-being in a cross-cultural perspective", *Journal of Management Development*, Vol. 32 Iss 10 pp. 1040 – 1055.
- Wahono, S., & Abdullah, K. (2010). *The Mantra:Rahasia Sukses Berinovasi Jawa-Jawara Industri dalam Negeri*. Jakarta: Prenada.
- Wang, X. H., Fang, Y., Qureshi, I., & Janssen, O. (2015). Understanding employee innovative behavior: Integrating the social network and leader–member exchange perspectives. *Journal of organizational behavior*, Vol. 36 No. 3, Hal. 403-420.
- Weathington, B. L., Cunningham, C. J., & Pittenger, D. J. (2012). *Understanding business research*. John Wiley & Sons.
- Wojtczuk-Turek, A., & Turek, D. (2016). The significance of perceived social-organization climate for creating employees' innovativeness: The mediating role of person-organization fit. *Management Research Review*. Vol. 39 No. 2, Hal. 167-195.
- Wu, C., & Wu, G. (2017, January). Person-organization fit relationship with innovative performance of employees: A literature review. In *2017 International Conference on Education, Culture and Social Development (ICECSD 2017)* (pp. 185-189). Atlantis Press.
- Wyrwicka, M. K., Kliber, M. C., & Brzeziński, Ł. (2015). Social climate management in enterprises. *Research in Logistics & Production*, 5. Vol. 5, No. 2, pp. 163-179.
- Yu, C., Yu, T. F., & Yu, C. C. (2013). Knowledge sharing, organizational climate, and innovative behavior: A cross-level analysis of effects. *Social Behavior and Personality: an international journal*, Vol. 41, No.1, Hal. 143-156.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of management journal*, 53(2), 323-342.
- Zhao, Z., Liu, Y., Shao, B., (2011). Analysis on Innovative Behaviors of Nursing Undergraduates. *Chinese Nursing Research*. 327 (1–3), 280–283.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

Kuesioner Penelitian

Saya Efran Rivaldo Aqino/170323781, Mahasiswa Program studi Manajemen, Fakultas Bisnis & Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta sedang melakukan penelitian (Tugas Akhir/Skripsi) yang berjudul Pengaruh Persepsi Iklim-Organisasi Sosial dan *Person-Organization Fit* terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan. Oleh karena itu diperlukan dukungan dari Bapak/Ibu dengan mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan digunakan hanya untuk kepentingan akademis.

Jika Bapak/Ibu setuju, silahkan klik next.

Atas dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

A. Data Responden

Nama :.....

Jenis Kelamin:.....

Usia/Tahun:.....

Pendidikan Terakhir:.....

Masa Kerja (Tahun):.....

Jabatan:.....

B. Daftar Pertanyaan

1. Setiap pertanyaan hanya memiliki satu jawaban.
2. Pilih jawaban dengan mengklik pada bulatan yang telah disediakan dengan kategori jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), atau sangat tidak setuju (STS) sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.

BAGIAN I : PERILAKU KERJA INOVATIF

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	STS	N	S	SS
1	Saya mencari peluang untuk meningkatkan proses, teknologi, produk, layanan, atau hubungan kerja yang ada	STS	STS	N	S	SS
2	Saya mengidentifikasi peluang untuk membuat perbedaan positif dalam pekerjaan, departemen, organisasi, atau dengan pelanggan Anda	STS	STS	N	S	SS
3	Saya memperhatikan masalah non-rutin dalam pekerjaan, departemen, organisasi, atau pasar Anda	STS	STS	N	S	SS
4	Saya menghasilkan ide atau solusi untuk mengatasi masalah	STS	STS	N	S	SS
5	Saya mendefinisikan masalah secara lebih luas untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas tentangnya	STS	STS	N	S	SS
6	Saya bereksperimen dengan ide dan solusi baru	STS	STS	N	S	SS
7	Saya menguji ide atau solusi untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi	STS	STS	N	S	SS
8	Saya mengevaluasi kekuatan dan kelemahan ide-ide baru	STS	STS	N	S	SS
9	Saya mencoba membujuk orang lain tentang pentingnya ide atau solusi baru	STS	STS	N	S	SS
10	Saya mendorong ide ke depan sehingga memiliki kesempatan untuk diimplementasikan	STS	STS	N	S	SS
11	Saya berani mengambil resiko untuk mendukung ide-ide baru	STS	STS	N	S	SS
12	Saya menerapkan perubahan yang tampaknya bermanfaat	STS	STS	N	S	SS
13	Saya mengatasi kelemahan dari pendekatan baru saat menerapkannya ke proses, teknologi, produk, atau layanan yang ada	STS	STS	N	S	SS

14	Saya menggabungkan ide-ide baru untuk meningkatkan proses, teknologi, produk, atau layanan yang ada ke dalam rutinitas sehari-hari	STS	STS	N	S	SS
----	--	-----	-----	---	---	----

BAGIAN 2 :PERSON-ORGANIZATION FIT

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	STS	N	S	SS
1	Saya merasa nilai-nilai saya cocok atau sesuai dengan organisasi ini dan karyawan yang ada di perusahaan ini	STS	STS	N	S	SS
2	Saya menganggap nilai dan kepribadian perusahaan ini mencerminkan nilai dan kepribadian saya sendiri	STS	STS	N	S	SS
3	Saya merasa rekan kerja saya berpikiran sama seperti saya	STS		N	S	SS
4	Rekan kerja dan saya saling memahami dan melengkapi satu sama lain dengan sangat baik	STS	STS	N	S	SS
5	Atasan langsung saya dan saya sangat memahami satu sama lain	STS	STS	N	S	SS
6	Di perusahaan tempat saya bekerja, saya memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan independen dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya	STS	STS	N	S	SS
7	Pekerjaan yang saya lakukan berada di bawah kualifikasi/kemampuan saya	STS	STS	N	S	SS
8	Di perusahaan saya, saya dapat menampilkan pengetahuan dan keterampilan saya	STS	STS	N	S	SS

BAGIAN 3 :PERSEPSI IKLIM-ORGANISASI SOSIAL

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	STS	N	S	SS
1	Di perusahaan saya, karyawan dan atasan saling percaya	STS	STS	N	S	SS
2	Ada persetujuan dan dukungan dari atasan untuk inisiatif yang berkaitan dengan pengenalan ide-ide baru	STS	STS	N	S	SS
3	Manajemen mempertimbangkan pendapat karyawan saat mengambil keputusan	STS	STS	N	S	SS

4	Kerja sama dan berbagi pengetahuan sangat dihargai dalam perusahaan	STS	STS	N	S	SS
5	Para karyawan diperlakukan dengan adil	STS	STS	N	S	SS
6	Gaya komunikasi di perusahaan saya, memungkinkan pertukaran informasi bebas antara karyawan	STS	STS	N	S	SS

LAMPIRAN KE 2 DATA RESPONDEN																																				
					PSOC							PO Fit									IWB															
Jenis Kelamin	Usia/Tahun	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja (Tahun)	Jabatan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Jumlah	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Jumlah	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14		
	1	1	2	1 Engineer	4	4	4	4	3	3	22	5	4	4	4	4	4	1	5	31	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
	2	1	2	1 Legal & GA	4	4	4	5	4	4	25	3	3	2	4	4	5	2	5	28	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	
	2	1	2	1 Accounting	1	4	2	4	2	2	15	3	3	4	4	2	4	5	2	27	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	
	1	1	2	Business Development	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	5	5	5	3	5	37	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
	2	1	2	1 HR	3	4	4	4	4	4	23	3	3	4	4	3	4	4	3	28	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	2	1	2	1 VP of People & Operations	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	4	5	5	4	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	1	1	2	Bussines support	5	5	4	5	5	5	29	3	2	2	4	4	4	2	5	26	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	
	1	1	2	1 Associate	4	3	4	3	3	5	22	2	3	3	4	5	4	2	5	28	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	
	1	1	2	STAFF ACCOUNTING	5	4	4	4	4	5	26	5	5	4	5	5	3	1	4	32	3	5	4	4	3	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	
	1	1	2	Senior Legal	5	4	5	5	4	5	28	4	2	1	3	1	5	2	4	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	1	1	2	1 ATC pelaksana	5	4	5	5	4	3	26	4	4	2	4	4	4	1	5	28	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	
	2	1	2	Customer Relationship Management	4	4	4	4	3	4	23	3	3	2	4	4	4	4	3	27	5	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	5	5	
	2	1	2	Procurement Supervisor	1	3	3	3	1	5	16	5	3	4	4	4	3	2	3	28	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	2	1	1	ui/ux designer	4	4	5	4	4	4	25	3	3	2	3	3	2	3	3	22	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
	1	1	2	1 Software engineer	2	3	2	3	2	3	15	1	3	1	2	2	2	2	1	14	3	2	1	5	2	3	5	2	4	3	3	2	4	2	2	
	2	1	2	1 Marketing	4	5	4	5	5	4	27	5	5	4	4	5	5	2	5	35	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
	1	1	2	Customer Relationship Management	5	4	5	5	4	4	27	5	4	3	4	3	2	3	5	29	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
	2	1	2	Embedded Engineer	3	2	3	3	2	3	16	3	1	2	3	3	1	3	3	19	5	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	5	4	3	3	
	2	1	2	1 Marketing	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	
	2	1	2	Fullstack Developer	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	4	3	3	4	26	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
	2	1	2	1 karyawan	5	4	4	5	5	4	27	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
	1	1	2	1 Karyawan	5	5	5	5	5	4	29	4	3	1	2	1	2	3	3	19	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
	2	1	1	1 Fullstack Developer	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	2	2	2	Graphic Designer	5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	4	4	4	3	5	30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
	1	2	2	HR officer	4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	4	5	5	5	4	36	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	
	2	1	1	1 Graphic designer n Marcomm	3	5	5	4	3	3	23	4	3	2	3	4	5	3	5	29	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	
	2	1	2	1 Marketing and Public Relations Specialist	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	5	4	5	33	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
	1	1	2	1 ui/ux designer	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	5	4	5	34	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
	2	1	2	1 Public Relationship and Partnership	5	5	5	5	4	4	28	4	4	5	4	5	5	4	5	36	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
	1	1	2	1 Back and Developer	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	2	1	2	Dataset Engineer	5	4	5	5	4	4	27	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	2	1	2	1 Business Development	4	4	5	4	5	5	27	4	4	5	4	4	5	5	5	36	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	1	1	2	AI Development	4	5	5	5	4	5	28	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	1	1	2	Artificial Intelligence Engineer	4	4	5	5	4	4	26	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	1	1	2	1 Computer Engineering	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	4	4	4	5	5	35	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	1	1	2	1 UI/UX Designer	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	4	5	5	5	37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	2	1	2	1 Customer Service	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	1	1	2	1 Web developer	4	5	4	5	3	4	25	4	4	4	5	4	5	4	4	34	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	
	2	1	2	System Engineer	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
	1	1	2	PM	5	4	4	4	5	4	26	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	

LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS & UJI RELIABILITAS
UJI VALIDITAS VARIABEL PERSEPSI IKLIM-ORGANISASI SOSIAL

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	PSOC
Pearson Correlation	1	,490**	,730**	,600**	,785**	,443**	,864**
Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,000	,004	,000
N	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,490**	1	,610**	,702**	,662**	,352*	,770**
Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,000	,026	,000
N	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,730**	,610**	1	,590**	,683**	,494**	,853**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,000
N	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,600**	,702**	,590**	1	,664**	,266	,776**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,098	,000
N	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,785**	,662**	,683**	,664**	1	,521**	,909**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,001	,000
N	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,443**	,352*	,494**	,266	,521**	1	,633**
Sig. (2-tailed)	,004	,026	,001	,098	,001		,000
N	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,864**	,770**	,853**	,776**	,909**	,633**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	40	40	40	40	40	40	40

Reliability Statistics PSOC

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	6

UJI VALIDITAS VARIABEL *PERSON-ORGANIZATION FIT*

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	PO_Fit
X2.1	Pearson Correlation	1	,607**	,502**	,450**	,384*	,329*	,102	,543**	,627**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,004	,014	,038	,531	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,607**	1	,712**	,627**	,679**	,532**	,370*	,487**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,019	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,502**	,712**	1	,731**	,670**	,549**	,588**	,466**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,450**	,627**	,731**	1	,699**	,547**	,352*	,513**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000		,000	,000	,026	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,384*	,679**	,670**	,699**	1	,533**	,219	,645**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000	,000		,000	,174	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	,329*	,532**	,549**	,547**	,533**	1	,380*	,621**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,038	,000	,000	,000	,000		,015	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	,102	,370*	,588**	,352*	,219	,380*	1	,130	,567**
	Sig. (2-tailed)	,531	,019	,000	,026	,174	,015		,422	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	,543**	,487**	,466**	,513**	,645**	,621**	,130	1	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002	,001	,000	,000	,422		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PO_Fit	Pearson Correlation	,627**	,831**	,883**	,805**	,796**	,755**	,567**	,719**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Reliability Statistics PO Fit

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	8

UJI VALIDASI VARIABEL PERILAKU KERJA INOVATIF

		Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	IWB
Y1.1	Pearson Correlation	,336*	,374*	,140	,291	,242	-,092	,467**	,024	,265	,326*	,391*	-,114	,253	,408**
	Sig. (2-tailed)	,034	,017	,389	,068	,132	,572	,002	,882	,098	,040	,013	,484	,115	,009
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	1	,524**	,330*	,235	,342*	,188	,390*	,267	,349*	,154	,360*	,136	,668**	,581**
	Sig. (2-tailed)		,001	,037	,145	,031	,246	,013	,095	,027	,344	,022	,402	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	,524**	1	,247	,276	,414**	,159	,554**	,300	,573**	,398*	,634**	,426**	,616**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,001		,124	,084	,008	,328	,000	,060	,000	,011	,000	,006	,000	,000

N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	,330*	,247	1	,149	,652**	,684**	,423**	,473**	,599**	,324*	,413**	,503**	,392*	,647**
	Sig. (2-tailed)	,037	,124		,358	,000	,000	,007	,002	,000	,042	,008	,001	,012	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	,235	,276	,149	1	,417**	,226	,469**	,046	,241	,197	,200	,098	,392*	,454**
	Sig. (2-tailed)	,145	,084	,358		,007	,162	,002	,779	,134	,224	,216	,548	,012	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.6	Pearson Correlation	,342*	,414**	,652**	,417**	1	,592**	,669**	,539**	,609**	,497**	,553**	,561**	,558**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,031	,008	,000	,007		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.7	Pearson Correlation	,188	,159	,684**	,226	,592**	1	,522**	,604**	,386*	,439**	,368*	,621**	,401*	,632**

	Sig. (2-tailed)	,246	,328	,000	,162	,000		,001	,000	,014	,005	,019	,000	,010	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.8	Pearson Correlation	,390*	,554**	,423**	,469**	,669**	,522**	1	,389*	,443**	,596**	,680**	,537**	,617**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,007	,002	,000	,001		,013	,004	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.9	Pearson Correlation	,267	,300	,473**	,046	,539**	,604**	,389*	1	,555**	,591**	,607**	,564**	,467**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,095	,060	,002	,779	,000	,000	,013		,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.10	Pearson Correlation	,349*	,573**	,599**	,241	,609**	,386*	,443**	,555**	1	,610**	,684**	,413**	,637**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,000	,134	,000	,014	,004	,000		,000	,000	,008	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Y1.11	Pearson Correlation	,154	,398*	,324*	,197	,497**	,439**	,596**	,591**	,610**	1	,800**	,476**	,475**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,344	,011	,042	,224	,001	,005	,000	,000	,000		,000	,002	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.12	Pearson Correlation	,360*	,634**	,413**	,200	,553**	,368*	,680**	,607**	,684**	,800**	1	,584**	,621**	,832**
	Sig. (2-tailed)	,022	,000	,008	,216	,000	,019	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.13	Pearson Correlation	,136	,426**	,503**	,098	,561**	,621**	,537**	,564**	,413**	,476**	,584**	1	,391*	,649**
	Sig. (2-tailed)	,402	,006	,001	,548	,000	,000	,000	,000	,008	,002	,000		,013	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.14	Pearson Correlation	,668**	,616**	,392*	,392*	,558**	,401*	,617**	,467**	,637**	,475**	,621**	,391*	1	,801**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,012	,012	,000	,010	,000	,002	,000	,002	,000	,013		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
IWB	Pearson Correlation	,581**	,703**	,647**	,454**	,798**	,632**	,823**	,668**	,764**	,718**	,832**	,649**	,801**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Reliability Statistics IWB

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	14

LAMPIRAN 4 STATISTIK DESKRIPTIF

Karakteristik Demografi

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	19	47,5	47,5	47,5
Perempuan	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 - 30 tahun	38	95,0	95,0	95,0
31 - 40 tahun	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Pendidikan_Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederajat	3	7,5	7,5	7,5
Strata 1 (S1)	37	92,5	92,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 tahun	23	57,5	57,5	57,5
3 - 5 tahun	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PERSEPSI-IKLIM ORGANISASI

Variabel	Item	Mean	Keterangan
Persepsi Iklim- Organisasi Sosial	X1.1	4,13	Tinggi
	X1.2	4,25	Sangat Tinggi
	X1.3	4,35	Sangat Tinggi
	X1.4	4,40	Sangat Tinggi
	X1.5	3,98	Tinggi
	X1.6	4,18	Tinggi
Total		4,215	Sangat Tinggi

STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL *PERSON-ORGANIZATION FIT*

Variabel	Item	<i>Mean</i>	Keterangan
<i>Person-Organization Fit</i>	X2.1	3,88	Tinggi
	X2.2	3,98	Tinggi
	X2.3	3,55	Tinggi
	X2.4	3,98	Tinggi
	X2.5	3,78	Tinggi
	X2.6	4,10	Tinggi
	X2.7	3,50	Tinggi
	X2.8	4,27	Sangat Tinggi
Total		3.88	Tinggi

STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PERILAKU KERJA INOVATIF

Variabel	Item	<i>Mean</i>	Keterangan
Perilaku Kerja Inovatif	Y1.1	4,73	Sangat Tinggi
	Y1.2	4,35	Sangat Tinggi
	Y1.3	4,20	Tinggi
	Y1.4	4,45	Sangat Tinggi
	Y1.5	4,13	Tinggi
	Y1.6	4,40	Sangat Tinggi
	Y1.7	4,30	Sangat Tinggi
	Y1.8	4,38	Sangat Tinggi
	Y1.9	4,40	Sangat Tinggi
	Y1.10	4,45	Sangat Tinggi
	Y1.11	4,45	Sangat Tinggi
	Y1.12	4,40	Sangat Tinggi
	Y1.13	4,38	Sangat Tinggi
	Y1.14	4,40	Sangat Tinggi
Total		4.39	Sangat Tinggi

LAMPIRAN 5 ANALISIS REGRESI

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,453	5,509		5,165	,000
PSOC	,633	,249	,348	2,539	,015
PO Fit	,546	,161	,466	3,398	,002

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 ^a	,519	,493	5,194

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1075,385	2	537,692	19,930	,000 ^b
	Residual	998,215	37	26,979		
	Total	2073,600	39			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,453	5,509		5,165	,000
	PSOC	,633	,249	,348	2,539	,015
	PO Fit	,546	,161	,466	3,398	,002