

TESIS

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *INNOVATIVE
WORK BEHAVIOR* DIMODERASI *EMPLOYEE EXPERIENCE* DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT PADA PERUSAHAAN
TEKNOLOGI DI D.I.YOGYAKARTA



Diajukan Oleh:
Anang Weby Kurniawan
NPM: 235027743

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2025



PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

Nama : Anang Weby Kurniawan
Nomor Pokok Mahasiswa : 235027743
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Tesis :

***Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap *Innovative Work Behavior*
Dimoderasi *Employee Experience* dan *Perceived Organizational Support*
Pada Perusahaan Teknologi di D.I.Yogyakarta***

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

Dr. Pramudianto, M.Min., M.M., Acc.

20/3/25

Dr. J. Ellyawati. M.M.

20 Maret 2025



PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

Nama : Anang Weby Kurniawan

Nomor Pokok Mahasiswa : 235027743

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Judul Tesis :

Pengaruh Organizational Culture Terhadap Innovative Work Behavior Dimoderasi Employee Experience dan Perceived Organizational Support Pada Perusahaan Teknologi di Daerah Istimewa Yogyakarta

Nama Penguji

Tanggal

Tanda Tangan

Dr. Pramudianto, S.th M.Min., M.M., Acc.

9 Juli 2025

Dr. J. Ellyawati. M.M.

15 Juli 2025

M. Parnawa Putantra, MBA., Ph.D.

21 Juli 2025

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen**

Elisabet Dita Septriari, SE., M.Sc., Ph.D.



**Dekan
Fakultas Bisnis dan Ekonomika**

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, MS., Ph.D.

HALAMAN PERNYATAAN

Saya Anang Weby Kurniawan, yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

“Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap *Innovative Work Behavior* Dimoderasi *Employee Experience* dan *Percieved Organizational Support* Pada Perusahaan Teknologi di D.I.Yogyakarta” benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri yang belum pernah digunakan untuk mendapatkan gelar pada program studi Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta ataupun pada program studi lainnya.

Pernyataan, ide, maupun kutipan baik secara langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain telah dinyatakan secara tertulis dalam bentuk daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau keseluruhan dari tesis ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 7 Juni 2025

Yang Menyatakan



Anang Weby Kurniawan

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Employee Experience* dan *Perceived Organizational Support* sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini berfokus pada karyawan dari perusahaan teknologi di DIY.

Menggunakan *purposive sampling* dengan sampel berjumlah 370 responden. Responden dipilih berdasarkan kriteria yaitu karyawan perusahaan teknologi di DIY yang sudah bekerja minimal 2 tahun. *Partial Least Square* (SmartPLS 4.1.0.6) digunakan sebagai metode untuk menganalisis hasil penelitian.

Hasil uji hipotesis menunjukkan *organizational culture* yang mendukung, berperan signifikan dalam meningkatkan *innovative work behavior* dan *perceived organizational support*. Ketika *employee experience* positif dan mendukung, *innovative work behavior* karyawan akan meningkat. *Perceived organizational support* tinggi, *innovative work behavior* karyawan juga akan meningkat. Semakin baik *organizational culture* yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi tingkat *innovative work behavior* karyawan, terutama jika perusahaan memberikan pengalaman kerja yang positif bagi karyawannya. Semakin baik *organizational culture* yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin tinggi tingkat *innovative work behavior* karyawan, khususnya jika perusahaan memberikan dukungan yang tinggi melalui *perceived organizational support*.

Kata Kunci: *organizational culture, innovative work behavior, employee experience, perceived organizational support, partial least square*

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Organizational Culture on Innovative Work Behavior, with Employee Experience and Perceived Organizational Support as moderating variables. The study focuses on employees from technology companies in DIY (Special Region of Yogyakarta).

Purposive sampling was used, with a sample size of 370 respondents. Respondents were selected based on the criteria of being employees of technology companies in DIY who had worked for at least 2 years. Partial Least Squares (SmartPLS 4.1.0.6) was used as the method to analyze the research results.

The hypothesis testing results show that a supportive organizational culture significantly increases both innovative work behavior and perceived organizational support. When employee experience is positive and supportive, employees' innovative work behavior will increase. If perceived organizational support is high, employees' innovative work behavior will also increase. The better the organizational culture implemented by the company, the higher the level of employee innovative work behavior, especially if the company provides a positive work experience for its employees. Similarly, the better the organizational culture implemented within the company, the higher the level of employee innovative work behavior, particularly if the company provides high support through perceived organizational support.

Keywords: *organizational culture, innovative work behavior, employee experience, perceived organizational support, partial least square*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan YME yang telah memberikan pertolongan dan segala berkat berupa kesehatan kekuatan dan inspirasi, tanpa kekuatan dan pertolongan dari Tuhan YME, penulis tidak dapat menyelesaikan perkuliahan magister, hingga penyelesaian tesis dengan mengangkat judul:

Pengaruh Organizational Culture Terhadap Innovative Work Behavior Dimoderasi Employee Experience dan Perceived Organizational Support Pada Perusahaan Teknologi di D.I.Yogyakarta.

Tesis ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar MM pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang terlibat dalam segala proses dan memberikan dukungan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Pramudianto, S.Th., SE., M.Min., MM selaku dosen pembimbing pertama, terima-kasih atas waktu untuk membimbing dan memotivasi penulis agar menyelesaikan tesis secepatnya serta memberikan kepercayaan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan topik tesis ini dengan baik.
2. Ibu Dr. Dra. Jeanne Ellyawati, MM selaku dosen pembimbing pendamping yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan

sangat detail dan penuh kesabaran serta kepercayaannya kepada penulis mengenai topik tesis ini.

3. Kepada Yuniar Tri Wahyuti dan Melati Milosz Kurniawan. Penulis mengucapkan terima-kasih banyak atas kasih sayang, doa dan dukungan yang tak pernah habisnya terhadap penulis.

Yogyakarta, 7 Juni 2025

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Anang Weby Kurniawan', written over a faint, stylized outline of a person's head and shoulders.

Anang Weby Kurniawan

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
INTISARI.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Batasan Penelitian	13
1.6 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Landasan Teori.....	16
2.1.1 <i>Organizational Culture</i>	16
2.1.1.1 Definisi <i>Organizational Culture</i>	16
2.1.1.2 Indikator <i>Organizational Culture</i>	18
2.1.2 <i>Innovative Work Behavior</i>	19
2.1.2.1 Definisi <i>Innovative Work Behavior</i>	19
2.1.2.2 Indikator <i>Innovative Work Behavior</i>	20
2.1.3 <i>Employee Experience</i>	22
2.1.3.1 Definisi <i>Employee Experience</i>	22
2.1.3.2 Indikator <i>Employee Experience</i>	23
2.1.4 <i>Perceived Organizational Support</i>	23
2.1.4.1 Definisi <i>Perceived Organizational Support</i>	23
2.1.4.2 Indikator <i>Percieved Organizational Support</i>	24
2.2 Penelitian Tedahulu.....	26

2.3	Pengembangan Hipotesis	30
2.4	Kerangka Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN		35
3.1	Desain Penelitian.....	35
3.2	Jenis Data, Sumber Data, dan Metode Pengumpulan Data.....	35
3.2.1	Jenis Data	35
3.2.2	Sumber Data.....	36
3.2.3	Metode Pengumpulan Data	36
3.3	Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel, Metode Pengukuran Data, dan Instrumen Penelitian	37
3.3.1	Populasi	37
3.3.2	Sampel.....	37
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.3.4	Metode Pengukuran Data	38
3.3.5	Instrumen Penelitian.....	38
3.4	Definisi Operasional.....	40
3.5	Pengujian Intrumen Penelitian	43
3.6	Metode Analisis Data	44
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif	44
3.6.2	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	45
3.6.2.1	Menggambar Diagram jalur PLS	45
3.6.2.2	Evaluasi Outer Model	46
3.6.2.3	Evaluasi Inner Model	47
3.6.2.4	Uji Hipotesis (Bootstrapping)	48
BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN.....		49
4.1	Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	49
4.2	Analisis Statistik Deskriptif Indikator.....	51
4.3	Analisis Statistik Inferensial	53
4.3.1	Evaluasi Outer Model	53
4.3.1.1	Uji Validitas Konvergen	53
4.3.1.2	Uji Validitas Diskriminan	55
4.3.1.3	Uji Reliabilitas	56
4.3.2	Evaluasi Inner Model	57
4.3.2.1	Uji R-Square.....	57
4.3.2.2	Uji Q-Square	57
4.3.2.3	Uji Hipotesis.....	58
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	61
4.4.1	Pengaruh <i>organizational culture</i> terhadap <i>innovative work behavior</i>	

4.4.2	Pengaruh <i>organizational culture</i> terhadap <i>perceived organizational support</i>	62
4.4.3	Pengaruh <i>organizational culture</i> terhadap <i>employee experience</i>	63
4.4.4	Pengaruh <i>employee experience</i> terhadap <i>innovative work behavior</i> .	63
4.4.5	Pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>innovative work behavior</i>	64
4.4.6	<i>Employee experience</i> sebagai pemoderasi <i>organizational culture</i> terhadap <i>innovative work behavior</i>	64
4.4.7	<i>Perceived organizational support</i> sebagai pemoderasi <i>organizational culture</i> terhadap <i>innovative work behavior</i>	65
BAB V	KESIMPULAN	66
5.1	Kesimpulan	66
5.2	Implikasi Manajerial	69
5.2	Keterbatasan Penelitian	72
DAFTAR PUSTAKA		73
KUESIONER PENELITIAN		80
SMART PLS		82

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 2 Definisi Operasional	40
Tabel 3 Karakteristik Responden	49
Tabel 4 Nilai Loading Factor	54
Tabel 5 Hasil Pengujian Fornell-Larcke Criterion.....	56
Tabel 6 Uji Reliabilitas	56
Tabel 7 Hasil Uji R-Square	57
Tabel 8 Hasil Uji Q-Square.....	58
Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis Langsung	59
Tabel 10 Hasil Pengujian Hipotesis Moderasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Penelitian	34
Gambar 2 Diagram Jalur	46
Gambar 3 Model Struktural	55