

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan landasan teori yang menggambarkan gagasan dan deskripsi kerangka teoritis yang digunakan untuk setiap variabel dalam analisis ini, didukung oleh temuan penelitian terkait. Tinjauan teori pada riset ini terdiri dari *organizational culture*, *innovative work behavior*, *employee experience* dan *percieved organizational support*. Dalam bab ini juga mencakup pembahasan hipotesis penelitian yang diperiksa di dalam penelitian ini. Menjelang kesimpulan babak ini, kerangka kerja penelitian atau kerangka konseptual akan diperkenalkan untuk memfasilitasi pemahaman hubungan antara variabel yang diteliti.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Organizational Culture*

2.1.1.1 Definisi *Organizational Culture*

Budaya organisasi yang mendorong inovasi dicirikan oleh beberapa elemen kunci yang mendorong kreativitas, kolaborasi, dan kemampuan beradaptasi. Budaya organisasi tidak hanya mendukung generasi ide-ide baru tetapi juga memfasilitasi implementasinya, yang mengarah pada inovasi berkelanjutan dan keunggulan kompetitif. Integrasi perspektif budaya yang beragam, komunikasi terbuka, dan konteks manajemen yang mendukung sangat penting dalam menumbuhkan lingkungan yang inovatif. Komunikasi terbuka dan kolaborasi sangat penting untuk mendorong inovasi. Organisasi yang mendorong dialog terbuka dan kerja tim

menciptakan lingkungan di mana beragam perspektif dapat bertemu, yang mengarah pada solusi yang lebih inovatif. Lee et al., (2023) menyoroti bahwa perilaku kolaboratif dan komunikasi terbuka sangat penting untuk mendorong inovasi teknologi.

Budaya yang menghargai rasa ingin tahu dan pembelajaran berkelanjutan mendorong karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan memperluas keahlian mereka. Pola pikir ini sangat penting dalam industri di mana perubahan teknologi yang cepat membutuhkan adaptasi yang konstan. Markman (2018) menekankan bahwa organisasi yang memprioritaskan pembelajaran dan eksperimen lebih siap untuk berinovasi dan tetap kompetitif.

Schein (2016) mendefinisikan *organizational culture* adalah sebuah pola asumsi dasar yang dapat dipelajari oleh sebuah organisasi dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya dari penyesuaian diri eksternal dan integrasi internal, telah bekerja dengan baik dan dianggap berharga, oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan dalam hubungan untuk masalah tersebut. Setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan, *organizational culture* merupakan aspek kunci dari suatu organisasi. *Organizational culture* yang inovatif mempengaruhi secara signifikan dengan perilaku kerja inovatif pada penelitian yang dilakukan oleh Ekmekcioglu & Öner, (2024) di

perusahaan teknopark, difokuskan pada sejauh mana norma dan nilai bisnis mendorong inovasi.

2.1.1.2 Indikator *Organizational Culture*

Schein (2016) dalam analisisnya yang mendalam tentang budaya organisasi, memperkenalkan model tiga tingkat *organizational culture* yang mencakup artefak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar. Model ini bukan hanya menggambarkan struktur budaya, tetapi juga menunjukkan bagaimana setiap tingkat saling berkaitan dan memengaruhi satu sama lain.

1. Artefak

Artefak adalah aspek budaya yang paling mudah diamati dan diidentifikasi. Ini mencakup elemen-elemen seperti tata letak kantor, symbol perusahaan, pakaian kerja, dan ritual organisasi. Meskipun artefak mudah diamati, mereka sering kali memerlukan interpretasi untuk memahami makna di baliknya.

2. Nilai-nilai yang Dianut

Nilai-nilai ini adalah prinsip-prinsip yang dipegang oleh anggota organisasi yang memandu perilaku mereka. Nilai-nilai tersebut bisa bersifat eksplisit, seperti yang tertulis dalam pernyataan misi perusahaan, atau implisit, yang terbentuk melalui interaksi sehari-hari. Nilai-nilai ini memberikan panduan tentang apa yang dianggap penting dan diutamakan dalam organisasi.

3. Asumsi Dasar

Asumsi dasar adalah keyakinan mendasar yang tidak disadari oleh anggota organisasi, tetapi sangat memengaruhi cara mereka berpikir, merasakan, dan bertindak. Asumsi-asumsi ini sering kali diambil sebagai kebenaran yang tidak perlu dipertanyakan. Misalnya, asumsi tentang apakah manusia pada dasarnya dapat dipercaya atau harus diawasi ketat akan sangat memengaruhi struktur kontrol dalam organisasi. Schein menekankan bahwa untuk benar-benar memahami *organizational culture*, perlu untuk menggali hingga ke tingkat asumsi dasar. Ini karena asumsi dasar ini yang paling sulit diubah dan paling memengaruhi perilaku dan praktik organisasi.

2.1.2 *Innovative Work Behavior*

2.1.2.1 Definisi *Innovative Work Behavior*

Perilaku kerja yang inovatif dapat digambarkan sebagai proses rumit untuk memahami dan menerapkan ide segar dengan tujuan akhir mencapai profitabilitas, sebagaimana dijelaskan oleh Janssen (2000). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jong & Hartog, (2010), perilaku kerja inovatif dijelaskan sebagai upaya proaktif yang dilakukan oleh individu dengan tujuan memperkenalkan dan menerapkan ide-ide baru yang dikonseptualisasikan secara efektif dalam pengembangan produk atau layanan baru. Definisi perilaku kerja inovatif yang beragam ini juga mencakup bentuk perilaku karyawan yang mendorong penciptaan,

pengenalan, dan pelaksanaan elemen-elemen inovatif seperti ide, proses, dan produk baru, dengan tujuan memastikan relevansi dan seleksi mereka dalam kerangka organisasi. Hubungan intrinsik ini menggarisbawahi pentingnya perilaku kerja yang inovatif sebagai aset berharga bagi organisasi dan perusahaan, mengingat potensinya untuk menghasilkan manfaat besar.

2.1.2.2 Indikator *Innovative Work Behavior*

Perilaku Kerja Inovatif (*innovative work behavior*) mencakup beragam tugas dan tanggung jawab mulai dari eksplorasi jalan yang belum dipetakan untuk pertumbuhan dan kemajuan hingga aktualisasi dan integrasi solusi dan strategi inventif ke dalam kerangka operasional organisasi (Jong & Hartog, 2010). Penjelasan dari setiap dimensi yang digunakan untuk pengukuran *innovative work behavior*:

- a. *Idea exploration* sebagai fase penting awal dalam mengejar peningkatan kualitas dan fungsionalitas produk, layanan, atau prosedur operasional yang ada. Fase ini melibatkan pemeriksaan sistematis dan mendalam dari berbagai konsep, teori, dan kemungkinan yang berpotensi mengarah pada solusi dan kemajuan inovatif di bidang minat yang ditargetkan. Dengan terlibat dalam eksplorasi ide, individu dan organisasi dapat mengidentifikasi kesenjangan, inefisiensi, atau area untuk perbaikan dalam produk, layanan, atau proses mereka saat ini,

sehingga meletakkan dasar untuk pengembangan dan inovasi masa depan.

- b. *Idea generation* merupakan langkah kedua di mana konsep-konsep inovatif disusun dengan tujuan memfasilitasi penciptaan produk, layanan, dan prosedur baru, serta eksplorasi peluang pasar baru. Sangat penting untuk menggarisbawahi bahwa ide-ide yang dirumuskan pada tahap ini memiliki potensi untuk tidak hanya mengatasi tantangan tertentu, tetapi juga untuk menawarkan solusi komprehensif untuk masalah yang telah muncul.
- c. *Idea championing*, langkah ketiga dimana ketika ide-ide sudah diciptakan, melibatkan pemilihan ide yang cermat yang telah dihasilkan. Proses seleksi ini sangat penting karena tidak semua ide cocok untuk diimplementasikan karena potensi konflik dengan praktik kerja yang ada, yang seringkali mengakar kuat dan tahan terhadap perubahan. Selain itu, bahkan jika sebuah ide menunjukkan harapan dalam menjembatani kesenjangan dalam organisasi, biaya keuangan yang terkait dengan pengembangan dan pelaksanaannya harus dipertimbangkan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengevaluasi dan memutuskan ide mana yang paling cocok untuk diadopsi dan integrasi ke dalam lingkungan tempat kerja.
- d. *Idea implementation* merupakan tahap akhir dari proses pembuatan ide. Setelah ide-ide telah dipikirkan dengan cermat, dihasilkan, dan dipilih dengan cermat, langkah penting berikutnya adalah mewujudkannya

untuk memastikan apakah mereka secara efektif mengatasi kesenjangan yang diidentifikasi atau tidak. Fase penting implementasi ini menuntut tingkat dedikasi yang signifikan untuk bekerja dan ditujukan untuk menghasilkan hasil yang nyata. Menanamkan inovasi sebagai komponen reguler dari praktik dan perilaku organisasi, yang mencakup kegiatan seperti pengembangan produk baru atau prosedur operasional, serta proses pengujian dan peningkatan berkelanjutan, berfungsi sebagai ilustrasi lebih lanjut dari sifat multifaset implementasi ide.

2.1.3 *Employee Experience*

2.1.3.1 Definisi *Employee Experience*

Dasar *employee experience* dapat ditelusuri kembali ke gagasan “*experience economy*” sebagai fase berikutnya dalam evolusi nilai, yang selanjutnya berkembang menjadi pengalaman pelanggan dalam kerangka pemasaran. Pada dasarnya, dapat dipahami bahwa mengelola pengalaman secara aktif dapat dipertahankan secara holistik untuk memfasilitasi penciptaan nilai (Joseph et al., 1998). Konsep pengalaman karyawan, dievaluasi sebagai perpanjangan dari pengalaman pelanggan, telah diintegrasikan ke dalam studi terbaru dalam bidang sumber daya manusia (dengan asumsi mendasar tentang pentingnya strategis organisasi yang berfokus pada pasar) (Plaskoff, 2017).

2.1.3.2 Indikator *Employee Experience*

Terdapat tiga dimensi *employee experience* menurut penelitian yang dilakukan oleh Lee & Kim (2023):

1. *Physical experience*

Pengalaman kerja fisik terdiri dari lingkungan yang memfasilitasi peningkatan tingkat kinerja, inovasi, dan kepuasan kerja di antara karyawan.

2. *Technological experience*

Pengalaman teknologi berkaitan dengan interaksi antara teknologi, struktur organisasi, dan iklim yang berlaku dalam suatu organisasi. Karyawan yang diberikan sumber daya teknis dan pelatihan yang diperlukan cenderung meningkatkan kinerja pekerjaan mereka dan menunjukkan komitmen organisasi yang lebih besar.

3. *Cultural experience*

Pengalaman budaya meningkatkan produktivitas karyawan dengan menumbuhkan *organizational culture* yang kuat. Pengalaman budaya yang positif memperkuat rasa komitmen individu terhadap pekerjaan dan hubungan mereka dengan organisasi, meningkatkan sikap dan keterlibatan kerja, dan meningkatkan perasaan bangga dan kesetiaan sebagai anggota organisasi.

2.1.4 *Perceived Organizational Support*

2.1.4.1 Definisi *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support mewakili penilaian subjektif karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai masukan karyawan,

menawarkan bantuan kepada mereka, dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Konsep dukungan organisasi yang dirasakan didasarkan pada gagasan bahwa kondisi sumber daya manusia lingkungan kerja menumbuhkan pola pikir konstruktif di antara karyawan. (Benlioglu & Baskan, 2014). *Perceive organizational support* dapat ditafsirkan sebagai manifestasi dari respons emosional dan kognitif terhadap dukungan signifikan yang diberikan oleh organisasi. *Perceive organizational support* dapat lebih menggambarkan tingkat kepercayaan yang dimiliki karyawan dalam pengakuan organisasi atas upaya mereka dan kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawannya (Kinicki, 2021). Dari perspektif dukungan organisasi yang dirasakan, orang dapat menyimpulkan bahwa itu berkaitan dengan cara di mana karyawan memandang pengakuan organisasi atas upaya yang telah mereka lakukan, serta kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya.

2.1.4.2 Indikator *Percieved Organizational Support*

Penelitian yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) menggambarkan bahwa konstruksi dukungan organisasi yang dirasakan mencakup empat dimensi utama, khususnya:

a. Keadilan(*Fairness*)

Keadilan menunjukkan standar integritas dan ketidakberpihakan yang ditunjukkan oleh lembaga selama proses pengambilan keputusan. Keputusan tersebut dapat berkaitan dengan hasil penilaian kinerja, prosedur dalam pertukaran interpersonal, dan

alokasi insentif staf. Gagasan keadilan ini berkaitan dengan transparansi yang ditunjukkan oleh lembaga dalam memastikan hasil yang dicapai dan penanganan anggota staf yang adil.

b. Dukungan atasan (*Supervisor Support*)

Dukungan supervisor mengacu pada perspektif karyawan terhadap atasan mereka ketika mengevaluasi dampak karyawan terhadap organisasi. Selain itu, ini melibatkan persepsi karyawan tentang tingkat kepedulian yang ditunjukkan oleh bos terhadap kesejahteraan karyawan.

c. Penghargaan dari organisasi (*Organizational Reward*)

Imbalan organisasi mencakup semua remunerasi yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari kinerja atau pencapaian mereka dalam pengaturan organisasi, karena upaya yang dilakukan oleh karyawan sangat penting dalam membentuk tingkat dukungan yang dirasakan dari organisasi. Penghargaan ini dapat terwujud dalam bentuk gaji, promosi, upah, dan pendelegasian wewenang organisasi dalam mengawasi tugas mereka.

d. Kondisi kerja (*Job Conditions*)

Kondisi kerja mengacu pada serangkaian keadaan dan lingkungan dalam organisasi atau perusahaan tempat individu dipekerjakan. Kondisi ini mencakup aspek-aspek seperti keamanan kerja, tingkat stres yang dialami di tempat kerja, dan peluang untuk pelatihan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada literatur yang ada. Literatur yang disebutkan di atas berfungsi sebagai dasar untuk penelitian ini, karena variabel yang diperiksa terkait dengan penelitian sebelumnya. Tabel 1 menampilkan pilihan studi masa lalu yang digunakan oleh para peneliti.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, nama Penulis dan tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	The Effect of Organizational Culture on Innovative Work Behavior: The Mediator Role of Trust in Manager (Kürşat et al., 2023)	Independen: 1. <i>Organizational Culture</i> Dependen: 2. <i>Innovative work behavior</i> Mediasi: 3. <i>Trust in manager</i>	Jumlah Data: 280 Subjek Penelitian: Karyawan Pelabuhan di Turki. Desain Riset: Sampling kuesioner. Analisa Data: SmartPLS	1. <i>Organizational Culture</i> berpengaruh positif kepada <i>Innovative work behavior</i> 2. <i>Trust in Manager</i> menjadi mediator dalam <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>
2	Leadership, organizational culture, and innovative behavior in construction projects: The perspective of behavior-value congruence (Zheng et al., 2019)	Independen: 1. <i>Leadership</i> 2. <i>Organizational culture</i> Dependen: 3. <i>Innovative Behavior</i> Moderasi: 4. <i>Behavior-Value Congruence</i>	Jumlah Data: 217 Subjek Penelitian: Pekerja konstruksi di China. Desain Riset: Sampling kuesioner. Analisa Data: SPSS	1. Menunjukkan bahwa perilaku inovatif anggota proyek dapat dipicu oleh tingkat kongruensi yang tinggi antara gaya kepemimpinan transformasional atau transaksional dan budaya organisasi. 2. Menunjukkan tingkat perilaku inovatif yang lebih rendah ketika budaya organisasi proyek lebih kuat dibandingkan ketika dua gaya kepemimpinan berada pada level yang lebih tinggi.

				3. Menunjukkan bahwa efek kongruensi terjadi ketika kongruensi antara dua prediktor berada pada level tinggi, sementara efek inkongruensi terjadi ketika ada perbedaan signifikan antara predictor.
3	The Influence of Organizational Culture, Leadership Style on Employee Experience has an Impact on Retention. (Purbasari et al., 2022)	Independen: 1. <i>Organizational Culture</i> 2. <i>Leadership Style</i> Dependen: 3. <i>Employee Retention</i> Mediasi: 4. <i>Employee Experience</i>	Jumlah Data: 226 Subjek Penelitian: Karyawan milenial yang bekerja di Jabodetabek dan luar Jabodetabek, berusia antara 20-35 tahun. Desain Riset: Studi Kuantitatif Deskriptif Analisa Data: Smart PLS	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap budaya organisasi. 3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap pengalaman karyawan. 4. Pengalaman karyawan merupakan variabel intervening dari manajemen strategis SDM untuk mempertahankan karyawan milenial. 5. Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan pengalaman karyawan milenial.
4	Identifying the dimensions of employee experience according to the effect of satisfaction, workplace and organizational culture (Meybodi et al., 2024)	Independen: 1. <i>Organizational Culture</i> 2. <i>Satisfaction</i> 3. <i>Workplace</i> Dependen: 4. <i>Millennial Employee Experience</i>	Jumlah Data: 260 Subjek Penelitian: karyawan di munisipalitas Kohgiluyeh dan Boyer Ahmed Desain Riset: Sampling kuesioner. Analisa Data: SPSS	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap budaya organisasi. 3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap pengalaman karyawan. 4. Pengalaman karyawan merupakan variabel intervening dari

				manajemen strategis SDM untuk mempertahankan karyawan milenial. 5. Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan pengalaman karyawan milenial.
5	Servant leadership, innovative work behavior, and innovative organizational culture: the mediating role of perceived organizational support (Ekmekcioglu & Öner, 2024)	Independen: 1. <i>Servant leadership</i> 2. <i>Innovative organizational culture</i> Dependen: 3. <i>Innovative work behavior</i> Mediasi: 4. <i>Perceived organizational support</i>	Jumlah Data: 280 Subjek Penelitian: Karyawan tekno park di Turki. Desain Riset: Sampling kuesioner. Analisa Data: SPSS	1. <i>Servant leadership</i> berhubungan positif secara signifikan dengan perilaku kerja inovatif. 2. Budaya organisasi inovatif berhubungan positif secara signifikan dengan perilaku kerja inovatif. 3. Persepsi dukungan organisasi memediasi hubungan antara <i>servant leadership</i> dan perilaku kerja inovatif. 4. Persepsi dukungan organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi inovatif dan perilaku kerja inovatif.
6	Organizational Culture, Internal Marketing, and Perceived Organizational Support in Portuguese Higher Education Institutions (Vieira-dos Santos & Gonçalves, 2018)	Independen: 1. <i>Organizational culture</i> 2. <i>Internal marketing</i> Dependen: 3. <i>Perceived Organizational Support</i>	Jumlah Data: 635 Subjek Penelitian: karyawan atau pekerja di institusi pendidikan tinggi di Portugal Desain Riset: Sampling kuesioner. Analisa Data: SPSS	1. <i>Organizational culture</i> berhubungan positif dengan <i>Perceived Organizational support</i>. 2. <i>Internal marketing</i> berhubungan positif dengan <i>perceived organizational support</i>. 3. <i>Organizational culture</i> berhubungan positif dengan <i>Internal Marketing</i>.
7	The Effect of Organizational Culture and Perceived Organizational Support (POS)	Independen: 1. <i>Organizational culture</i> 2. <i>Perceived organizational support</i>	Jumlah Data: 178 Subjek Penelitian: Guru SDK PENABUR Jakarta	1. <i>Organizational culture</i> berpengaruh positif pada <i>Organizational citizen behavior</i>. 2. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh

	Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) Teacher SDK PENABUR Jakarta (Kristiani et al., 2019)	Dependen: 3. <i>Organizational citizen behavior</i>	Desain Riset: Sampling kuesioner. Analisa Data: SPSS	positif pada <i>organizational citizen behavior</i> . 3. <i>Organizational culture</i> berpengaruh positif pada <i>Perceived organizational support</i> .
8	The Influence of Professional Capability and Employee Experience on Improving Innovative Behavior and Employee Performance: A Case Study in the Manufacturing Industry in Indonesia (Maulana & Cahyono, 2024)	Independent: 1. <i>Professional capability</i> 2. <i>Employee experience</i> Dependent: 3. <i>Innovative behavior</i> 4. <i>Employee performance</i>	Jumlah Data: 100 Subjek Penelitian: Karyawan dari PT. Bina Pertiwi, PT. Ducotti Dieselindo Persada, PT. Bambang Djaja, dan PT. Trans Pacific Petrochemical Indotama Desain Riset: Studi Kasus Analisa Data: SPSS	1. <i>Professional capability</i> berpengaruh positif pada <i>innovative behavior</i> 2. <i>Employee experience</i> berpengaruh positif kepada <i>innovative behavior</i> 3. <i>Professional capability</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> 4. <i>Employee experience</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> 5. <i>Innovative work behavior</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i>
9	Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator. (Qi et al., 2019)	Independent: 1. <i>Inclusive leadership</i> Dependen: 2. <i>Employee innovative behavior</i> Mediasi: 3. <i>Perceived organizational support</i>	Jumlah Data: 226 karyawan dan 75 atasan Subjek Penelitian: Karyawan perusahaan di China. Desain Riset: Menggunakan desain survei longitudinal dengan pengumpulan data pada dua waktu yang berbeda. Analisa Data: MPlus	1. Kepemimpinan inklusif berhubungan positif dengan perilaku inovatif karyawan. 2. Kepemimpinan inklusif berhubungan positif dengan dukungan organisasi yang dirasakan. 3. Dukungan organisasi yang dirasakan berhubungan positif dengan perilaku inovatif karyawan. 4. Dukungan organisasi yang dirasakan memediasi hubungan antara kepemimpinan inklusif dan perilaku inovatif karyawan

2.3 Pengembangan Hipotesis

Organizational culture secara signifikan mempengaruhi kreativitas karyawannya dengan membentuk lingkungan di mana mereka menghasilkan dan mengembangkan ide-ide baru. *Organizational culture* positif yang ditandai dengan keterbukaan, kepercayaan, dan kolaborasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, pemberdayaan, dan inovasi, sehingga menumbuhkan kreativitas (Pawar et al., 2024).

budaya yang berfokus pada kualitas, yang menekankan peningkatan berkelanjutan dan berbagi pengetahuan, menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk inovasi dengan melibatkan karyawan dan membangun kepercayaan (Pietruszka-Ortyl, 2019).

H₁: *Organizational culture* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*

Organizational culture secara signifikan mempengaruhi *perceived organizational support* dalam industri teknologi dengan membentuk lingkungan sosial dan struktural di mana karyawan beroperasi. *Perceived organizational support* adalah sejauh mana karyawan percaya organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka, dan itu dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi seperti keadilan, dukungan supervisor, dan kondisi kerja yang menguntungkan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dalam industri teknologi, di mana perubahan dan gangguan yang cepat sering terjadi, *perceived organizational support* dapat menjadi penting dalam mengelola perasaan tidak

aman kerja karyawan dan menumbuhkan rasa stabilitas dan memiliki (Zhou et al., 2023).

H₂: *Organizational culture* berpengaruh positif terhadap *perceived organizational support*

Organizational culture secara signifikan mempengaruhi pengalaman karyawan dalam industri teknologi dengan membentuk nilai-nilai, norma, dan praktik yang memandu perilaku dan interaksi karyawan. Dalam konteks perusahaan teknologi, *organizational culture* yang terdefinisi dengan baik dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan menarik (Fernandes et al., 2023). Partisipasi karyawan, baik material maupun tidak material, juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, yang merupakan komponen kunci dari *employee experience* positif. Ini termasuk manajemen partisipatif dan bentuk lain dari keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat mengarah pada rasa kepemilikan psikologis dan peningkatan motivasi kerja (Verlag, 2008).

H₃: *Organizational culture* berpengaruh positif terhadap *employee experience*

Employee experience secara signifikan mempengaruhi *innovative work behavior* melalui berbagai mekanisme. Penelitian menunjukkan bahwa logika pengambilan keputusan, khususnya logika efektif, berdampak positif pada

perilaku inovatif karyawan dengan menumbuhkan orientasi kesalahan positif, yang memediasi hubungan ini. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang didorong untuk belajar dari kesalahan dan menyesuaikan proses pengambilan keputusan mereka lebih cenderung terlibat dalam kegiatan inovatif (X. Zhou et al., 2023).

H₄: *Employee experience* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*

Perceived organizational support memiliki efek positif pada perilaku kerja inovatif. Beberapa penelitian telah secara konsisten menunjukkan hubungan ini di berbagai konteks dan sektor. Misalnya, penelitian yang dilakukan di antara staf akademik di UEA mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* secara signifikan meningkatkan *innovative work behavior*, menyoroti pentingnya dukungan organisasi dalam mendorong inovasi dalam lembaga pendidikan (Al-Taie & Khattak, 2024). Demikian pula, sebuah studi yang melibatkan guru pendidikan tinggi di Pakistan menemukan korelasi positif yang signifikan antara POS dan IWB, menunjukkan bahwa ketika guru merasa didukung oleh organisasi mereka, mereka lebih cenderung terlibat dalam kegiatan inovatif (Wahid & Ayub, 2024).

H₅: *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*

Employee experience memoderasi pengaruh *organizational culture* terhadap *innovative work behavior*. *Organizational culture* secara signifikan

memprediksi *innovative work behavior*, seperti yang ditunjukkan oleh korelasi antara kerjasama, inovasi, konsistensi, dan efektivitas dengan perilaku kerja inovatif (Eskiler et al., 2016).

Harapan karyawan mengenai dampak perilaku inovatif mereka terhadap kinerja dan citra pekerjaan dalam organisasi dibentuk oleh *perceived organizational support*, kualitas hubungan supervisor, dan persyaratan pekerjaan untuk inovasi, yang semuanya dipengaruhi oleh *organizational culture* (Yuan & Woodman, 2010).

H₆: *Employee experience* memoderasi hubungan antara *organizational culture* dan *innovative work behavior*

Perceived organizational support secara signifikan mempengaruhi *organizational culture* pada perusahaan teknologi dengan membentuk motivasi, inovasi, dan loyalitas karyawan. Dalam startup teknologi Indonesia, Dukungan organisasi yang dirasakan telah terbukti secara signifikan mempengaruhi motivasi otonom, yang sangat penting untuk menumbuhkan budaya organisasi yang positif dan inovatif (Ayu & Ghazali, 2023). Demikian pula, di perusahaan TI India, *perceived organizational support* bertindak sebagai mediator antara pengaruh media sosial digital dan inovasi teknologi, menunjukkan bahwa lingkungan organisasi yang mendukung dapat meningkatkan kemampuan inovatif pekerja pengetahuan (Roy, 2022).

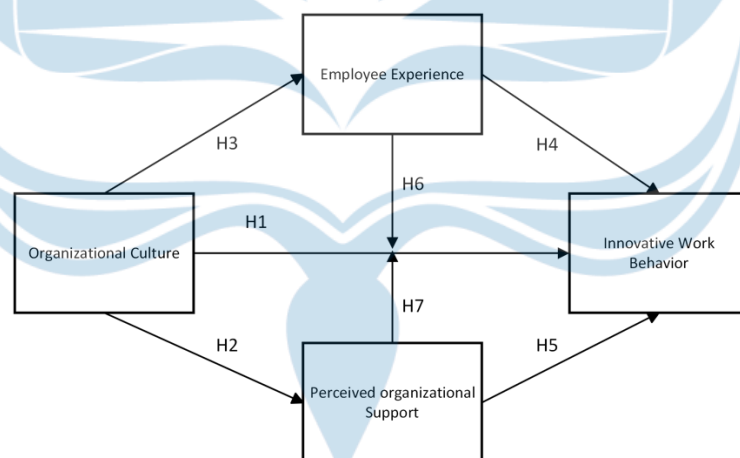
Perceived organizational support secara signifikan mempengaruhi perilaku inovatif di antara karyawan, dukungan organisasi menyatakan bahwa ketika

karyawan merasakan dukungan tingkat tinggi dari organisasi mereka, mereka lebih cenderung terlibat dalam perilaku kerja yang inovatif, yang mencakup pengenalan ide, proses, dan produk baru dalam peran dan organisasi mereka (Hock-Doepgen et al., 2024).

H₇: *Perceived organizational support* memoderasi hubungan antara *organizational culture* dan *innovative work behavior*

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran didasarkan pada teori yang di sebelumnya sudah dijelaskan, dan mengingat permasalahan yang ada, berikut kerangka pemikiran yang dipakai pada penelitian ini:



Gambar 1 Kerangka Penelitian