



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 5685-5704

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran *Psychological Capital*, *Leader Member Exchange*, dan *Person Organization Fit* terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Startup

Dita Ayu Puspita^{1✉}, Isaac Jogues Kiyok Sito Meiyanto²

Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Email: dita.ayu.puspita@mail.ugm.ac.id^{1✉}

Abstrak

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah startup terbesar di dunia, namun besarnya jumlah startup belum diimbangi dengan tingkat inovasi. Berdasar beberapa penelitian, inovasi merupakan kunci keberhasilan bagi startup. Kurangnya inovasi dapat menyebabkan risiko kematian pada startup. Untuk itu, penting bagi startup untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif pada karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah *psychological capital*, *leader member exchange* dan *psychological capital* secara bersama-sama berperan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan startup. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *psychological capital*, *leader member exchange*, dan *person organization fit* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan startup. Hanya *psychological capital* dan *leader member exchange* yang memiliki peran terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan startup. Sementara *person organization fit* tidak dapat memprediksi perilaku kerja inovatif. *Psychological capital* merupakan prediktor yang paling berperan terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, ada perbedaan perilaku kerja inovatif dari ditinjau dari tingkat pendidikan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi menunjukkan perilaku kerja yang lebih inovatif.

Kata Kunci: *Perundungan, sekolah dasar*

Abstract

Indonesia is one of the country that has most numerous startup companies. Those amounts of startup companies are not supported with the balance of innovation level Based on several researches, innovation is one of for startup companies. Lack of innovation can cause fatality for startup companies. The aim of this research is to test the role of psychological capital, leader member exchange, and person organization fit towards innovative work behavior to startup employees. The hypothesis which is proposed is that psychological capital and leader member exchange, collectively improve innovative work behavior among startup employees. Result of the data analysis of total 141 respondents showed that psychological capital and leader member exchange collectively improve innovative work behavior, but person organization fit can't improve innovative work behavior. Psychological capital was the most predictor that improve innovative work behavior. There were difference of innovative work behavior in term of education level. Employees with higher level education showed more innovative work behavior.

Keywords: *Bullying, Elementary School.*

PENDAHULUAN

Beberapa tahun belakangan ini startup mengalami perkembangan yang sangat pesat, tak terkecuali di Indonesia. Startup merupakan sebuah organisasi yang baru berdiri dan masih berusaha untuk menemukan model bisnis yang tepat, seta biasanya identik dengan penggunaan teknologi sebagai *platform* bisnisnya (Blank, 2013). Menurut Startup Ranking per tanggal 21 Maret 2019, Indonesia memiliki jumlah startup sebanyak 2.074. Jumlah tersebut menjadikan Indonesia menduduki peringkat kelima di dunia sebagai negara dengan jumlah startup terbanyak di dunia (KataData,2019). Saat ini startup pun turut berkontribusi dalam memajukan perekonomian nasional. Menurut Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf), startup mampu memberikan sumbangan sebesar 12% dari produk domestik bruto (PDB) dengan penyerapan sebesar 13 juta tenaga kerja. Produk-produk inovatif dari startup pun mampu memberikan kemudahan dan manfaat bagi masyarakat.

Sayangnya, besarnya jumlah startup di Indonesia belum diimbangi dengan tingginya tingkat inovasi. Meskipun jumlah startup di Indonesia tergolong tinggi, namun tingkat inovasi yang ada di Indonesia masih tergolong rendah. Berdasar Global Innovation Index (GII) tahun 2019, Indonesia memiliki skor inovasi sebesar 29,8. Berdasar skor tersebut Indonesia hanya mampu menduduki peringkat ke 85 dari total 129 negara di dunia. Bahkan dalam regional Asia Tenggara saja Indonesia hanya dapat menduduki peringkat kedua terbawah, dan hanya mampu mengungguli Negara Kamboja (Jayani, 2019). Dalam Global Competitiveness Index (GCI) tahun 2019, Indonesia justru mengalami penurunan sebanyak 5 peringkat dibandingkan

tahun 2018 dengan skor sebesar 64.4. Jika di tahun 2018 Indonesia menempati peringkat ke 45, tahun 2019 Indonesia turun ke peringkat ke 50. Nilai terendah Indonesia adalah pada pilar ke-12 yang terkait dengan inovasi, pada pilar tersebut Indonesia hanya mendapatkan skor sebesar 37,7, sedangkan skor maksimalnya adalah 100 (Schwab,2019).

Melihat rendahnya tingkat inovasi di Indonesia, Menteri Riset dan Teknologi (Menristek)/Kepala Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) mengharapkan program percepatan (*quick win*) untuk meningkatkan kompetisi Indonesia dalam bidang teknologi. Program tersebut diharapkan dapat menciptakan banyak perusahaan startup berbasis teknologi menjadi *unicorn* yang bernilai lebih dari satu milyar Dolar Amerika (Ristekbrin, 2019). Kurangnya inovasi di dalam startup menyebabkan risiko kematian pada startup (Annur, 2019). Hal tersebut disebabkan karena salah satu kekuatan dari startup adalah ide yang menjanjikan, kelincahan organisasi, keinginan untuk mengambil risiko, dan aspirasi pertumbuhan yang cepat (Wiblen & Chesbrough, 2015). Startup senantiasa memiliki ide yang menghendaki perubahan secara revolusioner sehingga tidak ada jaminan sepenuhnya untuk sukses. Selain itu startup juga belum memiliki banyak pengalaman, hal tersebut menjadikan startup memiliki risiko kematian pada tahun pertama beroperasi sehingga tantangan di dalam startup tidak hanya sebatas inovasi terhadap produk dan pelayananan, tetapi juga mekanisme manajemen organisasi (Moroni, Aruda, & Araujo, 2015).

Ada empat faktor yang memengaruhi perkembangan dan keberlanjutan dari startup. Yang pertama adalah bagaimana startup mampu melihat peluang pasar dan pengetahuan untuk mengembangkan teknologi yang berfokus pada pengembangan peluang tersebut. Kemudian setelah startup didirikan, organisasi tersebut harus memiliki komitmen kewirausahaan. Selanjutnya startup juga harus senantiasa mempertahankan kredibilitasnya guna memperoleh pendanaan dari investor dengan cara mengembangkan dan memperbaiki produknya. Terakhir, startup harus selalu dapat melanjutkan aktivitas di tengah transaksi pasar dan selalu mencari kemungkinan untuk pengembangan dan perbaikan produk (Dalmarco, Eduardo, Trevisan, & Mortarti, 2017).

Ada beberapa faktor yang menyebabkan kegagalan pada startup, yaitu beratnya persaingan dan kurangnya strategi bisnis (Dinesh & Sushil, 2019). Untuk itu startup harus senantiasa mempertahankan tingkat kompetisi agar mampu bersaing di dunia yang cepat berubah. Dalam hal ini perilaku dari karyawan yang berkontribusi terhadap penghasilan dan pengimplementasian ide sangat dibutuhkan karena dapat memengaruhi tingkat inovasi (Saether, 2019). Salah satu yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk menjadi lebih inovatif adalah dengan meningkatkan kemampuan karyawan untuk dapat berinovasi sehingga dapat

menghasilkan ide dan menggunakan ide tersebut untuk menghasilkan produk, pelayanan dan proses kerja yang lebih baik (Jong & Hartog, 2007). Inovasi memiliki dampak positif bagi organisasi, diantaranya adalah dapat membedakan bisnisnya dengan kompetitor serta meningkatkan kemampuan untuk bertahan di tengah persaingan yang tinggi dan lingkungan yang dinamis (Gundolf, Gast, & Géraudel, 2017).

Kreativitas dan inovasi dari karyawan berkontribusi dalam memengaruhi 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, & Gupta, 2019).

Perilaku kerja inovatif merupakan tahapan perilaku yang bertujuan untuk meningkatkan proses, produk, dan prosedur untuk menginisiasi ide baru dan berujung pada pengimplementasian ide tersebut sehingga dapat menghasilkan output berupa inovasi yang dapat digunakan oleh organisasi untuk keberlangsungan di dalam organisasi tersebut. Pengaplikasian ide baru untuk proses kerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara signifikan (Saether, 2019). Perilaku kerja inovatif terdiri dari beberapa aspek, Jong dan Hartog (2010) mengungkapkan jika perilaku kerja inovatif meliputi mengeksplorasi ide (*idea exploration*), menemukan ide (*idea generation*), memenangkan ide (*idea championing*), dan implementasi ide (*idea implementation*).

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; Spanuth dan Wald, 2017). 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, Luthans, Avey, dan Luthans (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. Dari 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, & Turek 2015; Abbas & Raja, 2015; Sameer, 2017). 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. Untuk itu penelitian ini akan menguji peran *psychological capital* sebagai faktor individual yang dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Setelah menemukan ide, dibutuhkan juga dukungan dan implementasi dari ide untuk melakukan inovasi secara penuh (Schermuly, Meyer, Dammer, 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. Untuk perusahaan startup, 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 dan Schaffert, 2019). Pimpinan merupakan salah satu antecedent 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, Frederick, Peng, & Dick, 2018).

Graybill (2014) mengungkapkan jika atribut kepemimpinan yang dibutuhkan oleh karyawan milenial adalah menghargai kelompok/kerja sama (41,6%), visi (25%), memengaruhi (14,5%), menghargai (12,5%), dan komunikasi (8,3%). dapat disimpulkan bahwa karyawan milenial lebih menyukai *leader* 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*. Sehingga menurut Gogek (dalam Putriastuti dan 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 (Altunoğlu & Gurel, 2015; Wang, Fang, Qureshi, & Janseen, 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, Meyer, & Dameer, 2013). *leader member exchange* yang tinggi membuat karyawan menikmati dan mendapatkan banyak dukungan dari *leader* untuk mencapai inovasi. Karyawan akan mendapat pengetahuan yang relevan dari *leader*, 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. Untuk itu penelitian ini akan menguji peran *leader member exchange* sebagai prediktor dari perilaku kerja inovatif dari faktor interpersonal.

Lingkungan juga memberikan peran penting terhadap proses inovasi (Bas, 2018). Faktor kontekstual berperan terhadap perilaku kerja inovatif (Hammond dkk., 2011; Jain, 2015). 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, Syed, Husnain, & Naseer, 2019). Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat peran *person organization fit* terhadap perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif secara signifikan memiliki peran positif terhadap perilaku kerja inovatif (Afsar & Badir, 2016; Akhtar, Syed, Husnain, & Naseer, 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, performansi yang baik, dan mampu bekerja lebih efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kesesuaian yang rendah dengan organisasi (Asthakova & Porter, 2015)

Berdasar beberapa kajian literatur di atas, maka penelitian ini bermaksud untuk menguji peran *psychological capital* sebagai faktor individual, *leader member exchange* sebagai faktor interpersonal, dan *person organization fit* sebagai faktor kontekstual dalam memprediksi perilaku kerja inovatif. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui faktor apa yang memiliki kontribusi terbesar terhadap perilaku kerja inovatif.

METODE PENELITIAN

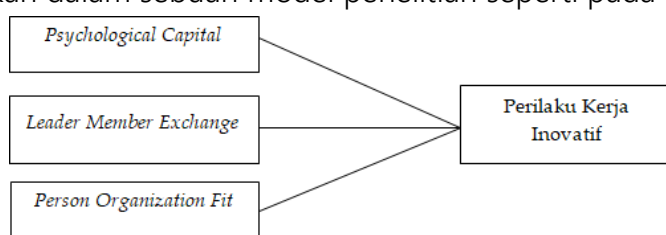
Dalam penelitian ini, variabel perilaku kerja inovatif merupakan variabel dependen, variabel *psychological capital*, *leader member exchange*, dan *person organization fit* merupakan variabel prediktor. Ada empat buah skala yang digunakan di dalam penelitian ini,

yaitu skala perilaku kerja inovatif, skala *psychological capital*, skala *leader member exchange*, dan skala *person organization fit*. Pengambilan data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kusioner yang berbentuk likert secara online dengan menggunakan aplikasi Google Form. Setelah data terkumpul, peneliti kemudian melakukan analisis skor dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 22 for Windows. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan startup berbasis teknologi di Indonesia dari berbagai bidang yang berbeda. Adapun sampel dari penelitian ini adalah karyawan startup yang berjumlah 141. Peneliti menjelaskan bahwa kegiatan pengambilan data ini tidak akan memengaruhi penilaian terhadap partisipan di tempat kerja dan juga menekankan bahwa anonimitas partisipan akan dijaga.

Perilaku kerja inovatif diukur dengan menggunakan skala perilaku kerja inovatif yang disusun oleh Dewi (2019) yang didasarkan pada dimensi perilaku kerja inovatif dari Jong dan Hartog (2010). Skala perilaku kerja inovatif terdiri dari 33 item yang mengukur empat aspek yaitu (1) mengeksplorasi ide, (2) menemukan ide, (3) memenangkan ide, (4) mengimplementasikan ide, skala ini terdiri dari aitem yang berbentuk *favourable* dan *unfavorable*. Skala *psychological capital* diukur dengan menggunakan skala *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* yang disusun oleh Fithria (2016), skala tersebut merupakan skala yang dimodifikasi dari skala Luthans, Youssef, dan Avolio (2007). Skala ini terdiri dari 16 aitem yang mengukur empat aspek yaitu (1) efikasi diri, (2) harapan, (3) resiliensi, (4) optimisme. *Leader member exchange* diukur dengan menggunakan skala *Multidimensional of Leader Exchange* yang disusun oleh Liden dan Maslyn (1998) yang terdiri dari 11 aitem. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *Multidimensional of Leader Exchange* yang telah di adaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Radikun (2010). Skala ini mengukur empat aspek dari *leader member exchange* yaitu (1) kontribusi, (2) loyalitas, (3) afeksi, (4) penghargaan profesional. Sementara *person organization fit* diukur dengan menggunakan skala *person organization fit* yang disusun oleh Shantz (2003) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Perangin-angin (2014). Skala ini terdiri dari 16 item yang mengukur empat aspek *person organization fit* yang dikemukakan oleh Kristoff (1996) yaitu (1) kesesuaian nilai, (2) kesesuaian tujuan, (3) pemenuhan kebutuhan karyawan, dan (4) kesesuaian kepribadian individu dengan budaya organisasi.

Butir pernyataan skala ini disajikan dalam format skala Likert dengan empat kategori respon. Subjek diminta untuk menilai kesesuaian pernyataan dengan kondisi mereka di tempat kerja. Pada aitem *favourable* respon "sangat tidak sesuai" mendapat skor 1, "tidak sesuai" mendapat skor 2, "sesuai" mendapat skor 3, dan "sangat sesuai" mendapat skor 4. Skor skala didapatkan dengan menjumlahkan semua skor aitem di dalam skala. Semakin tinggi skor

menunjukkan bahwa subjek memiliki perilaku kerja inovatif, *psychological capital*, *leader member exchange*, dan *person organization fit* yang tinggi. Untuk menguji hipotesis dengan melihat peran dari *psychological capital*, *leader member exchange*, dan *person organization fit* terhadap perilaku kerja inovatif, peneliti menggunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk melihat seberapa jauh ketiga variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen, dan juga mampu memprediksi kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Widhiarso, 2010). Sementara untuk melihat variabel prediktor yang paling berperan terhadap perilaku kerja inovatif, peneliti menggunakan analisis dengan stepwise. Peneliti juga melakukan uji T dan *one way anova* untuk melihat perbedaan perilaku kerja inovatif pada beberapa kelompok yang berbeda. Penelitian ini dirumuskan dalam sebuah model penelitian seperti pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah *psychological capital*, *leader member exchange*, dan *person organization fit* secara bersama-sama memengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan startup.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Skor Data Penelitian

Variabel	N	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Perilaku Kerja Inovatif	141	19	76	47,5	9,5	41	76	57,23	6,39
<i>Psychological Capital</i>	141	13	52	32,5	6,5	30	50	39,14	4,06
<i>Leader Member Exchange</i>	141	11	44	27,5	5,5	22	44	31,82	4,38
<i>Person Organization Fit</i>	141	16	64	40	8	32	62	46,73	5,65

Berdasar tabel tersebut dapat dilihat bahwa skor empirik dari variabel perilaku kerja inovatif, *psychological capital*, *leader member exchange*, dan *person organization fit* partisipan lebih besar jika dibandingkan dengan skor hipotetiknya. Hal tersebut menandakan bahwa penilaian sampel terhadap perilaku kerja inovatif, *psychological capital*, *leader member exchange*, dan *person organization fit* pada karyawan startup lebih tinggi dari pada yang diharapkan (positif). Berdasarkan skor data penelitian, peneliti kemudian membuat kategorisasi skor data penelitian.

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Perilaku Kerja Inovatif	Tinggi	$X > 63,62$	20	14,2%
	Sedang	$50,83 \leq X < 63,62$	100	70,9%
	Rendah	$X < 50,83$	21	14,9%
<i>Psychological Capital</i>	Tinggi	$X > 38,08$	22	15,6%
	Sedang	$35,08 \leq X < 43,2$	97	68,8%
	Rendah	$X > 43,2$	22	15,6%
<i>Leader Member Exchange</i>	Tinggi	$X < 27,44$	20	14,2%
	Sedang	$27,44 \leq X < 36,2$	98	69,5%
	Rendah	$> 36,2$	23	16,3%
<i>Person Organization Fit</i>	Tinggi	$X > 52,38$	20	14,2%
	Sedang	$40,98 \leq X < 52,38$	105	74,5%
	Rendah	$X > 40,98$	16	11,3%

Berdasar tabel tersebut dapat diketahui bahwa pada variabel perilaku kerja inovatif sebagian besar sampel berada di tingkat sedang (70,9%), sementara sisanya berada di tingkat rendah (14,9%) dan tinggi (14,2%). Pada variabel *psychological capital*, mayoritas sampel juga berada pada kategori sedang (68,8%), sementara sisanya berada pada kategori tinggi (15,6%) dan rendah (15,6%). Sementara pada variabel *leader member exchange*, mayoritas sampel juga memiliki skor yang berada pada kategori sedang (69,5%), sementara sisanya berada pada kategori rendah (16,3%) dan tinggi (14,2%). Pada variabel *person organization fit* mayoritas sampel juga memiliki skor yang berada pada kategori sedang (74,5%), sisanya berada pada kategori rendah (11,3%) dan tinggi (14,2%).

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi dengan melakukan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Pertama, peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dan diperoleh koefisien $K-SZ=0,061$ dan $p=0,052$ ($p>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Peneliti kemudian melakukan uji linearitas untuk melihat hubungan antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif, *leader member exchange* dengan perilaku kerja inovatif, dan *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif. Berdasarkan uji linearitas dapat diketahui bahwa variabel perilaku kerja inovatif dan *psychological capital* memiliki hubungan yang linier dengan ($\text{sig.}=0,000$; $p<0,05$) (*defiation from linearity* $=0,015$; $p>0,05$). Variabel perilaku kerja inovatif dan *leader member exchange* juga memiliki hubungan dengan ($\text{sig.}=0,000$; $p<0,05$) (*defiation from linearity* $=0,0612$; $p<0,05$). Variabel perilaku kerja inovatif juga memiliki hubungan yang linier dengan *person organization fit* dengan ($\text{sig.}=0,000$; $p<0,05$), (*defiation from linearity* $=0,559$; $p<0,05$).

Peneliti juga melakukan uji multikolinearitas untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi atau hubungan yang kuat antara dua variabel bebas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh hasil bahwa variabel *psychological capital* memiliki koefisien (VIF=1,077; VIF<10) (*Tolerance*=0,929; >0,01). Variabel *leader member exchange* memiliki koefisien (VIF=1,256; p<10) (*Tolerance*=0,796; p>0,01), dan variabel *person organization fit* memiliki koefisien (VIF=1,231; p<10) (*Tolerance*=0,812; p>0,01). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *psychological capital*, *leader member exchange*, dan *person organization fit* tidak saling berhubungan. Terakhir, peneliti melakukan uji heterokedastisitas untuk menguji apakah dalam dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan uji heterokedastisitas dapat disimpulkan bahwa variabel *psychological capital* memiliki (sig.=0,498; p>0,05), *leader member exchange* memiliki (sig.=0,081; p>0,05), dan *person organization fit* memiliki (sig.=0,985; p>0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel independen tidak terjadi heterokedastisitas.

Setelah melakukan uji asumsi, peneliti kemudian melakukan uji hipotesis untuk membuktikan apakah variabel *psychological capital*, *leader member exchange*, dan *person organization fit* secara bersama-sama berperan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan startup. Tabel 3. Merupakan analisis untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Tabel 3. Uji Hipotesis dengan Analisis Regresi Berganda

Prediktor	Perilaku Kerja Inovatif			
	R	R Square	F	P
<i>Psychological Capital</i>				
<i>Leader Member Exchange</i>	0,639	0,409	31.582	0,000
<i>Person Organization Fit</i>				

Berdasar tabel 3. Dapat diketahui bahwa Hipotesis yang menyatakan bahwa dari tabel diatas dapat diketahui koefisien regresi (R) 0,639 dan nilai F sebesar 31.582, dengan P<0,01, sehingga model regresi dari ketiga variabel signifikan dalam memprediksikan perilaku kerja inovatif. R Square dari persamaan regresi tersebut yaitu sebesar 0,409. Artinya *psychological capital*, *leader member exchange*, dan *person organization fit* secara bersama-sama berperan sebesar 40,9% terhadap perilaku kerja inovatif karyawan startup. Untuk menguji lebih lanjut peneliti kemudian melihat sumbangan relatif dari variabel *psychological capital*, *leader member exchange*, dan *person organization fit* dalam memprediksi perilaku kerja inovatif pada karyawan startup.

Tabel 4. Sumbangan Relatif Variabel

Variabel	B	Beta	T	Sig.
(Constant)	10,041		1,999	0,48
<i>Psychological Capital</i>	0,798	0,508	7,448	0,000
<i>Leader Member Exchange</i>	0,284	0,194	2,642	0,009
<i>Person Organization Fit</i>	0,148	0,131	1,794	0,075

Berdasar hasil diatas dapat dilihat peran dan bobot relatif variabel independen mana yang memberikan sumbangan yang paling signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini secara spesifik dapat diketahui bahwa variabel *psychological capital* merupakan variabel yang paling signifikan dalam memprediksi perilaku kerja inovatif ($\beta=0,508$; $t=7,448$; $p<0,05$), kemudian variabel *leader member exchange* juga secara signifikan mampu memprediksi perilaku kerja inovatif ($\beta=0,194$; $t=2,642$; $p<0,05$). Sementara variabel *person organization fit*, tidak dapat berperan secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif ($\beta=0,131$; $t=1,794$; $p=0>0,05$). Dengan demikian hanya variabel *psychological capital* dan *leader member exchange* yang dapat dimasukkan ke dalam model regresi. Peneliti kemudian menghitung sumbangan efektif dari masing-masing variabel prediktor terhadap perilaku kerja inovatif. Tabel 5. Merupakan jumlah sumbangan efektif dari variabel *psychological capital*, *leader member exchange*, dan *person organization fit*.

Tabel 5. Sumbangan Efektif Variabel Independen

Variabel	Beta	<i>Correlation</i>	R-Square	Sumbangan Efektif Variabel
<i>Psychological Capital</i>	0,508	0,581	0,409	29,52%
<i>Leader Member Exchange</i>	0,194	0,373	0,409	7,24%

Hasil analisis sumbangan efektif pada masing-masing variabel prediktor terhadap perilaku kerja inovatif karyawan menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki sumbangan efektif yang paling besar diantara variabel prediktor lainnya dengan nilai sumbangan efektif sebesar 29,52, sementara variabel *leader member exchange* memberikan sumbangan efektif sebesar 7,24% terhadap perilaku kerja inovatif. Mengingat *psychological capital* terdiri dari beberapa dimensi psikologis dan beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat peran dari masing-masing dimensi terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Peneliti kemudian melakukan analisis terhadap masing-masing dimensi dari *psychological capital*. Berdasar analisis tersebut diperoleh hasil bahwa efikasi diri adalah dimensi dari *psychological capital* yang paling signifikan dalam memprediksi perilaku kerja inovatif pada karyawan

startup. Hal tersebut sejalan dengan hasil temuan beberapa peneliti yang mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan salah satu prediktor dari perilaku kerja inovatif (Hammond dkk, 2011). sementara ketiga dimensi *psychological capital* yang lain seperti harapan, optimisme, dan resiliensi jika diuji secara terpisah memiliki peran yang tidak signifikan dalam memprediksi perilaku kerja inovatif.

Peneliti juga melakukan uji tambahan untuk melihat perbedaan tingkat perilaku kerja inovatif berdasarkan perbedaan jenjang pendidikan. Peneliti mengkategorikan jenjang pendidikan SMA, D3, D4/S1, dan S2. Kemudian melakukan analisis dengan *one-way anova*. Berdasar hasil uji normalitas diperoleh ($\text{sig.}=0,200$; $p>0,05$) untuk jenjang SMA, ($\text{sig.}=0,200$; $p>0,05$) untuk jenjang D3, untuk jenjang D4/S1 $\text{sig.}=0,77$; $p<0,05$), dan untuk jenjang S2 ($\text{sig.}0,200$; $p>0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan dapat dilakukan analisis lanjutan. Berdasarkan hasil *one way anova*, dapat diketahui bahwa jenjang pendidikan yang memiliki skor perilaku kerja inovatif yang tertinggi adalah pada jenjang magister (S2); $\text{mean}=62,50$, kemudian selanjutnya adalah S1, dengan $\text{mean}=57,46$, SMA dengan $\text{mean}=56,17$, dan yang paling rendah adalah D3 dengan $\text{mean}=54,50$. Uji anova diperoleh $\text{sig.}=0,016$; $p<0,05$), yang dapat disimpulkan bahwa pada jenjang pendidikan yang berbeda tidak terjadi homogenitas atau rata-rata skor pada keempat jenjang pendidikan memiliki perbedaan yang signifikan. Berdasar uji Turkeya.b dapat disimpulkan bahwa jenjang pendidikan D3, SMA, dan S1 berada pada subset yang sama, atau memiliki rata-rata skor yang hampir sama, sementara pada jenjang S2 memiliki subset yang berbeda, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan akan berpengaruh terhadap tingkat perilaku kerja inovatif.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa (1) *psychological, leader member exchange*, dan *person organization fit* secara bersama-sama memengaruhi perilaku kerja inovatif pada karyawan startup dapat ditolak. (2) Hanya variabel *psychological capital* dan *leader member exchange* yang berperan positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, semakin tinggi peningkatan *psychological capital* dan *leader member exchange*, maka semakin meningkat pula perilaku kerja inovatif. Peningkatan perilaku kerja inovatif pada karyawan startup dapat dilakukan dengan meningkatkan *psychological capital* dan *leader member exchange* (3) *Psychological capital* merupakan prediktor yang paling berperan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan startup. (4) Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap tingkat perilaku kerja inovatif, semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi tingkat perilaku kerja inovatif pada karyawan startup. Hasil penelitian menyebutkan bahwa *psychological capital* dan *leader member exchange*, dapat memengaruhi perilaku kerja

inovatif pada karyawan startup. Sejalan dengan itu, Jain (2015) mengungkapkan jika faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif dapat dikategorikan ke dalam faktor individual, faktor interpersonal, dan faktor kontekstual.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel *person organization fit* dan *leader member exchange* mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada karyawan startup. Variabel *psychological capital* merupakan variabel yang paling berperan bagi perilaku kerja inovatif pada karyawan startup. Menurut survei dari Ratnaningsih, Prasetyo, dan Prihatsanti (2016) inovasi merupakan hasil karya manusia yang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Beberapa penelitian menekankan pentingnya faktor psikologis individu untuk menyukseskan inovasi di dalam organisasi salah satunya adalah Sameer (2018) yang menekankan bahwa kekuatan positif pada karyawan berperan terhadap inovasi di dalam organisasi dan mengakibatkan munculnya perilaku positif di tempat kerja atau *positive organization behavior* (POB) salah satunya adalah perilaku inovatif. Setiap organisasi memerlukan modal (*capital*) untuk dapat menciptakan dan mempertahankan inovasi di dalam organisasi. Saat ini, modal psikologis (*psychological capital*) dari karyawan dianggap sebagai sumber daya utama di dalam organisasi (Ziyae, Mobaraki, & Saeediyoun, 2015).

Abas dan Raja (2015) menyatakan bahwa *psychological capital* berperan pada seluruh fase dari perilaku kerja inovatif yang meliputi menemukan ide, mendukung ide, dan mengimplementasikan ide, artinya individu dengan *psychological capital* yang tinggi tidak hanya dapat menemukan ide baru tetapi juga mampu mengarahkan dukungan untuk mendukung ide inovatif, dan mengimplementasikan ide tersebut di tempat kerja.

Meskipun faktor individual sangat penting bagi perilaku inovatif karyawan namun inovasi di dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh karyawan secara individual. Sejalan dengan itu, Jain (2015) juga mengemukakan bahwa inovasi merupakan sebuah fenomena sosial sehingga tidak hanya sebatas menuntut karyawan untuk menemukan ide, melainkan juga bagaimana karyawan mampu membangun persamaan persepsi dengan orang lain di dalam organisasi, saling bekerja sama untuk mewujudkan ide, serta selalu berfikir secara kreatif, hal tersebut mendukung munculnya salah satu dimensi dari perilaku kerja inovatif yaitu memenangkan ide. Karyawan generasi milenial memiliki idealisme, optimisme yang tinggi, dan kepercayaan diri yang tinggi jika dirinya mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap organisasinya dan *leader* diharapkan untuk mengetahui pekerjaannya. Karyawan generasi milenial menganggap bahwa pekerjaan yang ideal adalah pekerjaan yang memungkinkan interaksi dengan orang lain dan juga menyenangkan (Schaffert, 2019).

Berdasar hasil penelitian, selain *psychological capital*, *leader member exchange* juga berkontribusi terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan startup. Tingginya *leader member exchange* dapat membuat karyawan mendapatkan banyak dukungan dan sumber daya dari atasan untuk dapat berinovasi. Penelitian yang dilakukan oleh Altunoğlu dan Gürel (2015) mengungkapkan bahwa *leader member exchange* dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan, hal tersebut dapat dijelaskan dengan menggunakan teori pertukaran sosial. Ketika salah satu pihak melakukan suatu hal sesuai dengan yang diekspektasikan maka akan terjadi timbal balik sebagai gantinya. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil oleh atasannya akan bertindak lebih inovatif dan mampu melakukan pekerjaan dengan tuntutan yang lebih tinggi. Hal tersebut sebagai dampak karena karyawan menganggap adanya keadilan terhadap sehingga membuat karyawan lebih terlibat pada perilaku kerja inovatif.

Person organization fit tidak berperan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan startup. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wojtczuk-turek dan Turek (2014) yang mengungkapkan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki tingkat hubungan yang rendah dengan faktor organisasional. Perilaku kerja inovatif merupakan sebuah proses yang lebih banyak dipengaruhi oleh faktor individual. Kemampuan individu untuk melakukan tugas yang spesifik, kemauan individu untuk berubah sangat penting untuk melakukan aktivitas inovatif, inisiatif, dan proaktif. Kemampuan kognitif dari individu dan fleksibilitas dari perilaku individu memungkinkan munculnya ide kreatif yang akan beroutput pada inovasi. Tanpa adanya hal tersebut, sulit bagi individu untuk menunjukkan inovasi.

Berdasarkan analisis mengenai data demografi seperti jenis kelamin, lama bekerja, dan jenjang perbedaan, hanya ditemukan adanya perbedaan tingkat perilaku kerja inovatif berdasar jenjang pendidikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berperan terhadap perilaku kerja inovatif dari karyawan. Adapun dalam penelitian ini ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi pula tingkat perilaku inovatif dari karyawan. hal tersebut sesuai dengan temuan dari (Hammond dkk., 2011) yang menyatakan bahwa perbedaan dalam pendidikan dan latar belakang profesional dapat memengaruhi performansi terkait dengan inovasi, hal tersebut terjadi karena pengetahuan dan pengalaman individual dapat memperluas sudut pandang dari individu dan memungkinkan mereka untuk membangun ide secara meluas dan integratif sebagai respon dari segala kemungkinan-kemungkinan, sehingga mereka lebih dapat menggambarkan ide kreatif untuk menyelesaikan permasalahan. Rendahnya skor perilaku kerja inovatif pada karyawan SMA dan D3 sangat mungkin terjadi karena karakteristik pekerjaan dan *job description* yang dilakukan berbeda dengan karyawan dengan jenjang pendidikan S1 dan S2. Sementara variabel demografi lain

seperti jenis kelamin dan masa kerja tidak ditemukan adanya perbedaan yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

SIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hanya variabel *psychological capital* dan *leader member exchange* saja yang mampu menjadi prediktor dari perilaku kerja inovatif pada karyawan startup. Semakin tinggi tingkat *psychological capital* dan *leader member exchange* maka akan semakin tinggi pula tingkat perilaku kerja inovatif pada karyawan startup. Diantara *leader member exchange*, *leader member exchange*, dan *person organization fit*, variabel *psychological capital* merupakan prediktor yang paling kuat yang dapat memengaruhi perilaku kerja inovatif pada karyawan startup. Adapun dimensi dari *psychological capital* yang paling berperan secara signifikan adalah dimensi efikasi diri. Tidak ada perbedaan tingkat perilaku kerja inovatif berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja, namun ada perbedaan tingkat perilaku kerja inovatif jika dilihat dari tingkat pendidikan, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih menunjukkan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait dengan peletakan variabel *person organization fit* dalam memengaruhi perilaku kerja inovatif sehingga kurang dapat menjelaskan peran dari variabel *person organization fit* terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 128–138. <https://doi.org/10.1002/cjas.1314>.
- 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.
- Anderson, Neil, & Potočnik, K. (2014). *Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework*. 40(5), 1297–1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>.
- 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.
- Bas, B. (2018). *Influencing factors in innovation on individual and group level*. Wageningen University and Research.
- Blank, S. (2013). Why lean start-up changes everything. *Harvard Business Review*, 91(5), 63–71.

- Dalmarco, G., Eduardo, A., Trevisan, M., & Mortari, J. (2017). The use of knowledge management. practices by Brazilian startup companies. *RAI Revista de Administração e Inovação*, 14(3), 226–234. <https://doi.org/10.1016/j.rai.2017.05.005>.
- Dewi, D. R. (2019). *Peran Kepemimpinan Diri Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Cyberloafing Sebagai Moderator pada Karyawan Perusahaan Digital*. Universitas Gadjah Mada.
- Dinesh, K. K., & Sushil. (2019). Strategic innovation factors in startups: Results of a cross- case analysis of Indian startups. *Journal for Global Business Advancement*, 12(3), 449–470. <https://doi.org/10.1504/JGBA.2019.101387>.
- Fithria, W. S. (2016). *Psychological Well Being pada pekerja Ditinjau dari Psychological Capital, Workplace Spirituality, dan Work-Life Balance*. Universitas Gadjah Mada.
- 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>
- Gundolf, K., Gast, J., & Géraudel, M. (2017). Startup's innovation behaviour: an investigation into the role of entrepreneurial motivations. *International Journal of Innovation Management*, 21(7). <https://doi.org/10.1142/S1363919617500542>.
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0018556>
- Hershatter, A. ., & Epstein, M. (2010). Millenials and the world of work: An organization and management perspective. *Journal of Bussiness and Psychology*, 25(2), 211–223.
- Jain, R. (2015). Employee Innovative Behavior : A Conceptual Framework Employee Innovative Behavior : A Conceptual. *Indian Journal of Industrial Relations*, 51(1), 1–16.
- 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. De, & Hartog, D. Den. (2007). How leaders influence employees ' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1)(May), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- Jong, J. De, & Hartog, D. Den. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1)(March). <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72. <https://doi.org/10.1177/014920639802400105>.

- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>.
- MIKTI. (2018). Mapping and Database Startup Indonesia 2018. Badan Ekonomi Kreatif Indonesia
- Moroni, I., Arruda, A., & Araujo, K. (2015). The Design and Technological Innovation: How to Understand the Growth of Startups Companies in Competitive Business Environment. *Procedia Manufacturing*, 3(Ahfe), 2199–2204. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.361>.
- Pandey, A., Gupta, V., & Gupta, R. K. (2019). *ScienceDirect Spirituality and innovative behaviour in teams: Examining the mediating role of team learning*. 116–126. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2019.03.013>.
- Perangin-angin, S. (2014). *Peran Kesesuaian Individu-Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional yang Dimediasi oleh Keterikatan Kerja*. Universitas Gadjah Mada.
- 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.
- Radikun, T. B. S. (2010). *The Development and First Validation of the Indonesia Quality of Work Life Questionnaire* [Radboud Universiteit Nijmegen]. Part of PhD Project.
- Ratnaningsih, I. Z., Prasetyo, A.R., Prihatsanti, U. (2016). Predicting Innovative Behavior Among Employees in a Manufacturing Company: The Role of Psychological Capital. *Anima Indonesia Psychological Journal*. 31(2), 84-90.
- Saether, E. A. (2019). Journal of High Technology Management Research Motivational antecedents to high-tech R & D employees ' innovative work behavior : Self-determined motivation , person-organization fi t , organization support of creativity , and pay justice. *Journal of High Technology Management Research*, 30(2), 100350. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2019.100350>.
- Sameer, Y. M. (2018). Innovative behavior and psychological capital : Does positivity make any difference ? *Journal of Economic and Management*, 32(2), 76–101. <https://doi.org/10.22367/jem.2018.32.06>.
- 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. *Hum Resour Manage*, 397–409. <https://doi.org/10.1002/hrm.21851>
- Schwab, K. (2019). *The Global Competitiveness Report 2019*. Geneva: World Economic Forum.
- Spanuth, T., & Wald, A. (2017). How to unleash the innovative work behavior of project staff? The role of affective and performance-based factors. *International Journal of Project Management*, 35(7), 1302–1311. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.07.002>.
- 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 innovative behavior: integrating the social network and leader-member exchange perspectives. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.1994>.
- Weeks, K. P., & Schaffert, C. (2019). Generational differences in definitions of meaningful work: A mixed methods study. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 1045–1061.
- Weiblen, T., & Chesbrough, H. W. (2015). *Engaging with Startups to Enhance Corporate Innovation*. 57(2), 66–90.
- Widhiarso, W. (2010). *Belajar Secara Visual: Korelasi dan Regresi*. Retrieved from Belajar Metodologi Penelitian: <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/belajar-secara-visual-korelasi-dan-regresi/>.
- Wijaya, O. Y, A. (2018). Effect of leader member exchange and perceived organizational support on innovative work behavior of star rated hotel employees. *Journal of Applied Management*, 16(4), 574–585.
- Witjara, E. (2019). *Digital Business Valuation Inovasi, Strategi, dan Tps*. Surabaya: Rayyana Komunikasindo.
- Wojtczuk-turek, A., & Turek, D. (2015). Innovative behaviour in the workplace. *European Journal of Innovation Management*, 18(3), 397–419. <https://doi.org/10.1108/EJIM-03-2014-0027>.
- Ziyae, B., Mobaraki, M. H., & Saeediyoun, M. (2015). The effect of psychological capital on innovation in information technology. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 5(8). <https://doi.org/10.1186/s40497-015-0024-9>.
- Annur, C.M. (2019) Daftar Startup Dunia yang Berhenti Beroperasi Pada 2019. <https://katadata.co.id/berita/2019/12/30/daftar-startup-dunia-yang-berhenti-beroperasi-pada-2019>. Diakses 5 Mei 2020

- Jayani, D.H. (2019). Indeks Inovasi Indonesia Peringkat Kedua Terbawah di Asean. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/07/29/indeks-inovasi-indonesia-peringkat-kedua-terbawah-di-asean>. Diakses 14 Mei 2020.
- Katadata. (2019). Indonesia Memiliki 2000 Startup. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/03/22/indonesia-memiliki-2000-startup>. Diakses 5 Mei 2020
- Ristek-Brin. (2019). Kumpulkan CEO dan Investor Startup Berbasis Teknologi, Menristek/Kepala BRIN Dengarkan Masukan terkait Quick Win menuju Indonesia Maju. <https://www.ristekbrin.go.id/kabar/kumpulkan-ceo-dan-investor-startup-berbasis-teknologi-menristek-kepala-brin-dengarkan-masukan-terkait-quick-win-menusju-indonesia-maju/>