

Analisis efek mediasi identitas keorganisasian dan kesiapan karyawan untuk berinovasi pada hubungan antara ingatan keorganisasian dan perilaku kerja inovatif = Analysis of mediating effect of organizational identity and employee s readiness to innovate on relation between organizational memory and innovative work behavior

Arum Etikariena, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20446751&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada perilaku kerja inovatif, salah satu bentuk perilaku produktif yang diharapkan dalam organisasi. Peran pengetahuan yang disimpan di organisasi yaitu ingatan keorganisasian seharusnya dapat memunculkan perilaku kerja inovatif. Namun peran ingatan keorganisasian kurang maksimal. Karena itu, tesis penelitian ini adalah ingatan keorganisasian tidak langsung berhubungan dengan perilaku kerja inovatif karena termediasi oleh identitas keorganisasian dan kesiapan karyawan untuk berinovasi. Metode penelitian mixed methods exploratory sequential study yang terdiri dari dua studi, yaitu Studi 1 merupakan studi kualitatif untuk mengeksplorasi ingatan keorganisasian dan identitas keorganisasian melalui FGD dengan 20 karyawan sebagai partisipan, dengan hasil studi sebagai dasar penyusunan skala Ingatan Keorganisasian dan skala Identitas Keorganisasian yang akan digunakan pada survei di studi 2. Skala lain yang digunakan adalah skala Kesiapan untuk Berinovasi dan skala Perilaku Kerja Inovatif. Penelitian dilakukan pada 505 karyawan dari berbagai level di 7 divisi pada sebuah perusahaan percetakan dan penerbitan yang termasuk dalam salah satu industri kreatif di Indonesia. Hasilnya menunjukkan bahwa identitas keorganisasian $a = 0.33$; $b = 0.40$; $c \text{ rsquo} = -0.06$; $p = 0.25$, kesiapan karyawan untuk berinovasi $a = 0.18$; $b = 0.81$; $c \text{ rsquo} = -0.04$; $p = 0.16$ memiliki efek mediasi pada hubungan antara ingatanorganisasi dan perilaku kerja inovatif, sehingga hubungan langsung antar keduanya tidak lagi signifikan. Namun, ketika disertakan bersama, maka hanya kesiapan karyawan untuk berinovasi yang memiliki efek mediasi pada hubungan antara ingatan keorganisasian dan perilaku kerja inovatif $a_1 = 0.33$; $a_2 = 0.17$; $b_1 = 0.07$; $b_2 = 0.72$; $c \text{ rsquo} = -0.07$; $p = 0.04$; LLCI = -0.08 dan ULCI = 0.21. Hal ini menunjukkan bahwa ingatan keorganisasian yang memuat informasi yang mendukung inovasi akan menyebabkan tumbuhnya identitas keorganisasian yang juga inovatif dan membuat karyawan siap untuk berinovasi sehingga diharapkan karyawan akan dapat menampilkan perilaku kerja inovatif. Ingatan berisi informasi tentang inovasi sebaiknya terus dipertahankan, dijaga dan disebarakan kembali pada seluruh anggota organisasi sehingga efektif untuk menumbuhkan perilaku kerja inovatif.

<hr />

ABSTRACT

This study focuses on innovative work behavior, one kind of productive behavior in organization. The role of information that was known as organizational memory should have stimulated innovative work behavior. Therefore, organizational memory still has limitation to encourage innovative work behavior. So the thesis in this study is organizational memory has indirect relationship mediated by organizational identity and employee rsquo s readiness to innovate to innovative work behavior. This study used mixed methods exploratory sequential study that divided into 2 studies. Study 1 was a qualitative study to explore the

organizational memory and organizational identity. There were 20 participants involved. The result from the first study was used as the basis for Organizational Memory and Organizational Identity scale construction used for the survey in study 2. Study 2 used quantitative perspectives that used questionnaire consisted of Organizational Memory Scale, Organizational Identity Scale, Readiness to Innovate Scale and Innovative Work Behavior Scale. The second study was conducted on 505 employees from various levels of the seven divisions in a printing and publishing organization that was included in one of the creative industry in Indonesia. The result indicates from mediating analysis shows that there are mediation effect of the organizational identity $a = 0.33$ $b = 0.40$ $c = 0.06$ $p = 0.25$ and employee's readiness to innovate $a = 0.18$ $b = 0.81$ $c = 0.04$ $p = 0.16$. When the two of mediators are put together, only employee's readiness to innovate that has the mediation effect $a_1 = 0.33$ $a_2 = 0.17$ $b_1 = 0.07$ $b_2 = 0.72$ $c = 0.07$ $p = 0.04$ LLCI 0.08 and ULCI 0.21. The result also shows that the employee's readiness to innovate has stronger effect than the organizational identity. Thus, the results of this study show that organizational memory that consist of the informations that support the innovation will cause emerge innovative organizational identity and enhance employee's readiness to innovate, so they will be able to perform as innovative employee. Thus, the organizational memory that support the innovation in organization must be retain and shared to all of organization member to improve the innovative work behavior.