

Pengaruh persepsi dukungan atasan, daya lenting, dan komitmen afektif untuk perubahan terhadap perilaku kerja inovatif = The influence of perceived supervisor support resilience and affective commitment to change on innovative work behavior

Rindang Ayu, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20433397&lokasi=lokal>

Abstrak

Inovasi merupakan suatu hal yang harus dilakukan organisasi saat ini agar tetap bisa bertahan dan bersaing dengan organisasi lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara dukungan atasan (perceived supervisor support), daya lenting (resilience) dan komitmen afektif untuk perubahan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan telekomunikasi yang sedang melakukan perubahan di Jakarta. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah perilaku kerja inovatif dari Kleysen dan Street, persepsi dukungan atasan dari Rhoades, Eisenberger, dan Arneli, daya lenting dari Connor dan Davidson, dan komitmen afektif untuk perubahan dari Herscovith dan Meyer. Penelitian ini diolah dengan menggunakan teknik analisis regresi dan melibatkan 116 responden.

Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan atasan dengan perilaku kerja inovatif, dan pengaruh yang positif dan signifikan antara daya lenting dengan perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen afektif untuk perubahan tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Innovation is incredibly important for an organization in order to survive in a competition with other organizations. This study is intended to observe the influence of perceived supervisor support, resilience, and vommitment affectice to change with innovative work. The subject of this study is a telecommunication company based in Jakarta that was through a change. The following instruments that were used as follows: (1) Innovative Work Behavior by Kleysen and Street, (2) Perceived supervisor support by Rhoades, Eisenberger, and Arneli, (3) Resilience by Connor and Davidson, (4) Affective commitment to Change by Herscovith and Meyer. Regression analysis were used to process the data, in which116 respondents are involved.

The results show a positive and significant influence between perceived supervisor support and innovative work behavior, as well as between resilience and innovative work behavior. The result of this study also shows that affective commitment to change do not have influence with innovative work behavior.