**Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan Perilaku Inovatif Karyawan *Coffee Shop* di Kota Pontianak**

***The Correlation Between Perceived Organizational Support and Innovative Behavior in Coffee Shop Employees in Pontianak***

**Erika Apriliana, Dr*.*Alimatus Sahrah*,*M.Si*.,*MM.**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

18081284 @mercubuana-yogya.ac.id

089612250994

# ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan signifikan antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif karyawan *coffee shop* di kota Pontianak. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif karyawan *coffee shop* di kota Pontianak. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 93 karyawan *coffee shop* di kota Pontianak yang kriterianya berjenis kelamin perempuan atau laki – laki, minimal pengalaman 1 tahun, dan usia 18 – 26 tahun. Pengumpulan data menggunakan Skala POS dan Skala Perilaku Inovatif. Menganalisis data menggunakan teknik uji korelasi *product moment*, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,514 dengan p = 0,000 (p < 0,050) yang menunjukkan ada hubungan signifikan antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif karyawan *coffee shop* di kota Pontianak. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,264 yang berarti variabel *perceived organizational support* telah memberikan sumbangan positif sebesar 26,4% terhadap perilaku inovatif dan sisanya sebesar 73,6% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kata kunci : *coffee shop, perceived organizational support,* perilaku inovatif

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the significant relationship between perceived organizational support and the innovative behavior of coffee shop employees in the city of Pontianak. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between perceived organizational support and the innovative behavior of coffee shop employees in the city of Pontianak. The subjects in this study were 97 coffee shop employees in the city of Pontianak whose criteria were female or male, a minimum of 1 year experience, and around 18-26 year old. Collecting data using POS Scale and Innovative Behavior Scale. Analyzing the data using the product moment correlation test technique, obtained a correlation value of 0,514 with p = 0,000 (p < 0,050) which indicates a significant relationship between perceived organizational support and the innovative behavior of coffee shop employees in the city of Pontianak. The acceptance of the hypothesis in this study shows a coefficient of determination (R²) of 0,264 which means that perceived organizational support provides an effective contribution of 26,4% to innovative behavior and the remaining 73,6% is influenced by other factors not tested in this study.*

*Keywords: coffee shop, perceived organizational support, innovative behavior*

**PENDAHULUAN**

Di Indonesia saat ini terjadi perkembangan teknologi yang semakin bertumbuh dan canggih. Hal ini disertai dengan banyaknya organisasi yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memfasilitasi suatu proses dan manajemen sumber daya manusia (Hendriyaldi & Wiyan, 2019). Semakin modern maka semakin banyak tuntutan bagi organisasi salah satunya berinovatif. Organisasi yang inovatif akan siap dalam menanggapi tantangan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dengan lebih baik dan berbeda dari sebelumnya (Etikariena & Muluk, 2014). Sehingga, banyak organisasi mulai mempertimbangkan inovatif sebagai salah satu visi dan misi serta keterampilan yang harus dimiliki sumber daya manusia (Etikariena & Muluk, 2014). Saat ini, organisasi yang menjadi andalan masyarakat Indonesia dan selalu berkembang sesuai dengan kondisi setiap generasi dengan menggunakan potensi teknologi adalah organisasi yang bergerak di bidang *food* *and beverage* yang menjanjikan pertumbuhan ekonomi yang cepat (Koestartyo, Yunita, & Nugroho, 2016).

Organisasi yang bergerak di bidang *food and beverage* memiliki banyak variasi. Salah satunya organisasi di bidang kuliner perkopian yang sering disebut sebagai *coffee shop*, diketahui Indonesia memiliki beberapa daerah yang menghasilkan biji kopi terbaik, yaitu Lampung, Aceh, Medan, Jawa, Ternate, Sulawesi dan Flores (Sabrina, 2021). *Coffee shop* merupakan salah satu usaha yang sedang trend dan sangat diminati oleh semua kalangan masyarakat sampai saat ini. Yang kita tahu, *coffee shop* sebagai tempat berkumpul bersama dan menjadi *life style* masyarakat (Nasihin, Subagyo, Erfariani, & Farida, 2020). *Coffee shop* adalah kedai kopi yang menyediakan produk dengan berbagai macam variasi dan pelayanan yang membuat konsumen merasa nyaman (Sabrina, 2021).

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh *Market Intelligence Agency* (Mintel) menetapkan bahwa *coffee shop* yang ada di Indonesia mengalami pertumbuhan tercepat dengan kisaran nilai persentase sebesar (11,4%) pada tahun 2017 dan 2021 (Mintel, dalam Suminar, Winarno, & Nurhadi, 2021). Data yang tertera menyatakan Indonesia memiliki perkembangan pesat pada *coffee shop* diantara negara lainnya. Di era modern saat ini dapat mempengaruhi hubungan antara perkembangan kopi di Indonesia dengan bisnis kopi (Suminar, Winarno, & Nurhadi, 2021). Dengan teknologi yang semakin canggih, para pihak *coffee* *shop* juga semakin terlibat dalam meningkatkan kreatif dan inovatif untuk mempertahankan dan mengelola organisasi dengan kekhasan masing-masing (Nasihin, Subagyo, Erfariani, & Farida, 2020). Keunggulan inovasi karyawan yang diterima oleh *coffee shop* dapat menghasilkan kepuasan pelanggan. Kepuasan pelanggan merupakan faktor kunci dalam membangun identitas *coffee shop* yang baik di antara *coffee shop* lainnya. Jadi, kualitas *coffee shop* perlu diperhatikan. Berdasarkan hasil penelitian oleh Suminar, Winarno, dan Nurhadi (2021) menunjukkan keunggulan kualitas terhadap kepuasan pelanggan dengan tingkat signifikansi sebesar 52,9%.

. Penelitian ini dilakukan di lokasi *coffee shop* Pontianak. Dengan berdasarkan dengan istilah kota Pontianak yang sering disebut sebagai kota Khatulistiwa, juga dikenal sebagai “Seribu Warung Kopi” (Novan, Kalsum, & Lestari, 2021). Begitu pula, data yang dikemukakan oleh Edi Rusdi Kamtono selaku Wali kota Pontianak mengatakan bahwa ada 800 tempat usaha kafe dan pak Edi Rusdi Kamtono juga mendukung keberadaan usaha *coffee shop* yang semakin bertambah sehingga mengalami persaingan ketat antara *coffee shop* Pontianak dan menjadi peluang kerja bagi tenaga kerja yang membutuhkan (Republika, 2022). Edi Rusdi Kamtono juga mengungkapkan pajak yang didapat hampir 30% dari pendapatan asli daerah (PAD) berkat kontribusi dari usaha sektor UMKM salah satunya *coffee shop* (Republika, 2022). Walikota Pontianak juga mengadakan *event* yang mengundang para pihak *coffee shop* berkolaborasi dalam mengolah kopi dan hal ini bertujuan sebagai partner untuk belajar dalam menyajikan kopi yang nikmat serta dapat memiliki pengetahuan yang baru.

Untuk meningkatkan inovatif, maka adanya keterlibatan SDM yang mengelola organisasi. Sahara (2016) menjelaskan bahwa karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam keberlanjutan organisasi. Perilaku kerja karyawan di dalam organisasi ikut terlibat dengan membawa perubahan dengan menghasilkan dan merealisasikan ide-ide yang inovatif untuk pencapaian tujuan organisasi (Kanter, dalam Maitri & Purba, 2018). Karyawan yang berinovatif menggambarkan dirinya sebagai individu yang mampu dan berusaha untuk berpikir kreatif dan inovasi sebagai pembaharuan sifat tradisional ke modern (Muslim, Nurhidayat, & Daud, 2021). Artiannya seperti sikap yang belum berani maju menjadi sikap yang menunjukkan dirinya mampu untuk maju (Muslim, Nurhidayat, & Daud, 2021).

Sebuah hasil studi oleh Getz dan Robinson menemukan bahwa 80% dari peningkatan ide dalam suatu organisasi didorong oleh karyawan, dan 20% sisanya adalah hasil dari kegiatan inovasi yang direncanakan secara strategis oleh organisasi (dalam Ningrum & Abdullah, 2021). Keberadaan perilaku inovatif dapat membantu budaya organisasi untuk mempengaruhi kinerja karyawan, dimana budaya organisasi dapat mengelola dan melatih karyawan untuk perencanaan dan bertindak sesuai mode tindakan (Muslim, Nurhidayat, & Daud, 2021). Setiap organisasi berupaya melakukan sesuatu agar karyawan mampu berproses dan menyesuaikan tuntutan pekerjaan. Seperti pendapat oleh Rizana (2017) yang mengatakan perilaku inovatif memiliki peran penting pada sumber daya manusia yang minim. Perilaku inovatif juga merupakan salah satu strategi yang paling efektif untuk mencapai kinerja dan tujuan organisasi sehingga organisasi memiliki keunggulan kompetitif dalam persaingan industri (Budihardjo, dalam Maitri & Purba, 2018). Berdasarkan temuan survei yang dilakukan Deloitte menunjukkan ada 10.455 milenial dimana 32% responden yang memiliki pemikiran bahwa demi terwujudnya keberlangsungan organisasi yaitu adanya keterampilan inovasi yang harus dipenuhi oleh karyawan (dalam Putri, Priyatama, & Satwika, 2021). Inovasi membutuhkan suatu kreativitas untuk menghasilkan solusi atau ide baru. Setiap sumber daya manusia perlu memiliki kreativitas yang akan digunakan dalam berbagai hal terutama dalam berinovasi. Kurniawan dan Saputro (2021) mengatakan karyawan yang memiliki pemikiran kreatif dalam menghasilkan suatu ide disebut sebagai *creative problem solving*. *Creative problem solving* dapat diartikan sebagai suatu cara pikir yang kreatif sebagai panduan menciptakan solusi. Suprapti (2019) berpendapat bahwasannya dengan mengembangkan pemikiran kreatif dan inovatif saat berdiskusi, karyawan dapat mengungkap perspektif yang berbeda dalam interaksi karyawan dengan lingkungan sekitar. Tahapan ini memungkinkan karyawan mencapai hal-hal baru dan kreatif untuk mencapai tujuan yang lebih bermakna (Suprapti, 2019).

Namun, berdasarkan *Constellation Research*: *Disrupting Digital Bussiness* mengemukakan bahwa 52% perusahaan yang terdaftar dalam Fortune 500 mengalami kebangkrutan akibat tertinggalnya pencapaian di era digital saat ini (SWA Online, 2019). Hal ini menandakan bahwa karyawan – karyawan yang berada di dalam perusahaan belum memaksimalkan perilaku inovatif bagi keberlangsungan perusahaan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan Sura dan Hadi (2017) pada karyawan penyiar radio di RRI Surabaya yang mengalami penurunan jumlah pendengar radio, dilihat dari data rekap sms yang dulunya mencapai 50 sms hingga sekarang hanya 5 sms. Hal ini disebabkan karyawan penyiar radio belum menemukan ide-ide inovatif untuk membuat masyarakat tertarik kembali dengan radio. Kemudian, dilihat dari penelitian dari Andani dan Wibawa (2022) meneliti di salah satu *Coffee Shop* Bali yaitu 70⁰ Fahrenheit Koffie Jimbaran terlihat ada permasalahan terhadap perilaku inovatif karyawannya. Karyawan 70⁰ Fahrenheit Koffie Jimbaran kurangnya memiliki kreativitas dalam membuat inovasi baru. Hal ini dilihat dari produk yang dihasilkan oleh karyawannya cenderung sama dan tidak variatif. Dengan fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang belum memaksimalkan perilaku inovatifnya sulit untuk menemukan ide-ide yang kreatif dan mewujudkan ide tersebut untuk diterapkan di dalam organisasi.

Kemudian, peneliti melakukan proses wawancara dengan 5 narasumber sebagai karyawan *coffee shop* di kota Pontianak pada tanggal 22 – 24 April 2022 yang dilakukan secara *online*. Proses wawancara menggunakan aspek perilaku inovatif (Janssen, 2000) sebagai landasan membuat pertanyaan.Pada hasil wawancara, terdapat 3 dari 5 karyawan *coffee shop* belum memaksimalkan perilaku inovatif seperti halnya tidak berusaha untuk membuat menu makanan dan minuman yang menarik dan unik, menggunakan biji kopi yang tidak bervariatif, menggunakan mesin kopi versi lama, tidak melakukan perubahan terhadap kemasan dan kurang memanfaatkan media sosial sebagai strategi mempromosikan *coffee shop*. Pada aspek *idea generation*, jarang diberikan kesempatan untuk mengusulkan ide sehingga karyawan sulit untuk menghasilkan ide-ide baru dan jarang melakukan hal – hal baru yang membuat karyawan masih monoton dengan cara kerja yang biasa dilakukan. Pada aspek *idea promotion*, ingin memecahkan masalah sendiri dan kurang aktif untuk mengusulkan gagasan idenya karena takut diabaikan oleh kurangnya usaha untuk mengkomunikasikan ide kepada rekan kerja. Pada aspek *idea realization*, karyawan yang mengalami kesulitan yaitu seringnya mengalami perbedaan pendapat dengan rekan kerja dan mengalami miskomunikasi yang membuat suasana tempat kerja canggung dan ketidaknyamanan satu sama lain. Serta, atasan kurang mendukung dengan solusi penyelesaian masalah yang disampaikan oleh karyawan. Sehingga, untuk merealisasikannya sulit dan hanya menunggu keputusan dari atasan. Dari hasil wawancara tersebut, karyawan *coffee shop* belum memiliki kemampuan menemukan ide-ide inovatif untuk melakukan perubahan di *coffee shop.* Hal ini menjadi permasalahan pada perilaku inovatif karyawan *coffee shop* Pontianak.

Janssen (2000) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai perilaku yang dapat mendorong individu untuk bertindak dalam meningkatkan hasil kinerja sesuai dengan kebutuhan kerja dengan mengembangkan, mendorong, dan menerapkan ide-ide yang berguna untuk membantu mengubah diri sendiri dan lingkungan kerja. Jong dan Hartog (2010) menjelaskan perilaku inovatif merupakan perilaku yang terdiri dari peluang dan mengaplikasian ide-ide baru dan menerapkan ide tersebut sebagai pengetahuan baru yang berguna untuk tercapainya peningkatan kinerja dan pola pikir individu. Dari definisi di atas menjelaskan bahwa berinovasi tidak hanya berfokus pada penciptaan ide/solusi melainkan mengembangkan dan mewujudkan ide tersebut yang kemudian dilakukan aksi nyata. Dalam menjadi inovatif, menunjukkan bahwa individu dapat menyelesaikan masalah secara kreatif dan memanfaatkan peluang dengan cara yang berbeda untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi (Santika, 2021). Berinovasi dapat menjadi solusi bagi setiap perubahan yang dihadapi dalam organisasi.

Perilaku inovatif memiliki beberapa faktor yang terbagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal Terdapat faktor internal yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu kepribadian individu (Putri, Priyatama, & Satwika, 2021) dan efikasi diri (Rosyiana, 2020). Faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu memori organisasi (Etikariena & Muluk, 2014) dan *perceived organizational support* (Putri, Priyatama, & Satwika, 2021). Penelitian ini membahas POS sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku inovatif. Peran dukungan organisasi yang dirasakan dalam mempromosikan sikap, perilaku, dan kinerja karyawan yang positif. Dukungan organisasi adalah salah satu kebutuhan yang diperlukan dalam organisasi saat ini, karena karyawan dapat secara bertahap menghabiskan cadangan energi mereka dan akhirnya mungkin kehabisan tenaga ketika tuntutan pekerjaan tinggi, upaya tambahan harus diberikan untuk mencapai tujuan kerja. Dukungan yang didapat dari lingkungan kerja secara positif dapat memajukan karyawan untuk berinovasi (Putri, Priyatama, & Satwika, 2021). *Perceived Organizational Support (POS)* dianggapsebagai tindakan yang dilakukan oleh organisasi daripada tindakan individu. Dengan demikian, semakin tinggi tingkatan dukungan organisasi dalam menciptakan perasaan yang memenuhi kewajiban karyawan, maka akan semakin tercipta rasa kepuasan karyawan dan merasa berkewajiban untuk mengganti jasa organisasi dengan mengungkapkan perilaku mendukung terhadap organisasi (Irawati & Rostiana, 2021). Diterimanya dukungan organisasi yang positif dapat mengurangi *burn out* karyawan yang berkepanjangan. POS menunjukkan adanya hubungan timbal balik yang diberikan oleh organisasi terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Rhoades dan Eisenberger (2002) mendefinisikan *Perceived Organizational Support (POS)* adalah suatu tingkatan dimana karyawan menilai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawannya dan peduli tentang kesejahteraan karyawan yang mengarah pada hubungan timbal balik antara keduanya. Selain itu, POS adalah karyawan membentuk suatu pandangan umum mengenai penilaian karyawan terhadap organisasi dalam menghargai jerih payah dan kontribusi karyawan (Tuzun & Kalemci, 2012). Terdapat aspek-aspek yang mendukung *Perceived Organizational Support (POS)* Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu keadilan (perlakuan yang adil), dukungan supervisor (pandangan umum mengenai atasan menghargai kontribusi karyawan), penghargaan dan kondisi kerja (adanya pengakuan terhadap kontribusi karyawan dan lingkungan kerja kondusif).

Apabila dukungan organisasi yang dirasakan semakin tinggi terhadap karyawan maka semakin tinggi pula pengembangan pemikiran-pemikiran sesuatu yang baru sebagai solusi menyelesaikan permasalahan dalam organisasi (Kurniawan & Saputro, 2021). Maka, dukungan organisasi yang dirasakan sepenuhnya oleh karyawan dapat memperoleh dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Wijaya, 2018). Wijaya (2018) mengatakan dukungan organisasi juga merangsang perilaku kerja inovatif dengan menyarankan organisasi untuk meningkatkan efisiensi dalam inovasi proses (penyelesaian tuntutan pekerjaan). Dukungan organisasi dapat memenuhi sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh karyawan, jadi saat karyawan melihat bahwa organisasi memperhatikan, mendukung perkembangan keterampilan, dan memberikan evaluasi yang jujur terhadap kinerja karyawan (Wijaya, 2018). Hal ini yang membuat karyawan dapat meningkatkan perilaku inovatif. Sejalan dengan temuan penelitian Wijaya (2018) yang menyatakan bahwa adanya hubungan *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif secara signifikan. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian karena ingin menindaklanjuti penelitian ini yang membahas hubungan kedua variabel dan berdasarkan pemaparan di atas, “ Apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif karyawan *coffee shop* di kota Pontianak ?”.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif karyawan *coffee shop* di kota Pontianak. Penelitian ini menggunakan POS sebagai variabel bebas sedangkan perilaku inovatif sebagai variabel terikat. Alat ukur dalam penelitian ini berdasarkan dengan kedua variabel tersebut yaitu skala POS yang mengacu pada teori Rhoades dan Eisenberger (2002) dan skala perilaku inovatif mengacu pada teori Janssen (2000). Pada hasil uji coba Skala POS yang terdiri dari 24 aitem dengan koefisien aitem-total sebesar 0,338 hingga sampai 0,753 dan memperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,925. Pada hasil uji coba Skala perilaku Inovatif terdiri dari 24 aitem dengan koefisien aitem-total sebesar 0,314 hingga sampai 0,774 dan memperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,889. Adapun kriteria subjek penelitian yaitu berstatus sebagai karyawan aktif *coffee shop* di kota Pontianak, berjenis kelamin perempuan atau laki-laki, minimal pengalaman 1 tahun, dan berusia 18 – 26 tahun. Penetapan target subjek penelitian sekitar 93 *karyawan coffee shop*. Dalam mengolah dan menganalisis data penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* dari Karl Person. Uji korelasi digunakan untuk menguji hubungan antara POS dengan perilaku inovatif dan analisis regresi linear sederhana untuk melihat sumbangan efektif yang diberikan POS terhadap perilaku inovatif seberapa besar.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1**

**Deskripsi Subjek Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Deskripsi Data | Keterangan | Persentase |
| 1 | Jenis Kelamin | Perempuan | 53% |
| Laki – laki | 40% |
| 2 | Masa Kerja | 1 tahun | 64% |
| 1. – 4 tahun | 25% |
| > 4 tahun | 4% |
| 3 | Usia | 18 – 20 tahun | 18% |
| 21 – 23 tahun | 59% |
| 24 – 26 tahun | 16% |

Berdasarkan gambaran deskripsi data subjek di atas menunjukkan bahwa terdapat subjek penelitian berjenis kelamin perempuan (53%) dan berjenis kelamin laki – laki (40%). Masa kerja yang dimiliki oleh 93 subjek penelitian dari 1 tahun (64%), 2 – 4 tahun (25%), dan > 4 tahun (4%). Rentang usia pada subjek penelitian ini terdapat 18 – 20 tahun (18%), 21 – 23 tahun (58%), dan 24 – 26 tahun (16%).

**Tabel 2**

**Kategorisasi Data Skala POS & Perilaku Inovatif**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Rendah | Sedang | Tinggi |
| POS |  |  |  |
| Frekuensi | 1 | 42 | 50 |
| Persentase | 1,1% | 45,2% | 53,8% |
| Perilaku Inovatif |  |  |  |
| Frekuensi | 0 | 55 | 38 |
| Persentase | 0% | 59,1% | 40,9% |

Pada Tabel 2 terlihat kategorisasi data variabel POS dan Perilaku Inovatif. Berdasarkan kategorisasi data tersebut disimpulkan hasil kategorisasi Skala POS menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 53,8% (50 subjek), katagori sedang sebesar 45,2% (42 subjek), dan kategori rendah sebesar 1,1% (1 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki POS dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan *coffee shop* di kota Pontianak sudah merasakan dukungan organisasi. Sehingga, pandangan karyawan terhadap pekerjaan lebih positif dari sebelumnya berkat perlakuan yang baik serta dukungan dari atasan dan rekan kerja, yang memungkinkan karyawan memiliki sikap optimal dan menemukan makna positif dalam pekerjaan, di mana karyawan tidak merasakan kesulitan (Cole, Bruch, & Vogel, 2006). Dukungan organisasi yang dirasakan untuk kreativitas yang memainkan peran penting dalam mendukung dan mendorong potensi kreatif dengan mendorong karyawan untuk memahami diri mereka sendiri

. Berdasarkan hasil kategorisasi Skala perilaku inovatif menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 40,9% (38 subjek), katagori sedang sebesar 59,1% (55 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki perilaku inovatif dalam kategori sedang. Hal ini membuktikan bahwa karyawan *coffee shop* Pontianak sudah menunjukkan perilaku inovatif, namun masih perlu ditingkatkan lagi karena sebagian besar berada pada kategori sedang yang menunjukkan karyawan belum mampu memberikan *feedback* yang setara dengan dukungan organisasi yang dirasakan karena karyawan belum meningkatkan kemampuan untuk menghasilkan dan mengaplikasikan ide ke organisasi

Jadi dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian ini sudah merasakan dukungan organisasi dan sudah menunjukkan perilaku inovatif, namun masih perlu ditingkatkan lagi karena sebagian besar berada pada kategori sedang. Dengan demikian, semakin tinggi tingkatan dukungan organisasi dalam menciptakan perasaan yang memenuhi kewajiban karyawan, maka akan semakin tercipta rasa kepuasan kerja dan karyawan pun merasa berkewajiban untuk mengganti jasa organisasi dengan mengungkapkan perilaku mendukung terhadap organisasi (Irawati & Rostiana, 2021).

Untuk menguji hipotesis yang ditujukan untuk melihat hubungan antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif karyawan *coffee shop* di kota Pontianak, hal yang perlu dilakukan adalah uji asumsi yang berupa uji normalitas dan linearitas.

**Tabel 3**

**Uji Normalitas POS & Perilaku Inovatif**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
| Value | Sig. | Ket |
| POS | 0,091 | 0,055 | Normal |
| Perilaku Inovatif | 0,067 | 0,200 | Normal |

Pedoman yang digunakan ialah jika p > 0.050 maka sebaran data normal dan apabila p < 0.050 maka dapat dikatakan sebaran data tidak normal. Diketahui hasil data variabel perilaku inovatif memperoleh K-S-Z = 0,067 dengan p = 0,200 (p= > 0,050). Maka dapat dinyatakan bahwa data variabel perilaku inovatif merupakan sebaran data normal. Kemudian, hasil data variabel POS memperoleh K-S-Z = 0,091 dengan p = 0,055 (p= > 0,050) yang dapat dinyatakan bahwa variabel POS merupakan sebaran data normal.

**Tabel 4**

**Uji Linearitas POS & perilaku Inovatif**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Linearity Test** | | |
| F | Sig. | Ket |
| POS & PI | 29,518 | 0,000 | Linier |

Pedoman yang digunakan pada uji linearitas ini adalah apabila nilai signifikan p ≤ 0.050 maka dapat dinyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linier. Namun, jika nilai signifikan p > 0.050 maka dapat dinyatakan bahwa kedua variabel tidak mempunyai hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji linieritas pada data penelitian ini yang memperoleh F = 29,518 dengan p = 0,000 (p ≤ 0,050). Hal ini dinyatakan bahwa POS dengan perilaku inovatif memiliki hubungan yang linier.

**Tabel 5**

**Uji Korelasi POS & Perilaku Inovatif**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ***Correlations*** | | |
| *Pearson Correlation* | Sig. | Ket |
| POS & PI | 0,514 | 0,000 | Korelasi |

Pedoman yang digunakan pada uji korelasi adalah jika nilai signifikan p < 0,05 maka terdapat hubungan antara kedua variabel yang diuji. Namun, jika nilai signifikan p > 0,05 maka dinyatakan tidak memiliki korelasi antara kedua variabel yang diuji. Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* memperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,514 dengan p = 0,000 (p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara variabel POS dengan variabel perilaku inovatif, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan hasil uji korelasi tersebut. Berdasarkan pernyataan tersebut, hal ini juga didukung dengan penelitian dari Afsar & Badir (2017) yang menunjukkan adanya hubungan antara POS dengan perilaku inovatif. Munculnya persepsi positif terhadap dukungan organisasi ketika karyawan menerima dan merasakan hasil dari pertukaran sosial di organisasi.

Pertukaran sosial membantu mengarahkan karyawan untuk menghasilkan energi ekstra dan kinerja yang positif (Wijaya, 2018). Hal ini dibuktikan dengan penelitian Setyawati dan Satiningsih (2020) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara POS dengan perilaku inovatif, yang berarti semakin POS dinilai positif maka semakin tinggi pula perilaku inovatif. Sebaliknya, semakin POS dinilai negatif maka semakin rendah pula perilaku inovatif.

**Tabel 6**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Analisis Regresi Linear Sederhana** |
| R Squared |
| POS & PI | 0,264 |

Berdasarkan tabel 6, hasil analisis data nilai koefesien determinasi R Squared (R²) memperoleh sebesar 0,264 yang berarti variabel *Perceived Organizational Support (POS)* telah memberikan sumbangan positif sebesar 26,4% terhadap perilaku inovatif dan sisanya sebesar 73,6% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini.

**Tabel 7**

**Uji Korelasi Masa Kerja Terhadap Perilaku Inovatif**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ***Correlations*** | | |
| *Pearson Correlation* | Sig. | Ket |
| Masa Kerja & PI | 0,438 | 0,000 | Korelasi |

Berdasarkan hasil uji korelasi masa kerja dengan perilaku inovatif diperoleh berkisar 0,438 dengan p = 0.000 (p < 0,05) yang artinya adanya korelasi antara masa kerja dengan perilaku inovatif yang berarti masa kerja memiliki hubungan positif dalam memunculkan perilaku inovatif pada karyawan *coffee shop.*

Seperti hasil penelitian Etikariena (2018) yang menyatakan masa kerja yang dimiliki karyawan menjadi salah satu hal yang signifikan dalam pembentukan perilaku inovatif. Jadi, dikatakan masa kerja yang lama akan menjadi matang dalam memahami tugas pekerjaan dan permasalahan yang ada sehingga memungkinkan memunculkan perilaku kerja inovatif (Etikariena, 2018). Individu yang bekerja dengan masa kerja yang lama telah merasakan bentuk dukungan yang diberikan oleh organisasi dan memiliki pengalaman kerja selama di *coffee shop.* Individu yang telah memiliki masa kerja yang relatif lama, maka individu cenderung mengembangkan loyalitas dan keterlibatannya dalam organisasi, sehingga individu dapat bertindak inovatif untuk mendukung kemajuan organisasi (Etikariena & Muluk, 2014).

**KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif dengan hasil analisis data yang menggunakan uji korelasi *product moment* memperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,514 dengan p = 0,000. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi POS maka semakin tinggi pula perilaku inovatif karyawan *coffee shop* di kota Pontianak. Begitupun sebaliknya, semakin rendah POS maka semakin rendah pula perilaku inovatif karyawan *coffee shop* di kota Pontianak. Sehingga, hipotesis yang diajukan dalam penelitian telah diterima. variabel *perceived organizational support* telah memberikan sumbangan efektif sebesar 26,4% terhadap perilaku inovatif dan sisanya sebesar 73,6% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti kepribadian individu, efikasi diri, dan memori organisasi.

**SARAN**

1. Bagi *Coffee Shop* di Kota Pontianak

Harapan untuk karyawan *coffee shop* Pontianak untuk lebih berkontribusi dalam menampilkan POS dan perilaku inovatif yang tinggi pada organisasi yang bertujuan keberhasilan organisasi. Diharapkan bagi *coffee shop* Pontianak untuk memperhatikan hal – hal yang dibutuhkan dan kondisi karyawan.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan dari kekurangan penelitian ini, peneliti tidak mempertimbangkan target subjek pada uji coba skala. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya mempersiapkan hal – hal yang diperlukan secara matang dan maksimal supaya dalam melaksanakan proses – proses penelitian sesuai dengan yang diharapkan dan bisa membahas faktor – faktor selain POS yang mempengaruhi perilaku inovatif seperti kepribadian individu, efikasi diri, dan memori organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, *29*(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>

Anwar, A. (2009). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Aplikasinya Dengan SPSS Dan Excel*. Kediri: IAIT Press.

Asih, G. Y., & Dewi, R. (2017). Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Self Efficacy Dan Persepsi Dukungan Organisasi Di CV. Wahyu Jaya Semarang. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya,19*(1), 35-39.

Azwar, S. (2016*). Penyusunan Skala Psikologi (Edisi, 2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (Edisi, II).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bahrun, S., Alifah, S., & Mulyono, S. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Penjualan Berbasis Web. *Jurnal Transistor Elektro dan Informatika,* *2*(2), 81-88.

Baskoro, B. D., Suherman., Jayadi., & Sudarmadji. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Pekerja Konstruksi: Peran Mediasi Berbagi Pengetahuan. *Maker: Jurnal Manajemen, 7*(1), 26-44.

Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, *27*(1), 75–90. <https://doi.org/10.1108/01437720610652853>

*Cole, M, S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006).* Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee eynicism*. Journal of Organizational Behaviour, 27, 463-484.*

Jong, J. D., & Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, *19*(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

Eisenberger, R., & Huntington, R. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507.

Etikariena, A. (2018). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan, *Jurnal Psikologi*, *17*(2), 107-118.

Farla, W., Siregar, L. D., & Bakri, S. A. (2020). Dukungan Atasan dan Pencapaian Karir Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, *18*(4), 225-232.

Hatta, H. M., & Parahyanti, E. (2016). Hubungan Antara Identitas Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif di Industri Kreatif: Studi pada Karyawan Perusahaan X. *Jurnal Psikogenesis,4*(1), 85-98.

Hendriyaldi., & Mailindra, W. (2019). Industrial Revolutions 4.0: Challenges And Opportunities Of Human Resources Management To Improve Productivity Grand Hotel Jambi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, 7*(3), 344-351. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>

Herwanto, T. S. (2015). Pentingnya komitmen penuh organisasi dan stakeholders dalam mewujudkan inovasi publik. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP), 1*(2), 19-26.

Hutahaen, E. S. (2005). Kontribusi Pribadi Kreatif Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif. *Proceeding, Seminar Nasional PESAT,* 159-167.

Irawati, L., & Rostiana. (2021). Grit, Persepsi Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Hidup. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, *12*(2), 89–98.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *73*(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>

Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour. In *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 573–579. <https://doi.org/10.1348/096317905X25823>

Koestartyo, C. T., Yunita, S., & Nugroho, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop Di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(2), 42-57.

Kurniawan, S. I., & Saputro, N. L. (2021). Perceived Organizational Support Dan Dynamic Ambidexterity Capabilities Sebagai Upaya Strategi Untuk Meningkatkan Creative Problem Solving Study Karyawan Pada Pt Citra Sarung Tangan Indonesia (CSindo). *Jurnal Manajemen Diversifikasi,1*(4), 741-747.

Lusdiyanti, E. S. (2011). Analisis Pengaruh Dukungan Pimpinan Dan Dukungan Organisasi Pada Kinerja Dan Komitmen Afektif Karyawan PT Inka Madiun. *Riset Manajemen & Akuntansi, 2*(3), 138-159.

Maitri, L., & Purba, D. E. (2018). Hubungan antara Fleksibilitas Sumber Daya, Modal Psikologis dan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Psikologi,14*(1), 86-94.

Manurwan, M. E., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan PT. Pln Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor. *Jurnal Empati, Agustus*, *7*(3), 351-356.

Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip, 14*(1), 40-51.

Muslim., Nurhidayat, M., & Daud, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Pada PT. Telkomsel Area Pamasuka Makassar. *Nobel Management Review*, *2*(1), 95-108. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/NMaR>

Nabila, M. E., Natalia, D., & Fitriyani, N. T. (2020). Strategi UMKM Berjuang di Tengah Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada UMKM Rentjana Coffee Roastery). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, 19*, 264–269.

Nasihin, M. A., Subagyo, S. E. F., Erfariani, S. A., & Farida, S. N. (2020). Strategi Bisnis Era New Normal Pada Kedai Kopi Di Surabaya (Studi Kasus Pada Beby’s Coffee di Jalan Srikana Timur No. 44 Surabaya). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 13*(2), 76–88. <http://journal.stekom.ac.id/index.php/E-Bisnis>

Neliwati. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Kajian Teori Dan Praktek)*. Medan: CV*.* Widya Puspita.

Ningrum, W. R., & Abdullah, S. M. (2021). Tinjauan Literatur: Perilaku Inovatif Pada Guru. *Prosiding Seminar Nasional Umby*, 201-214.

Novan., Kalsum, E., & Lestari. (2021). Pontianak Coffee Shop. *JMARS : Jurnal Mosaik Arsitektur, 9*(1), 243-257.

Nuryadi., Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara. (2017). *Dasar – Dasar Statistik Penelitian.* Yogyakarta : Gramasurya.

Nuryati, T. (2018). Hubungan Antara Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Dengan Komitmen Normatif. *Fikiran Masyarakat, 6*(3), 118-123.

Patterson, F., Kerrin, M., & Roissard, G. (2009). Characteristic and behaviours of innovative people in organisations, 3-63.

Paramitasari, R., & Alfian, I. N. (2012). Hubungan Antara Kematangan Emosi Dengan Kecenderungan Memaafkan Pada Remaja Akhir. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan, 1*(2).

Putri, F. P. (2015). Pengaruh Pengetahuan Auditor, Pengalaman Auditor, Kompleksitas Tugas, Locus Of Control, Dan Tekanan Ketaatan Terhadap Audit Judgement. *Jom FEKON, 2*(2), 1-15.

Putri, R. M. A., Priyatama, A. N., & Satwika, A. (2021). Mengeksplorasi Hubungan Orientasi Pembelajaran, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan Management Trainees. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, *12*(1), 37–51. <https://doi.org/10.26740/jptt.v12n1.p37-51>

Ramadhanti, E., & Marlena, N. (2021). Analisis Strategi Kualitas Layanan Menggunakan Metode Importance Performance Analysis (IPA*).* *Forum Ekonomi, 23*(3): 431-441.

Rakata, G., Subyantoro, A., & Pujiharjanto, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta. Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan, 3(1), 480-492.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Republika.co.id. (2022, 25 Maret). “Warkop di Pontianak Banyak Menyerap Tenaga Kerja” . Diakses pada 16 April 2022 dari <https://www.republika.co.id/berita/r9a4p7382/warkop-di-pontianak-banyak-menyerap-tenaga-kerja>

Rizana, D. (2017). Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan, Persepsi Dukungan Organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Perilaku Inovatif. *Manajemen & Bisnis, 16*(2), 93–102.

Rosyiana, I. (2020). Perilaku Inovatif Ditinjau Dari Budaya Inovasi, Persepsi Dukungan Organisasi, Kompetensi Inovasi Dan Kontrak Psikologis Dengan Mediator Efikasi Diri Pada Karyawan Sales Marketing Hotel. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi.*

Sabrina, M, N. (2021). Knowlege Sharing Sebagai Mediasi Penentu Perilaku Inovasi Melalui Agreeableness Dan Openness To Experience. *Prociding, Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula,* 1-25.

Sahara. (2016). Peran Inovation Relation Behavior Dalam Memperkuat Hubungan Psychological Empowermen t dan Affective Commitment Employee pada Customer Satisfaction. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 4*(2), 141-156.

Santika, D. (2021). Strategi Keunggulan Layanan, Kapabilitas Inovasi dan Daya Tarik Promosi dalam Meningkatkan Kinerja Usaha Sektor Kuliner Selama Pandemi di Kota Pontianak (Studi Kasus pada Usaha Café dan Restoran di Kota Pontianak). *MABIS*, *12*(1), 97-108.

Saputri, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X. *Jurnal Imiah Psikologi*, *9*(2), 345–356. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>

Setyawati, L., & Satiningsih. (2020). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Di PT.X. *Jurnal Penelitian Psikologi, 7*(3), 185-195.

SWA,co.id. (2019, 22 Maret). “Kesetaraan Gender 3x Tingkatkan Inovasi di Lingkungan Kerja”. Diakses pada 24 Maret 2022, dari <https://swa.co.id/swa/trends/kesetaraaan-gender-3x-tingkatkan-inovasi-di-lingkungan-kerja>

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: CV. ALFABETA.

Suminar, A. C., Winarno, S. T., & Nurhadi, E. (2021). Pengaruh Strategi Inovasi Startup (Futuristik, Ramah Lingkungan, Dan Keunggulan Kualitas) Fore Coffee Terhadap Kepuasan Konsumen. *Journal of Food System and Agribusiness*, 48–53. <https://doi.org/10.25181/jofsa.v5i1.1962>

Suprapti. (2019). *Modul Berpikir Kreatif Dalam Pelayanan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas.* Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Sura, K., & Hadi, C. (2017). Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Perilaku Inovatif Pada Penyiar Radio Di RRI Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 6*(4), 28-37. <http://url.unair.ac.id/cf758369>

Tewal, B., Adolfina., Pandowo, Merinda., Pandowo., & Tawas, H, N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. PATRA MEDIA GRAFINDO*.*

Thalib, M. D. (2019). *Membangun Motivasi Belajar Dengan Pendekatan Kecerdasan Emosional Dan Spiritual.* Jakarta: IAIN Parepare Nusantara Press.

Tuzun, I. K., & Kalemci, R. A. (2012). Organizational and supervisory support in relation to employee turnover intentions. *Journal of Managerial Psychology*, *27*(5), 518–534. <https://doi.org/10.1108/02683941211235418>

Wahyudi., & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi.* Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.

Wardati, W., Hidayatullah, M. S., & Zwagery, R. V. (2020). Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Lapangan Yang Bekerja Di Perusahaan Batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) Di Tanah Bumbu. *Jurnal Kognisia,* *3*(1),68-77.

Wibawa, I. M. A., & Andani, N. W. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support. *E-Jurnal Manajemen, 11*(2), 210-229.

Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. G. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, *6*(1), 223-250.