

## Abstrak

Para generasi millennial akan merasa termotivasi dalam bekerja apabila mereka mendapatkan *feedback* dan perhatian secara personal, adanya mentoring dan *empowerment* terhadap diri mereka, komunikasi yang transparan dan terbuka dengan atasan, *goal setting* dan visi yang jelas, adanya apresiasi terhadap kesejahteraan dan *work-life balance*, serta adanya motivasi ekstrinsik yang mendorong mereka untuk semakin termotivasi dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan millennial. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan perilaku inovatif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan milenial. Metode pengumpulan data menggunakan skala, ada dua skala yaitu skala budaya organisasi dan perilaku inovatif. Data dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Hasil analisis diperoleh koefisien korelasi sebesar  $(r_{xy}) = 0.521$  ( $p \leq 0.010$ ), ada korelasi positif antara antara budaya organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan millennial. Hal ini berarti hipotesis penelitian diterima. Adapun sumbangan efektif budaya organisasi terhadap perilaku inovatif adalah 27,2 %, sementara sisanya 72,8% berhubungan dengan faktor lain. Adapun manfaat penelitian ini adalah diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi, penambahan wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan psikologi industri organisasi khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan perilaku inovatif dan budaya organisasi pada karyawan millennial

Kata Kunci : Perilaku Inovatif, Budaya Organisasi, Karyawan Millennial

### ***Abstract***

*Millennials will feel motivated at work if they get feedback and attention personally, mentoring and empowerment of themselves, transparent and open communication with superiors, clear goal setting and vision, appreciation of well-being and work-life balance, and extrinsic motivation that encourages them to be more motivated at work. This study aims to find out the relationship between organizational culture and innovative behavior in millennial employees. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between organizational culture and innovative behavior. The subjects in the study were 50 millennial employees. Data collection methods use scale, there are two scales, namely the scale of organizational culture and innovative behavior. Data analyzed with Pearson's Product Moment correlation technique. The results of the analysis obtained a correlation coefficient of  $(r_{xy}) = 0.521$  ( $p \leq 0.010$ ), there is a positive correlation between organizational culture and innovative behavior in millennial employees. This means the research hypothesis is accepted. The effective contribution of organizational culture to innovative behavior was 27.2%, while the remaining 72.8% was related to other factors. The benefits of this research are expected to be used as material information, addition of insight and development of organizational industrial psychology disciplines, especially in the management of human resources, especially those related to innovative behavior and organizational culture in millennial employees*

*Keywords : Invovative Behavior, Organizational Culture, Millennial Employees*