Volume 13 – Issue 3 --, 2025: 194-206
Copyright @ jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)
p-ISSN: 2337-5191 | e-ISSN: 2527-6034.
Open Access at: https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm
Doi : https://doi.org/10.20527/jwm.v13i3.385

Analisis Employee Development dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan

Raihan Rangga Arifin[1*]
Faizal Mulia Z[2]
Nor Norisanti[3]
[1,2,3]Faculty of Social Sciences, Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi
[*]Corresponding Author: raihanrangga2003@ummi.ac.id

Abstract

Human Resource Management (HRM) has the potential to develop an innovative culture that can improve the competitiveness of companies in the property sector. This study aims to investigate how employee development and organizational support impact employee innovative behavior. This study was conducted on 42 employees of PT. Setiabudiland in Sukabumi. The sample selection was carried out using a saturated sampling technique. For data analysis, the study used multiple linear regression analysis with the SPSS 27 application. The results showed that employee development and organizational support had a positive effect on employee innovative behavior. These results highlight the importance of a systematic employee development strategy and comprehensive organizational support as a basis for creating an innovative culture in the workplace. The limitations of this study include the narrow study area and the number of variables that were not analyzed.

Keywords*: Employee Development, Organizational Support, Employee Innovative Behavior*

Abstraks

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki potensi untuk mengembangkan budaya inovatif yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dalam sektor properti. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi bagaimana employee development serta dukungan organisasi berdampak pada perilaku inovatif karyawan. Studi ini dilakukan terhadap 42 karyawan PT. Setiabudiland di Sukabumi. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Untuk analisis data, penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee development dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan. Hasil ini menyoroti pentingnya adanya strategi pengembangan karyawan yang sistematis serta dukungan organisasi yang menyeluruh sebagai dasar untuk menciptakan budaya inovatif di tempat kerja. Keterbatasan dari penelitian ini mencakup wilayah studi yang sempit serta jumlah variabel yang tidak banyak dianalisis.

Kata Kunci: *Employee Development, Dukungan organisasi, Perilaku Inovatif Karyawan.*

Pendahuluan

Inovasi berfungsi sebagai landasan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif suatu organisasi di era globalisasi kontemporer. Kapasitas organisasi untuk menginspirasi karyawannya untuk terlibat dalam praktik inovatif muncul sebagai penentu penting yang membedakan kemenangan dari kegagalan entitas bisnis (Ashariana et al., 2024). Secara luas diakui bahwa inovasi mendorong peningkatan kinerja bisnis, tujuan yang dapat dicapai ketika individu merangkul perilaku inovatif. Pelaksanaan perilaku inovatif sangat penting bagi individu, karena mendorong organisasi menuju efisiensi operasional dan pencapaian pembangunan berkelanjutan. Kehadiran perilaku inovatif menunjukkan bahwa individu memiliki aspirasi dan kemampuan untuk memengaruhi keputusan dan hasil dalam organisasi (Sriwardani et al., 2022).

Indonesia saat ini menghadapi krisis inovasi. Menurut studi World Intellectual Property Organization (WIPO) 2024, Indonesia berada di posisi ke-54 di antara 133 negara yang dievaluasi dalam Indeks Inovasi Global (GII) 2024. Indikator GII mengungkapkan bahwa "pengetahuan pekerja" merupakan faktor signifikan yang berkontribusi terhadap kekurangan Indonesia. Akibatnya, mengatasi inovasi adalah keharusan mendesak yang memerlukan intervensi pada tingkat yang paling mendasar, terutama mengenai perilaku inovatif individu yang merupakan pencetus inovasi yang bersangkutan seperti pada Tabel 1. Peringkat Indonesia dalam Global Index Innovation Tahun 2024 dibawah ini:

Tabel 3. Peringkat Indonesia dalam Global Index Innovation Tahun 2024

Tahun	Posisi GII	Input Inovasi	Hasil Inovasi
2020	85	91	76
2021	87	87	84
2022	75	72	74
2023	61	64	63
2024	54	54	67

Sumber: WIPO 2024

PT Setiabudi Land Sukabumi sebagai salah satu perusahaan properti kerap mengalami kondisi serupa. Berdasarkan observasi internal, selama tiga tahun terakhir hanya terdapat dua inovasi utama yang terealisasi, sementara target tahunan perusahaan menargetkan minimal dua inovasi per tahun. Dari wawancara dengan beberapa tim proyek, ditemukan bahwa keterbatasan komunikasi lintas divisi dan tidak tersedianya ruang brainstorming menjadi penghambat dalam pengembangan ide karyawan. Tidak hanya itu, karyawan pun belum sepenuhnya mendapat kesempatan maupun dukungan untuk terlibat dalam proses inovasi. Hal ini menunjukkan adanya persoalan struktural yang perlu diselesaikan melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang lebih strategis.

Salah satu pendekatan yang digunakan yaitu employee development menjadi pendorong untuk menciptakan perilaku inovatif karyawan (Rosmayati et al., 2021). Program pengembangan karyawan yang efektif, seperti pelatihan keterampilan, mentoring, dan kesempatan untuk belajar, dapat meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri karyawan (Maturangga & Santoso, 2021). Penelitian dari (Nurcahyo S A, 2024) menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki keterampilan yang memadai dan dukungan untuk mengembangkan diri, mereka lebih cenderung untuk berinovasi dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, employee development tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan sikap proaktif yang diperlukan untuk menciptakan ide-ide baru dan solusi yang inovatif dalam lingkungan kerja.

Dukungan organisasi juga memainkan peran penting dalam mendorong perilaku inovatif karyawan (Estuningtyas & Wening, 2024). Ketika organisasi menciptakan budaya yang mendukung inovasi, memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan, dan menyediakan sumber daya yang memadai, karyawan merasa lebih termotivasi untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan mengambil risiko (Iee et al., 2021). Lingkungan yang mendukung ini memungkinkan karyawan untuk merasa aman dalam mengemukakan ide-ide mereka tanpa takut akan konsekuensi negatif, sehingga meningkatkan kemungkinan mereka untuk berpartisipasi dalam proses inovasi (Meidawati et al., 2023). Dengan demikian, dukungan organisasi yang kuat berfungsi sebagai pendorong yang memperkuat perilaku inovatif karyawan yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis organisasi.

Peneliti menemukan inkonsistensi mengenai employee development terhadap perilaku inovatif karyawan. (Nurcahyo S A, 2024) serta (Wahyuni, 2025) menemukan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan. Namun, (Wijaya, 2021) dan (Sriwardani et al., 2022) berpendapat bahwa pengaruhnya tidak signifikan, karena faktor lain seperti budaya organisasi lebih dominan. Bahkan, penelitian dari (Maturangga & Santoso, 2021) serta (Badriyati, 2025) menyebutkan bahwa tanpa dukungan organisasi dan insentif yang jelas, pengembangan karyawan cenderung hanya meningkatkan keterampilan teknis, bukan perilaku inovatif.

Sementara itu, temuan tentang dukungan organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan juga tidak konsisten. (Estuningtyas & Wening, 2024) dan (Setiawan & Prasetyo, 2022) menemukan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan jika disertai dengan kepemimpinan yang mendorong kreativitas. Namun, penelitian dari (Satria, 2021) dan (Wiyanto, 2020) menunjukkan bahwa intervensi organisasi yang terlalu ketat justru membatasi kebebasan berpikir karyawan. (Rama, 2020) serta (Widiyanti, 2019) menambahkan bahwa otonomi kerja menjadi faktor penting dukungan organisasi hanya efektif jika karyawan diberi kebebasan dalam mengeksplorasi ide. Dengan demikian, organisasi perlu menemukan keseimbangan antara memberikan dukungan dan membiarkan karyawan memiliki ruang untuk berinovasi.

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber daya manusia (MSDM). Menurut (Yuliani, 2023) Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan bahwa karyawan di dalam perusahaan adalah aset berharga yang sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan MSDM, penelitian ini dapat menjelaskan bagaimana strategi pengelolaan SDM yang baik dapat menciptakan budaya inovatif yang mendukung daya saing perusahaan di industri properti. Middle range theory dalam penelitian ini adalah perilaku organisasi sebagai teori yang cukup spesifik untuk memberikan petunjuk riset dan praktik. Menurut (Rosita, 2024) Perilaku organisasi adalah bidang khusus yang membahas ilmu pengetahuan secara umum. Ini mencakup berbagai faktor yang memengaruhi cara orang berperilaku di dalam organisasi, termasuk individu, kelompok, dan struktur. Tujuannya adalah untuk menerapkan hal-hal tersebut demi mencapai keberhasilan organisasi. Alasan peneliti menggunakan Perilaku organisasi sebagai Middle range theory karena teori ini menjelaskan bagaimana faktor individu, kelompok, dan sistem organisasi memengaruhi perilaku karyawan dalam perusahaan. Selanjutnya untuk Apllied Theory dalam penelitian ini adalah perilaku inovatif karyawan, employee development dan dukungan organisasi.

Perilaku Inivatif Karyawan

Perilaku inovatif mencakup upaya individu dalam menciptakan, mempromosikan, dan menerapkan ide baru untuk meningkatkan hasil kerja. Sikap kreatif dan adaptif terhadap perubahan menjadikannya kunci dalam transformasi menuju metode kerja yang lebih maju. Pendapat menurut (Susanti, 2021) bahwa perilaku inovatif mengacu pada niat untuk menciptakan, mempromosikan, dan melaksanakan ide-ide segar dalam kebijakan kerja, kelompok, atau lembaga, dengan tujuan untuk meningkatkan hasil kerja, kelompok, atau lembaga. Menurut (Anjasari, 2021), indikator perilaku inovatif karyawan yaitu Jelajahi Peluang, Generasi ide, Advokasi Lalu Ide Implementasi

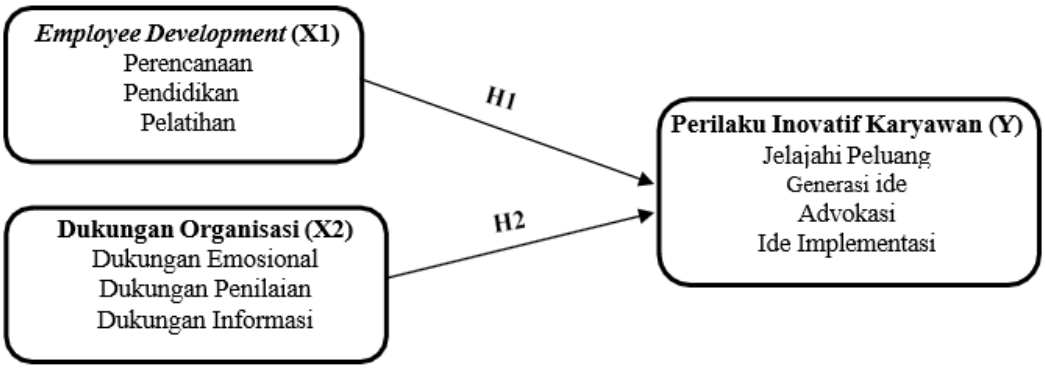
Employee Development

Employee development merupakan upaya terstruktur dan terencana dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pendapat menurut (Iee et al., 2021) bahwa employee development adalah salah satu fungsi dari human resources management yang merupakan serangkaian program terencana yang terintegrasi, yang disediakan oleh organisasi selama periode waktu tertentu. Menurut (Rakasiwi, 2021) ada 3 indikator employee development yaitu: Perencanaan, Pendidikan, dan Pelatihan.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, memberikan perhatian terhadap kesejahteraan, serta mendukung mereka dalam menjalankan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan perilaku inovatif karyawan. Pendapat menurut (Estuningtyas, 2024) dukungan organisasi merupakan perhatian dan kepedulian dari organisasi terhadap karyawan. Menurut (Dahlan, 2023) terdapat 3 indikator dukungan organisasi yaitu Dukungan emosional, dukungan penilaian dan dukungan informasi

Berdasarkan dimensi yang ditemukan, dengan variabel yang akan diteliti maka dibuatkan paradigma penelitian seperti Gambar 1. dibawah ini:



Gambar 1. Paradigma Penelitian
Sumber: Data primer diolah peneliti

H1: Employee Development berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Karyawan
H2: Dukungan organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Karyawan

Secara keseluruhan, urgensi dari penelitian ini didasarkan pada kebutuhan perusahaan dalam mendorong perilaku inovatif karyawan guna menghadapi tantangan bisnis yang dinamis, khususnya di sektor properti. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, inovasi menjadi salah satu kunci utama untuk mempertahankan keberlanjutan dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Berbeda dari penelitian sebelumnya yang dominan hanya membahas aspek individual seperti motivasi atau kepuasan kerja dalam kaitannya dengan inovasi, penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan mengeksplorasi bagaimana peran employee development

(perencanaan, pendidikan, dan pelatihan) serta dukungan organisasi (emosional, informasi, dan penilaian) dapat memengaruhi perilaku inovatif karyawan. Penelitian ini juga menekankan pentingnya sinergi antara pengembangan internal perusahaan dan dukungan struktural terhadap ide-ide baru yang muncul dari karyawan. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang strategi MSDM yang efektif untuk membangun budaya inovatif di lingkungan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Setiabudi Land Sukabumi. Data akan dianalisis dengan SPSS versi 27 dengan pendekatan analisis regresi linier berganda. Populasi yang akan diambil adalah seluruh karyawan pada PT. Setiabudi Land Sukabumi yang berjumlah 42 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh, Teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi sebanyak 42 orang.

Kuesioner digunakan dan dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner secara online dengan menggunakan google form. Terdiri dari total 30 pernyataan. Pengukuran setiap indikator dari setiap variabel menggunakan skala differential semantic yang digunakan untuk mengukur sikap bukan dalam bentuk pilihan ganda atau check list, tetapi tersusun dari sebuah garis kontinum dimana nilai yang sangat negatif terletak di sebelah kiri sedangkan nilai yang sangat positif terletak di sebelah kanan dengan skor 1-7.

Peneliti menggunakan alat uji instrumen yaitu uji validitas dan realibilitas. Pengujian R2 dilaksanakan untuk menguji kemampuan model regresi untuk menjelaskan variabel terikat nya. Bila nilai R2 mendekati satu, hal tersebut mendindikasikan jika variabel bebas berisikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memperkirakan variabel terikat nya.

Pengujian F bermanfaat dalam menguji kelayakan model dalam penelitian selaku instrumen analisis dalam melakukan uji pengaruh bersamaan variabel bebas dalam variabel terikat nya. Pengujian F dilaksanakan dengan memperhatikan nilainya sig. dalam tabel anova SPSS. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y (Ghozali, 2021)

Uji t digunakan untuk melihat sampai dimana pengaruh variabel bebas secara individual bisa menguraikan variasi variabel terikat (Ghozali, 2021). Bila signifikansinya t < 0,05, hal tersebut berarti variabel bebas diasumsikan mempengaruhi secara individual pada variabel terikat..

Hasil & Pembahasan

Data empiris diperoleh melalui 42 tanggapan responden pada kuesioner. Sebagian besar responden yang berpartisipasi pada penelitian ini mencakup karyawan perempuan hanya terdiri atas 6 orang sedangkan karyawan laki-laki berjumlah 36 orang. Lebih lanjut, seluruh responden ialah karyawan aktif dengan rentang usia 21-45 tahun. Perolehan hasil uji instrument, hasil uji validitas dari variabel employee development , dukungan organisasi, dan perilaku inovatif karyawan menunjukkan telah memenuhi syarat validitas yang ditunjukkan melalui diperolehnya nilai koefisien korelasi diatas 0,3 dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Begitupun pada hasil uji reliabilitas dari employee development , dukungan organisasi, dan perilaku inovatif karyawan memperoleh nilai Cronbach Alpha yang > 0,6 data terbukti reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.76338205
Most Extreme Differences	Absolute		.118
	Positive		.118
	Negative		-.085
Test Statistic			.118
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.300
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.288
		Upper Bound	.312

Sumber: Data primer diolah peneliti

Output normalitas mengacu pada Tabel 1. Hasil Uji Normalitas distribusi data variabel penelitian menggunakan kolmogorov-smirnov, memperlihatkan bahwa diperolehnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang mana telah melampaui syarat sebesar 0,05. Dapat diartikan data telah terdistribusi secara normal

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.220E-15	3.462		.000	1.000		
	Employee Development	.000	.218	.000	.000	1.000	.204	4.894
	Dukungan Organisasi	.000	.201	.000	.000	1.000	.204	4.894

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Data primer diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel employee development adalah 1.000 dan nilai signifikansi variabel dukungan organisasi adalah 1.000. Kesimpulannya adalah dua variabel tersebut nilai signifikansinya melebihi 0.05, maka dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas atau terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolonearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.153	3.462		.044	.965		
	Employee Development	.724	.218	.495	3.323	.002	.204	4.894
	Dukungan Organisasi	.625	.201	.463	3.108	.004	.204	4.894

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif Karyawan

Sumber: Data primer diolah peneliti

Selanjutnya, mengacu pada Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance yang diperoleh melebihi 0,10 dengan nilai VIF <10. Dapat diartikan data penelitian memenuhi asumsi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.153	3.462		.044	.965
	Employee Development	.724	.218	.495	3.323	.002
	Dukungan Organisasi	.625	.201	.463	3.108	.004

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif Karyawan

Sumber: Data primer diolah peneliti

Mengacu pada Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda, ditemukannya persamaan regresi linier berganda yakni:

$$\mathbf{Y = 0.153 + 0.724\ X1 + 0.625\ X2 + e}$$

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda menunjukkan konstanta (α) 0,153, koefisien regresi variabel employee development (X1) memiliki nilai 0.724, koefisien variabel dukungan organisasi (X2) memiliki nilai 0.625. dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 0.153 dengan arah positif menunjukkan bahwa apabila pengaruh variabel employee development dan dukungan organisasi dianggap tidak ada (nol), maka nilai perilaku inovatif karyawan sebesar 0.153.
2. Koefisien regresi variabel employee development (X1) sebesar 0.724 dan memiliki arah positif dalam pengaruhnya terhadap perilaku inovatif karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika terjadi kenaikan pada variabel employee development sebesar 1 (satuan) maka variabel perilaku inovatif karyawan akan naik sebesar 0.724.
3. Koefisien regresi variabel dukungan organisasi (X2) sebesar 0.625 dan memiliki arah positif dalam pengaruhnya terhadap perilaku inovatif karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika terjadi kenaikan pada variabel dukungan organisasi sebesar 1 (satuan) maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0.625

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932[a]	.868	.859	4.92490

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Employee Development

Sumber: Data primer diolah peneliti

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,932. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen, yaitu dukungan organisasi dan employee development , terhadap variabel dependen perilaku inovatif karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932[a]	.868	.859	4.92490

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Employee Development

Sumber: Data primer diolah peneliti

Beracuan dari Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dikonfirmasikan bahwa variasi perilaku inovatif karyawan dapat dijelaskan sebesar 86.8% oleh variabel employee development dan Dukungan organisasi. Sedangkan 13.2% mendapat pengaruh determinan lainnya diluar model penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F Anova)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4644.585	2	2322.292	95.746	<,001[b]
	Residual	703.384	29	24.255		
	Total	5347.969	31			

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif Karyawan

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Employee Development

Sumber: Data primer diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F Anova), diperoleh nilai Fhitung sebesar 95.746 dengan nilai signifikansi (Sig.) < 0,01. Untuk menentukan signifikansi pengaruh secara simultan, nilai Fhitung dibandingkan dengan Ftabel yang diperoleh berdasarkan derajat kebebasan pembilang (df1) = jumlah variabel independen = 2, dan derajat kebebasan penyebut (df2) = n – k = 42 – 3 = 39, pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05). Mengacu pada tabel distribusi F, diperoleh Ftabel = 3.238. Karena Fhitung (95.746) > Ftabel (3.238), maka dapat disimpulkan bahwa employee development dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.153	3.462		.044	.965
	Employee Development	.724	.218	.495	3.323	.002
	Dukungan Organisasi	.625	.201	.463	3.108	.004

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif Karyawan

Sumber: Data primer diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 8. Hasil Uji Parsial (T) diperoleh nilai thitung sebesar 3.323 untuk variabel employee development dan 3.108 untuk variabel Dukungan organisasi. Untuk menentukan batas pengujian, digunakan nilai ttabel pada derajat kebebasan (df) = n – k = 42 – 3 = 39, dengan taraf signifikansi 5% (α = 0,05) maka diperoleh ttabel = 2.022. Karena nilai thitung (3.323 dan 3.108) > ttabel (2.022), maka dapat disimpulkan bahwa baik employee development

maupun dukungan organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan.

1. Hipotesis pertama memperlihatkan bahwa employee development mampu memberikan dampak secara positif dan signifikan pada perilaku inovatif karyawan, yang mana dikonfirmasi melalui diperolehnya nilai koefisien regresi sebesar positif 0,724, nilai thitung sebesar 3,323 dengan nilai tsig sebesar 0,002.
2. Hipotesis kedua berhasil mengkonfirmasi bahwa dukungan organisasi memberikan dampak secara positif dan signifikan pada perilaku inovatif karyawan, yang mana ditunjukkan melalui didapatkannya nilai koefisien regresi sebesar positif 0,652, nilai thitung sebesar 3.108 dengan nilai tsig sebesar 0,004.

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini mengonfirmasi bahwa semakin tinggi tingkat employee development yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan, pendidikan, dan perencanaan pengembangan karier secara terstruktur cenderung lebih aktif dalam mengeksplorasi ide, mengembangkan gagasan baru, serta terlibat dalam proses implementasi inovasi di tempat kerja. Meskipun demikian, pelaksanaan employee development di perusahaan belum sepenuhnya optimal, yang terlihat dari masih adanya karyawan yang belum memiliki keberanian untuk menyuarakan ide atau berinisiatif dalam proses inovatif. Artinya, meskipun pengembangan karyawan sudah berjalan, belum semua karyawan terdorong untuk menerapkan hasil pengembangannya secara maksimal dalam bentuk perilaku inovatif.

Lebih lanjut, hasil pengujian hipotesis kedua juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Dukungan dalam bentuk emosional, informasi, maupun evaluatif memberikan rasa aman dan kepercayaan diri kepada karyawan untuk mengusulkan dan mewujudkan ide baru. Namun, ditemukan bahwa masih terdapat kendala dalam komunikasi lintas divisi serta terbatasnya ruang kolaborasi antar tim, yang menyebabkan beberapa ide inovatif tidak berkembang secara optimal. Hal ini sejalan dengan pengamatan di lapangan yang menunjukkan bahwa karyawan lebih terdorong untuk berinovasi ketika merasa dihargai dan mendapatkan akses informasi serta dukungan dari atasan dan lingkungan kerja

Pembahasan

Pengaruh Employee Development Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial employee development (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan (Y). berdasarkan nilai Thitung > Ttabel yaitu 3.323 > 2.022 dan tingkat signifikansi sebesar 0.02 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 yaitu variabel employee development (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan PT. Setiabudiland Sukabumi diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan employee development sebelum memulai pekerjaan di PT. Setiabudiland Sukabumi maka perilaku inovatif karyawan juga akan meningkat.

Temuan bahwa employee development berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif sejalan dengan teori (Rosmayati et al., 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan mendorong inisiatif dan kreativitas karyawan. Hal ini diperkuat oleh (Maturangga & Santoso, 2021), bahwa peningkatan kompetensi teknis memberi kepercayaan diri bagi karyawan untuk bereksperimen dengan ide baru.

Implikasi teoritis dari temuan ini mendukung teori sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang menekankan pentingnya investasi organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai pemicu perilaku adaptif dan inovatif. Secara terapan, perusahaan perlu memastikan bahwa program pelatihan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga dirancang untuk mendorong eksplorasi ide, kreativitas, dan kolaborasi lintas fungsi. Hal ini menegaskan bahwa pengembangan karyawan harus dilihat sebagai strategi inovasi, bukan sekadar peningkatan keterampilan kerja rutin..

Pengaruh Dukungan organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dukungan organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan (Y). Berdasarkan nilai Thitung variabel dukungan organisasi menunjukkan Thitung > Ttabel yaitu 3.108 > 2.022 dan tingkat signifikansi sebesar 0.04 < 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 yaitu variabel dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku inovatif karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif dukungan organisasi kepada para karyawan di PT. Setiabudiland Sukabumi maka membantu meningkatkan perilaku inovatif karyawan agar lebih baik.

Temuan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan konsisten dengan hasil studi (Estuningtyas & Wening, 2024) yang menyatakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi berperan penting dalam membentuk kepercayaan diri karyawan untuk menyampaikan dan merealisasikan ide baru. Lebih lanjut (Dahlan, 2023) menekankan bahwa dukungan organisasi yang mencakup aspek emosional, penilaian, dan informasi mampu meningkatkan work engagement serta perilaku inovatif, terutama ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh atasan maupun sistem organisasi. (Meidawati et al., 2023) juga mengungkap bahwa dukungan organisasi yang berpadu dengan iklim kerja yang transformasional mendorong kreativitas dan partisipasi aktif karyawan dalam proses inovasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang suportif berperan sebagai penguat internal yang memfasilitasi keberanian karyawan untuk mengeksplorasi ide, menyuarakan pendapat, dan mengambil risiko dalam proses inovatif.

Implikasi teoritis dari temuan ini memperkuat posisi Teori Perceived Organizational Support (POS) dalam menjelaskan keterkaitan antara dimensi afektif organisasi dan perilaku inovatif. Secara praktis, manajemen perlu mengembangkan sistem dukungan yang mencakup ruang ide, feedback terbuka, dan penghargaan terhadap kontribusi inovatif. Dukungan ini tidak hanya menumbuhkan rasa aman psikologis tetapi juga memperkuat keterlibatan karyawan dalam proses transformasi organisasi.

Pengaruh Employee Development dan Dukungan organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara Simultan variabel employee development (X1) dan variabel dukungan organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan (Y). Berdasarkan nilai Fhitung variabel employee development dan dukungan organisasi menunjukkan Fhitung > Ftabel yaitu 95.746 > 3.238 dan tingkat signifikansi sebesar 0.01 < 0.05. hal ini menunjukkan bahwa peningkatan variabel employee development dan dukungan organisasi akan meningkatkan perilaku inovatif karyawan pada PT. Setiabudiland Sukabumi. Adapun pengaruh variabel employee development dan dukungan organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan PT. Setiabudiland Sukabumi adalah sebesar 86,8% sedangkan 13,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa employee development dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penciptaan budaya inovatif dalam perusahaan memerlukan sinergi antara pengembangan kapasitas individu dan sistem dukungan organisasi yang memadai. (Rosmayati et al., 2021) menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan mampu meningkatkan keterampilan teknis sekaligus membentuk sikap kerja yang adaptif dan kreatif. Sementara itu, dukungan organisasi menjadi elemen pelengkap yang memperkuat keyakinan karyawan untuk berkontribusi melalui ide-ide baru (Estuningtyas & Wening, 2024). Ketika kedua faktor ini berjalan beriringan, seperti disampaikan oleh (Ie et al., 2021), karyawan tidak hanya memiliki kompetensi untuk berinovasi, tetapi juga memiliki rasa aman dan motivasi untuk menyuarakan serta menerapkan gagasan. Oleh karena itu, kolaborasi antara pengembangan individu dan sistem organisasi menjadi fondasi utama dalam membentuk perilaku inovatif secara berkelanjutan.

Implikasi teoritis dari temuan ini adalah bahwa perilaku inovatif karyawan tidak hanya bergantung pada faktor individual seperti keterampilan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi yang mendukung. Hal ini memberikan landasan kuat bagi pendekatan integratif dalam manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Implikasi terapan bagi perusahaan adalah pentingnya menyinergikan pelatihan dengan iklim organisasi yang terbuka terhadap perubahan. Perusahaan harus menciptakan kebijakan MSDM yang tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga menciptakan kultur kerja inovatif secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Employee development dan dukungan organisasi membantu karyawan memahami dan menyelesaikan tugas dengan efektif dan Meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Employee development yang dilakukan dengan tepat dapat membantu meningkatkan peluang ide inovatif melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat. Dukungan organisasi dianggap sebagai solusi yang efektif diberikan kepada karyawan untuk Meningkatkan semangat dalam bekerja dan mengoptimalkan keterampilan professionalisme karyawan serta inovasi-inovasi karyawan sesuai standar perusahaan.

PT. Setiabudi Land disarankan untuk terus meningkatkan kualitas program pengembangan karyawan, termasuk memberikan pelatihan berbasis inovasi dan mentoring yang berkelanjutan. Karyawan diharapkan dapat lebih aktif memanfaatkan program pengembangan yang disediakan perusahaan serta lebih berani dalam menyampaikan ide-ide inovatif. Sikap proaktif dan terbuka terhadap perubahan sangat dibutuhkan dalam menciptakan budaya kerja yang dinamis dan adaptif. Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, atau lingkungan kerja fisik untuk memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif karyawan.

Daftar Pustaka

Abrar, M. & Andri, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru. ECo-Buss, 7(2), 807–817. https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1329

Amelia, D. (2023). Metode penelitian kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. Aceh.

Ashariana, R. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan karyawan dalam

berinovasi. Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, 7(1), 1666–1669. http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp

Badriyati, L. N. (2025). Pengaruh pengembangan diri (people development), pelatihan dan penghargaan (reward) terhadap motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan di lingkungan Kecamatan Tayu, Pati. Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Ekonomi Kreatif, 4(2), 49–59. https://doi.org/10.26877/jibeka.v4i2.1437

Dahlan, N. (2023). Analisis job crafting dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif karyawan dengan work engagement sebagai variabel intervening pada PT Infomedia Nusantara Tesis Universitas Hasanuddin.

Elburdah, R. P., Rahayu, S., & Tilova, N., (2024). Loyalitas kreativitas abdi masyarakat kreatif strategi perilaku kerja inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawan Kaysorn Thailand. Jurnal LOKABMAS Kreatif, 5(1), 77–84.

Estuningtyas, R., & Wening, N. (2024). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan BPJS Kesehatan Cabang Magelang. Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi, 2(2), 72–83. https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i2.2965

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Baruna Horizon, 3(1), 186–197. https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38

Ie, M., Cecilia, E., & Kristanti, A. (2021). Dampak dukungan organisasi dan kreativitas karyawan terhadap perilaku kerja inovatif melalui organizational citizenship behaviour (OCB) sebagai variabel mediasi. Serina III UNTAR, 2(1), 789–798. https://doi.org/10.24912/pserina.v1i1.17557

Ikhwan, D. (2024). Perilaku organisasi. LPMI (Lembaga Pembangunan Masyarakat Indonesia). Jakarta.

Jamaludin, A., & Nurhayati, I. (2022). Pengembangan perilaku inovatif melalui iklim organisasi dan motivasi berprestasi pada PT Pos Indonesia Bandung. JEMPER (Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan), 4(1), 63. https://doi.org/10.32897/jemper.v4i1.1257

Maturangga, C., & Santoso, T. (2021). Pengaruh Employee Development terhadap organizational citizenship behavior melalui normative commitment dan person-organization fit pada karyawan PT Wings Surya. AGORA, 9(2), 1–10.

Meidawati, D., Subyantoro, A., & Hikmah, K. (2023). Pengaruh knowledge sharing, dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi. Jurnal Manajemen Dakwah, 9(2), 184–207. https://doi.org/10.14421/jmd.2023.92.01

Nurcahyo, S. A. (2024). Peningkatan innovative work behavior melalui quality of work life dan pengembangan karier sebagai variabel mediasi. Ekobis, 25(1), 20–35.

Prahendratno, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia. In Sonpedia Publishing Indonesia. Kota Jambi.

Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). Metode penelitian kuantitatif. Pascal Books. Tangerang Selatan

Rakasiwi, R. (2021). Pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PLN Kota Jambi. Skripsi, Universitas Jambi.

Rosita. (2024). Perilaku organisasi. WIDA Publishing. Kota Jambi. https://doi.org/10.52931/t4b6/2022

Rosmayati, S., Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran pelatihan dan pengembangan dalam menciptakan perilaku kerja yang inovatif dan efektivitas organisasi. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen, 12(3), 331–338. https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.610

Sahputra, M., & Daulay, S. (2024). Pengaruh pengembangan dan pelatihan pada kinerja karyawan. Jurnal Riset Kesehatan Modern, 6(3), 47–51. https://journalpedia.com/1/index.php/jrkm

Setyanti, S. W. L. H., Prajitiasari, E. D., & Sudarsih, S. (2023). Berbagi pengetahuan sebagai mediator pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku inovasi UMKM Batik Jember. Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, 8(1), 15–26. https://doi.org/10.29407/nusamba.v8i1.17482

Sriwardani, S., Fajar, F., & Maria, S. (2022). Analisis faktor-faktor determinan perilaku inovatif karyawan di organisasi. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 4(12), 5506–5516. https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i12.2047

Susanti, F. (2021). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora, 4(3), 111. https://doi.org/10.56957/jsr.v4i3.189

Tamaulina, Br., Muhammad Sabir, S. P., & Tjahyadi, I. (2023). Teori dan praktik pendekatan.

Saba Jaya Publisher. Kabupaten Karawang.

Tico, R. R., Adam, Y., Amiruddin, A., & Ariawan, A. (2023). Pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review, 4(2), 55–65. https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i2.107

WIPO. (2024). Global innovation index 2024. https://www.wipo.int/web-publications/global-innovation-index-2024/en/gii-2024-at-a-glance.html

Yuliani, I. (2023). Manajemen sumber daya manusia. PT Rajagrafindo Persada. Kota Depok