

## **Pengaruh *Organizational Learning Culture* Terhadap *Innovative Work Behavior* Dengan *Creative Self-Efficacy* Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan *Startup***

Audy Atira Pramono & REZA LIDIA SARI

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

### **ABSTRAK**

Perusahaan *startup* yang sedang merintis saat ini berlomba-lomba untuk dapat terus bertahan dan bersaing dalam dunia bisnis. Banyak perusahaan *startup* yang terpaksa harus tutup karena kurang bisa bersaing dalam pasar bisnis akibat tidak mampu berinovasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari *organizational learning culture* terhadap *innovative work behaviour* pada karyawan *startup*, dengan dimoderatori oleh *creative self-efficacy*. Penelitian ini berbentuk survei dilakukan dengan melibatkan 109 karyawan yang bekerja di satu perusahaan *startup* yang bergerak dibidang *freight forwarder* dan sudah bekerja selama minimal satu tahun. Mereka diminta untuk mengisi kuisisioner elektronik yang berisikan alat ukur berupa *Dimensions of Learning Organization Questionnaire*, *Innovative Work Behavior Scale*, dan *Creative Self-Efficacy Scale*. Analisis data menggunakan uji moderasi sederhana melalui PROCESS by Hayes menunjukkan bahwa *organizational learning culture* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *innovative work behavior* namun pada penelitian ini ditemukan bahwa *creative self-efficacy* berpengaruh terhadap *innovative work behavior*. Selain itu, *creative self-efficacy* ditemukan dapat menjadi variabel moderator yang akan memperkuat (*enhancing*) pengaruh dari *organizational learning culture* terhadap *innovative work behavior*. Temuan ini dapat memberikan kontribusi kepada organisasi untuk meningkatkan *creative self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan agar proses pembelajaran yang terjadi di dalam perusahaan bisa lebih efektif untuk memunculkan *innovative work behavior*.

**Kata kunci:** Budaya Belajar Organisasi, Perilaku Kerja Inovatif, Efikasi Diri Kreatif, Karyawan

Rintisan

### **ABSTRACT**

*The current competitive landscape in the business world sees many startups striving to survive and compete. Numerous startups have had to close their doors due to their inability to innovate and stay relevant in the market. This research aims to examine the influence of organizational learning culture on innovative work behavior among startup employees, moderated by creative self-efficacy. This survey-based study involved 109 employees working for a startup company in the freight forwarding industry, each with a minimum of one year of tenure. They were asked to complete an electronic questionnaire containing measurement tools such as the Dimensions of Learning Organization Questionnaire, Innovative Work Behavior Scale, and Creative Self-Efficacy Scale. Data analysis was conducted using simple moderation analysis through PROCESS by Hayes. The findings revealed that organizational learning culture did not significantly influence innovative work behavior. However, the study discovered that creative self-efficacy had a significant impact on innovative work behavior. Furthermore, creative self-efficacy was found to act as a moderator variable, enhancing the influence of organizational learning culture on innovative work behavior. These findings contribute to organizations by emphasizing the importance of enhancing employees' creative self-efficacy. This enhancement can make the learning process within the company more effective in fostering innovative work behavior among employees.*

**Keywords:** Organizationa Llearning Culture, Innovative Work Behavior, Creative Self-Efficacy, Startup

## PENDAHULUAN

Menurut data KOMINFO (2019), salah satu negara di Asia Tenggara yang memiliki tingkat pertumbuhan bisnis *startup* yang melonjak sejak tahun 2015 adalah negara Indonesia. Tidak sedikit *startup* yang terpaksa harus berhenti beroperasi karena mengalami kegagalan dan tidak mampu bersaing dengan *startup* lainnya. Hampir 80% perusahaan rintisan di Indonesia gagal pada 5 tahun pertamanya (Lupiyoadi, 2017). Hal ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Suryana (2014) bahwa tingkat kegagalan/mortalitas usaha kecil di Indonesia mencapai 78%. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Mutia yang dipaparkan melalui *website* databoks pada tahun 2022 menyebutkan hal-hal yang bisa menyebabkan *startup* di Indonesia gagal berkembang karena pelaku *startup* hanya berorientasi pada keuntungan, minim pengalaman dan pengetahuan, produk yang tidak tepat sasaran, serta model bisnis yang tidak inovatif.

Salah satu strategi yang bisa diterapkan oleh perusahaan *startup* untuk bisa bertahan dan terus berkembang adalah dengan memunculkan inovasi-inovasi baru yang berbeda dari *startup* lainnya. Jenis perusahaan yang diketahui sangat membutuhkan inovasi untuk keberlangsungan organisasinya adalah perusahaan rintisan. Peningkatan inovasi di sebuah organisasi, 80% berasal dari ide-ide baru karyawan dan 20% sisanya merupakan hasil dari kegiatan inovasi yang sudah direncanakan sebelumnya oleh organisasi (Getz & Robinsons, 2003).). Penelitian yang dilakukan oleh Kyoo dan Lim (2009) memperoleh hasil bahwa *organizational culture* memiliki pengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. *Organizational culture* menjadi hal yang menarik untuk diteliti lebih dalam karena perusahaan yang berorientasi pada keuntungan dan hasil akan mengutamakan efektivitas dan inovasi dalam setiap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Timothy (2009) mengemukakan bahwa ada tujuh perbedaan karakter budaya pada sebuah organisasi yaitu *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness dan stability*. Karakteristik budaya organisasi *innovation dan risk taking* selaras dengan karakteristik yang dimiliki oleh *startup* yaitu cepat dan inovasi maka budaya belajar pada sebuah organisasi bisa menjadi faktor yang mempengaruhi *innovative work behavior*. Organisasi yang mampu memberikan budaya belajar yang baik dianggap secara efektif akan memengaruhi perilaku kerja seorang karyawan di dalam organisasi tersebut.

Watkins dan Marsick (2003) menekankan *organizational learning culture* pada enam tindakan penting sebagai dasar utama untuk melakukan perubahan yaitu; menciptakan kesempatan pembelajaran yang berkelanjutan; mempromosikan inquiry dan dialog; mendorong terbentuknya kolaborasi dan pembelajaran tim; menetapkan sistem yang dapat menangkap dan membagikan pembelajaran; memberdayakan orang-orang untuk menuju visi secara Bersama-sama; dan menghubungkan organisasi dengan lingkungan sekitar. Untuk membangun *organization learning culture*, hal pertama yang harus dilakukan adalah memeriksa kapasitas organisasi pada saat itu untuk melakukan pembelajaran serta perubahan di empat level yaitu; perubahan perilaku, pengetahuan, motivasi dan kapasitas belajar pada individu; perubahan kapasitas untuk berinovasi dan menghasilkan pengetahuan baru dalam kelompok; perubahan kapasitas organisasi untuk melakukan inovasi dan menciptakan pengetahuan baru; dan yang terakhir adalah perubahan pada keseluruhan kapasitas dari komunitas dan masyarakat melalui kualitas pekerjaan.

Karakteristik personal seorang karyawan dapat menentukan reaksi mereka terhadap budaya belajar di dalam organisasinya, serta bagaimana mereka memanfaatkan kebebasan untuk belajar yang mereka dapatkan. Salah satu karakteristik personal yang dapat memengaruhi hal tersebut adalah tingkat *self-efficacy*. *Self-efficacy* menurut Bandura adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas tertentu (Heslin & Klehe, 2006). Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung akan menetapkan tujuan yang menantang untuk diri mereka sendiri dan berusaha untuk mencapainya. *Creative Self-Efficacy* merupakan konsep yang dikembangkan oleh Tierney & Farmer (2002) berdasarkan konsep "*self-efficacy*" milik Bandura, konseptualisasi Gist dan Mitchell mengenai model pengembangan *work-related self-efficacy*, dan

---

teori *individual creative action* milik Ford (1996). Menurut Tierney dan Farmer (2002) *creative self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan untuk menghasilkan hasil yang kreatif.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, untuk mengetahui pengaruh dari *organizational learning culture* terhadap *innovative work behavior* dengan *creative self-efficacy* sebagai variabel moderator pada karyawan *startup*.

## METODE

### *Desain Penelitian*

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berupa survei. Tahap yang dilakukan adalah melakukan pengumpulan data, penafsiran data, dan penyajian hasil penelitian yang disertai grafik, tabel, dan bagan berdasarkan dari perolehan data – data kuantitatif (Azwar, 2017). Dalam penelitian survei, responden akan diminta untuk mengisi sejumlah item pertanyaan sesuai kuesioner untuk mengukur variabel yang diteliti (Neuman, 2013). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu *innovative work behavior* sebagai variabel independen, *organizational learning culture* sebagai variabel dependen. Pengumpulan data dilakukan melalui *google form* dan memuat informasi mengenai *informed consent*, identitas partisipan, dan instrumen variabel yang akan diukur. Pengambilan data dilakukan dalam rentang waktu 13 hari, mulai dari 18 November 2023 – 29 November 2023.

### *Partisipan*

Partisipan pada penelitian ini merupakan karyawan *startup* dengan kriteria sudah bekerja dalam perusahaan startup selama 1 tahun. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yakni teknik pengambilan sampel di mana teknik *non-probability sampling* merupakan pengambilan sampel yang *tidak* memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi, dan penentuannya tidaklah acak. Pada penelitian ini penulis memilih untuk mengambil sampel dari satu perusahaan yang sama. Berdasarkan perhitungan G\*Power didapatkan jumlah minimal sebesar 77 partisipan. Setelah melakukan survei didapatkan 109 partisipan yang sesuai dengan kriteria penelitian yang merupakan karyawan startup yang sudah bekerja selama 1 tahun.

### *Pengukuran*

Di dalam penelitian ini, *organizational learning culture* diukur menggunakan alat ukur *learning organization* yang dikembangkan oleh Marsick dan Watkins (2003) dan telah di adaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Purnama, dkk. (2020). Alat ukur ini terdiri dari tujuh komponen *organizational learning culture* yaitu *continuous learning, inquiry and dialog, team learning, embedded system, empowerment, system connection, strategic leadership*. Skala ini memiliki 21 aitem, dengan semua aitem favorable. Sama dengan skala asli tiap aitem memiliki enam pilihan jawaban, yaitu (1) Sangat tidak sesuai; (2) Tidak sesuai; (3) Cukup tidak sesuai; (4) Cukup sesuai; (5) Sesuai; (6) Sangat sesuai. ( $\alpha = 0.917$ )

Kemudian *innovative work behavior* diukur menggunakan alat ukur *innovative work behavior scale* yang dikembangkan oleh Kleysen dan Street (2001) dan telah di adaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Christianto (2018) . Alat ukur ini terdiri dari lima komponen *innovative work behavior* yaitu *opportunity exploration, generativity, formative investigation, championing, dan application*. Skala ini memiliki 14 aitem, dengan semua aitem favorable. Sama dengan skala aslini tiap aitem memiliki enam pilihan jawaban, yaitu (1) Tidak pernah; (2) Hampir tidak pernah; (3) Kadang-kadang (4) Cukup sering (5) Sangat sering (6) Selalu. ( $\alpha = 0.884$ )

Di dalam penelitian ini, *creative self-efficacy* diukur menggunakan alat ukur yang disusun oleh Tierney & Farmer (2002) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Kurnia (2017). Alat ukur ini terdiri dari tiga aitem, dengan semua aitemnya bersifat favorable. Pada setiap aitem memiliki enam pilihan jawaban, yaitu (1) Sangat tidak setuju; (2) Tidak setuju; (3) Agak tidak setuju; (4) Agak Setuju; (5) Setuju; (6) Sangat setuju. ( $\alpha = 0.827$ )

Setelah dilakukan perhitungan uji normalitas didapatkan nilai p sebesar 0,139 sehingga nilai  $p > 0,05$  dan membuktikan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

### *Analisis Data*

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis deskriptif yang digunakan untuk dalam menyajikan data dari setiap variabel penelitian, seperti: frekuensi, tendensi sentral (mean, median, skewness, kurtosis, standar deviasi, minimum, maximum, dan variance) serta korelasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji moderasi sederhana melalui *PROCESS* by Hayes dengan menggunakan software SPSS 27 for *macbook*.

## HASIL PENELITIAN

### *Analisis Deskriptif*

Berdasarkan hasil uji deskriptif statistik tersebut, dapat diketahui bahwa subjek dalam penelitian (N) berjumlah 109 orang. Nilai rata - rata dari keseluruhan subjek untuk variabel *organizational learning culture* adalah sebesar 4.94 ( $SD=0.560$ ), untuk *innovative work behavior* adalah 4.88 ( $SD= 0.526$ ), dan *creative self-efficacy* sebesar 4.93 ( $SD=0.812$ ). Berdasarkan tabel di atas, nilai *skewness* variabel *organizational learning culture* bernilai negative, yaitu -2.15, nilai *innovative work behavior* sebesar -1.34, dan *creative self-efficacy* bernilai negatif sebesar -0.980. Sedangkan nilai kurtosis variabel *organizational learning culture* menunjukkan nilai positif 6.00, *innovative work behavior* menunjukkan nilai positif sebesar 1.99, dan *creative self-efficacy* menunjukkan nilai positif sebesar 0.750. Kurtosis memberikan informasi mengenai makna puncak penyebaran atau distribusi data dalam penelitian. Jika kurtosis bernilai positif, memiliki makna sebaran data cenderung memuncak di tengah dan seolah-olah membentuk gambar lonceng. Jika kurtosis bernilai negatif menunjukkan bahwa sebaran data relatif datar.

### *Uji Normalitas*

Uji normalitas yang menunjukkan bahwa terdistribusi normal ditandai dengan taraf signifikan  $> 0,05$ . Berdasarkan tabel hasil uji normalitas yang diunjukkan pada Kolmogorov-Smirnov p menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu kontrol diri dan *impulsive buying*, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai residual memiliki skor  $p=0,139$ . Apabila nilai residual memiliki skor  $p > 0,05$ , maka dapat diasumsikan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Berdasarkan kedua analisis tersebut maka uji asumsi terkait normalitas residual dalam penelitian ini terpenuhi.

### *Uji Linearitas*

Linearitas data pada penelitian ini dikatakan linear apabila titik-titiknya membentuk garis mengarah ke atas atau ke bawah. Sedangkan, arah dari garis menunjukkan hubungan yang positif atau negatif. Berdasarkan gambar tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan kedua variabel pada penelitian ini linear atau memiliki hubungan yang positif dimana garis mengarah ke kanan atas. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *organizational learning culture* terhadap *innovative work behavior*.

## DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari *organizational learning culture* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *startup* yang dimoderatori oleh *creative self-efficacy*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan *startup* di Indonesia yang bergerak dibidang *freight forwarder* atau jasa pengiriman logistik. Penelitian ini berhasil mengumpulkan 109 responden yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam penelitian. Untuk mendapatkan bukti yang mendukung hipotesis, penulis menggunakan uji korelasi dan uji moderasi untuk menjawab dua rumusan masalah yang sudah dituliskan.

Setelah melakukan analisa pada hasil penelitian, ditemukan bahwa *organizational learning culture* tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan nilai sebesar  $p= 1.205$ . Hasil ini dapat membuktikan untuk menolak  $H_1$  yaitu *organizational learning culture* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hal ini sejalan dengan penelitian milik Municha dan Jimmy (2021) yang menjelaskan bahwa *organizational learning culture* tidak signifikan berpengaruh pada *innovative work behavior* karyawan. Artinya tinggi rendahnya tingkat *organizational learning culture* di perusahaan tidak mempengaruhi tingkat *innovative work behavior* yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa *creative self-efficacy* memiliki peran yang signifikan dalam memperkuat pengaruh *organizational learning culture terhadap innovative work behavior*. Artinya, pengaruh dari *organizational learning culture terhadap innovative work behavior* semakin kuat ketika seorang karyawan memiliki tingkat *creative self-efficacy* yang tinggi. Hasil ini memberikan bukti yang cukup bahwa  $H_2$  diterima. Menurut Ritchen (2012) *creative self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kemungkinan bahwa anggota kelompok memiliki kepercayaan diri untuk secara terbuka berbagi ide-ide antara satu sama lain yang tidak biasa dalam melakukan pekerjaannya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ( $H_1$ ) dalam penelitian iniditolak atau dapat dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh dari *organizational learning culture* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *startup* dan hipotesis selanjutnya ( $H_2$ ) diterima bahwa dalam penelitian ini variabel moderator *creative self-efficacy* memiliki peran dalam memperkuat hubungan antara *organizational learning culture* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *startup*.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua, dosen pembimbing serta teman-teman yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitiannya.

## DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Audy Atira Pramono tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

### PUSTAKA ACUAN

- Abstartups. (2021, November 29). Mas afinal, o que são startups? Diambil kembali dari Associação Brasileira de Startups: <https://abstartups.com.br/definicao-startups/>
- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management and Data Systems*, 114(8), 1270-1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>.
- Agarwal, U. A. (2014). Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review*, 43(1), 41-73. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2012-0019>.
- Akram, T., Lei, S., & Haider, M. J. (2016). The impact of relational leadership on employee innovative work behavior in IT industry of China. *Arab Economic and Business Journal*, 11(2), 153-161. <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2016.06.001>.
- Alam Purnama, Rangga & Sulastiana, Marina & Kadiyono, Anissa. (2021). ORGANIZATIONAL LEARNING CLIMATE PADA PERUSAHAAN JASA TRANSPORTASI UDARA. *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*. 3. 10.24815/s-jpu.v3i2.15361.
- Almanasreh, E., Moles, R., & Chen, T. F. (2018). Evaluation of methods used for estimating content validity. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 1-8. doi:10.1016/j.sapharm.2018.03.066
- Anjani, S., & Gatari, B. (2019). Hubungan openness dan conscientiousness terhadap perilaku kerja inovatif: Peran moderasi dari masa kerja pada perusahaan startup. *Jurnal Psikologi Talenta*, 2(4), 182-195.
- Aprilita, Bina. (2012). Dimensi-Dimensi Gaya Kepemimpinan Bass dan Avolio menurut persepsi karyawan dalam membangun Gaya Kepemimpinan yang efektif (Studi pada Bank BRI Cabang Wates). *Fak Ekonomi Universitas Diponegoro*.Jurnal.
- Ardy, L. P. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Autonomy terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Mediasi Work Engagement. *Skripsi*; Surabaya: Universitas Airlangga.
- Armstrong, M.,(2003),*The Art of HRD: Managing People A Practical Guide For Line Managers*,Jakarta, PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi: Metode Penelitian Psikologi Edisi IV*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175>.
- Bandura, A. (1991) 'Social cognitive theory of self-regulation', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), pp. 248-287. doi: 10.1016/0749-5978(91)90022-L.
- Bandura. (1997), *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Becker, B., & Waltz, I. (2017). Mapping Journalistic Startups In Brazil: An Exploratory Study. *Studies in Media and Communications*, 13, 113-135.
- Blank, S. (2013). *Why the lean start-up changes everything*. Harvard Business Review, 91(5), 63-72.
- Brockmann, E. N., & Anthony, K. (2015). Drivers of Employee Innovative Behavior: The Moderating Role of Knowledge Types. *Journal of High Technology Management Research*, 26(1), 58-68.
- Bysted, R. 2013. "Innovative Employee Behaviour: The Moderating Effects of Mental. Involvement and Job Satisfaction on Contextual Variabel." *European Journal of Innovation Management*, no. 3: 268-84. <https://doi.org/doi:DOI 10.1108/EJIM-09- 2011-0069>.
- Capnary, M. C. (2018). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Loyalitas dan Kepuasan Pekerja Generasi Millenial. <https://www.linkedin.com/pulse/pengaruh-fleksibilitas-kerja-terhadap-loyalitas-dan-kepuasan-capnary>.
- Cathy, M. L. (2016). A review of employee innovative behavior in services. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28, -.
- Christianto, Y. P. (2018), Hubungan Self-Efficacy dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Industri Pariwisata di Mataram, Nusa Tenggara Barat. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Chughtai, Muhammad Salman & Khalid, Yasra. (2022). Learning Organizations and Innovative Work Behaviors: A Moderated Mediation Model of Creative Self-Efficacy and Self-Leadership from the Perspective of Social Cognitive Theory and Social Schema Theory. *Journal of Innovative*

- Research in Management Sciences. 3. 22-41. 10.62270/jirms.vi.24.
- Damanpour, F (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- De Jong, 1, & Hartos. D. d. (2010). Measuring innovative work behavior. *Greativity and Innovation Management* 19(1). 23-36,
- De Jong, 1. P. & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees innovative behavior, *European Journal of Innenaion Management* 10(10), 41-64, doi: 10.1108/14601060710720546
- De Spicgclaere, S., Van Gyes. G. & Van Hootehem, G. (2016). Not all autonomy is the same. Diffrent dimensions al job antonomy and their melation to work engapement & innovative work bchavior, *Fuman Factors and Ereconomica in Manufacturing d Senice Industries*. 1-13.
- Desivilya, H. S., & Eizen, D. (2005). Conflict management in work teams: The role of social self-efficacy and group identification. *International Journal of Conflict Management*, 16(2), 183-208. <https://doi.org/10.1108/eb022928>.
- Dogson. (1993). Self Esteem and Cognitive Accessibility of Streghts and Weekness After Failure. *Journal of Personality and Social Psychology* , 178-194.
- Dust, H.V., Dehaghi, M.K., & Demneh, R.S. (2014). Learning organizations and knowledge management: Which one enhances another one more? *Management Science Letters*, 4 (2014), 325-334.
- Easterby-Smith, M. (1997). Disciplines of organizational learning: Contributions and critiques. *Human Relations*, 50(9), 1085-1113. <https://doi.org/10.1177/001872679705000903>
- Easterby-Smith, M., & Araujo, L. (1999). Organizational Learning: Current Debates and Opportunities. In M. Easterby-Smith, J. Burgoyne, & L. Araujo (Eds.), *Organizational Learning and the Learning organization: Developments in Theory and Practice*, SAGE, London, 1-243.
- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1104>
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using Spss* (3rd editio). Sage Publications Ltd.
- Ford, C.M. 1996. *A theory of individual creative action in multiple social domains*, *Academy of Management Review*, Vol. 21 No. 4, pp. 1112-42.
- Garvin, David A., (1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review* (HBR), 71 (4): 78-91.
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovate or die: is that a fact?. *Creativity and innovation management*, Vol. 12, No. 3, 130-136.
- Giebels, B., de Reuver, R. S., Rispens, S., & Ufkes, E. G. (2016). The critical roles of task conflict and job autonomy in the relationship between proactive personalities and innovative employee behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3), 230-341.
- Gist, M. E., dan Mitchell. (1992). Self efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability, *Academy of Management Review*, Vol 17 No 2: 183-211
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4), 765-778. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43670890>
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: International ed of 7th revised ed*. United States of America: Pearson Education Limited .
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of Individual -Level Innovation at Work: A Meta -Analysis. *Jpurnal of Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, Vol. 5 No. 1. doi: 10.1037/a0018556
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018). Pengaruh proactive personality dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif melalui creative self efficacy. *Probisnis*, 11(2), 14-21.
- Heslin, P. A., & Klehe, U. C. (2006). Self-efficacy. Dalam S. G. Rogelberg, *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 2nd, hal. 705-708). Thousand Oaks: Sage. Diambil kembali dari [https://www.researchgate.net/profile/PeterHeslin/publication/228210952\\_Self-efficacy/links/0941507albS1924000000/Self-efficacy.pdf](https://www.researchgate.net/profile/PeterHeslin/publication/228210952_Self-efficacy/links/0941507albS1924000000/Self-efficacy.pdf)
- Husamah., Pantiwati Y., Restian A., et al. (2016). *Belajar dan Pembelajaran*. Malang: Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.

- 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. (2002). Job demands, perceptions of eVort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287-302.
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2019). Kepemimpinan transformasional kepribadian proaktif dan desain kerja sebagai prediktor perilaku kerja inovatif. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2), 143. <https://doi.org/10.22146/gamajop.46361>,
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Kontoghiorghes, C., Awbrey, S., Feurig, P. (). Examining the Relationship between Learning Organization Dimensions and Change Adaptation, Innovation as well as Organizational Performance. Oakland University.
- Kurnia, A. (2017). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Employee Creativity yang Dimediasi Creative Self-Efficacy dan Dimoderasi Trust. Tesis. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Kwiatkowski, C. (2016). Characteristics of the start-up culture from the perspective of the organizational culture model. *Czech Journal of Social Sciences, Business and Economics*, 5(3), 28–36. <https://doi.org/10.24984/cjssbe.2016.5.3.3>
- Kyoo, B., & Lim, J. T. (2009). The Effects of Organizational Learning Culture, Perceived Job Complexity, and Proactive Personality on Organizational Commitment and Intrinsic Motivation. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol.16 (1), 48-60.
- Liu, M., & Hsu, C. H. (2016). A review of employee innovative behavior in services. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(12), 2820-2841.
- Liu, Y., Xu, S., & Zhang, B. (2020). Thriving at work: how a paradox mindset influences innovative work behavior. *Journal of Applied Behavioral Science*, 56(3), 347-366. <https://doi.org/10.1177/0021886319888267>
- Marsick, V.J., & Watkins, K.E. (2003). Demonstrating the value of an organization' sulture: thelearningdimensionsof theclearning organization questionnaire. *Advanced in Developing Human Resources*. 5(2), 132-151.
- Meiner, K. (2010). The four levels of innovation. *Graziadio Business Review*, 13(4).
- Moroni, I., Arruda A., & Araujo K., (2015). The Design and Technological Innovation: How to Understand the Growth of Startups Companies in Competitive Business Environment, *Procedia Manufacturing*, 3, pp 2199–2204.
- Munir, R., & Beh, L.-S. (2019). Measuring and enhancing organisational creative climate, knowledge sharing, and innovative work behavior in startup development. *The Bottom Line*, 4(32), 269-289.
- Nasscom, (2014). *India -The Fastest Growing and 3rd Largest Start-Up Ecosystem Globally: NASSCOM Startup Report 2014*. [Online] Available at: <http://www.nasscom.in> [Accessed 1 April 2017].
- Neuman, W. L. (2004). *Basics of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson.
- Nurcahyo, R., Akbar, M. I., & Gabriel, D. S. (2018). Characteristics of startup company and its strategy: analysis of Indonesia fashion startup companies. *International Journal of Engineering & Technology*(7), 44-47.
- Nurdin, A., Ihsan, M., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru di SMA Swasta se-Kecamatan Pamijahan Bogor. *Jurnal Sains Indonesia*, 1(2), 99–105.
- Ortenblad, A. (2001). On differences between organizational learning and learning organisation. *The Learning Organization*, 8 (3), 125-133.



- Patterson, F., Kerrin, M., & Gatto-Roissard, G. (2009). *Characteristics and behaviours of innovative people in organisations. Literature Review prepared for the NESTA Policy & Research Unit, 1-6.*
- Paul, A. K., & Vincent, T. N. (2018). Employee motivation and retention: issues and challenges in startup companies. *Employee motivation and retention: Issues and challenges in startup companies.*, 7(6), 2050-2056.
- Pedler, M., J. Burgoyne and T. Boydell. (1991). *The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development.* McGraw-Hill, New York.
- Preenen, P. T., Oeiji, P. R., Dhondt, S., Kraan, K. O., & Jansen, B. (2016). Why job autonomy matters for young companies' performance: Company maturity as a moderator between job autonomy and company performance. *World Review of Entrepreneurship Management and Sustainable Development*, 1(12), 74-100.
- Priyono, D. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif.* (T. Chandra, Ed.) Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Puente-Díaz, R. (2015). Creative Self-Efficacy : An Exploration Of Its Antecedents , Consequences , And Applied Implications Creative Self- Efficacy : An Exploration Of Its Antecedents , Consequences , And Applied Implications. *The Journal Of Psychology*, 0, 1–25. <https://doi.org/10.1080/00223980.2015.1051498>.
- Rabelo, T.M., & Gomes, A.D. (2010). Conditioning factors of an organizational learning culture. *Journal of Workplace Learning*. 23(3), 173-194.
- Rajput, A., & Singh, S. K. (2013). Impact of Innovative Work Behavior on Organizational Success: Mediating Role of Organizational Learning Capability. *Global Business Review*, 14(1), 73-93.
- Reynolds, J. (2004). *Helping People Learn.* London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Ries, E. (2011). *The lean startup: how constant innovation creates radically successful businesses.* New York: Random House, inc.
- Sarwat, N., & Abbas, M. (2020). Individual knowledge creation ability: dispositional antecedents and relationship to innovative performance. *European Journal of Innovation Management.*
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture & Leadership.* San Francisco: Jossey- Bass Publishers.
- Schein, Edger H. (1985). *Organizational Culture and Leadership.* San Francisco: Jossey
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.2307/256701>
- Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline. The Art And Practice Of The Learning Organization.* New York: Doubleday Currency.
- Septiawan, M. A. (2020, Desember 28). Ekosistem startup lokal: karya inovasi minim akselerasi. Dipetik Januari 9, 2023, dari tirtoid: <https://tirtoid/ekosistem-startup-lokal-kaya-inovasi-minim-akselerasi-f8sz>
- Sisca, Simarmata, H. M., Purba, E. G., Dewi, L. K., Fajrillah, M. S., Sudarso, A., & Sudarmanto, E. (2021). *Manajemen Inovasi.* (J. Simarmata, Penyunt.). Yayasan Kita Menulis.
- Slatten, T. (2014). Determinants and effect of employee's creativity self-efficacy on innovation activities. *Internasional Journal of Quality and Service Sciences*, 326-347.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Theurer, C. P. Tumasjan, A., & Welpe, I. M. (2018). Contextual work design and employee innovative work behavior: When does autonomy matter? *PLoS ONE*, 10(13), doi: 10.6084/m9.figshare 4235186.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137-1148.
- Tsang, E., 1997, *Organizational Learning And The Learning Organization: A Dichotomy Between Descriptive And Prespective Research.* *Human Relations*, 501, 73- 89.
- Viki, T., Toma, D., & Gons, E. (2020). *The Corporaze Stratup.* Verlag CH Beck.

- 
- Wagner, S. M. (2021). Startups in the supply chain ecosystem: an organizing framework and research opportunities. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 10(51), 1130-1157. doi: 10.1108/IPDLM-02-2021-0055.
- Wang, S., Hung, K. and Huang, W. J. (2019) 'Motivations for entrepreneurship in the tourism and hospitality sector: A social cognitive theory perspective', *International Journal of Hospitality Management*, 78(November 2018), pp. 78–88. doi: 10.1016/j.ijhm.2018.11.018.
- Website Resmi KOMINFO (2019, Maret 18). Jumlah Startup di Indonesia Ratusan atau Ribuan?. Diakses pada 20 September, 2023, melalui [https://www.kominfo.go.id/content/detail/17233/jumlah-startup-di-indonesia-ratusan-atau-ribuan/0/sorotan\\_media](https://www.kominfo.go.id/content/detail/17233/jumlah-startup-di-indonesia-ratusan-atau-ribuan/0/sorotan_media)
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and creativity at work*. Chichester: Wiley.
- Windarsih, R., & Etikariena, A. (2017). Hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif di BUMN X. *Jurnal Psikogenesis* 5(2), 123-134.
- Wu, C.-h., de Jong, J. P. Raasch, C., & Poldervaart, S. (2020). Work process-related lead usersness as an antecedent of innovative behavior and user innovation in organizations. *Research Policy*, 49(6). doi:<https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.103986>.
- Wu, C.-H., Parker, S. K., & De Jong, J. P. (2014). Need of cognition as an antecedent of individual innovation behavior. *Journal of Management*, 1511-1534.
- Yang B., Watkins K. E., Marsick V. J. (2004). The Construct of the Learning Organization: Dimensions, Measurement, and Validation. *Human Resource Development Quarterly* Vol. 15, 31-55.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). *Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations*. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342. doi:10.5465/amj.2010.49388995
- Yulistara, A. (2021). Fenomena Bisnis Startup Indonesia yang Digandrungi Milenial. Diambil kembali dari [cbcindonesia.com](https://www.cbcindonesia.com): <https://www.cbcindonesia.com/tech/20180506084414-3713786/fenomena-bisnis-startup-indonesia-yang-digandrungi-milenial>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment intrinsic motivation and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 7(53), 107-128.