

**MODEL PEMBENTUKAN PERILAKU KERJA INOVATIF
PADA BANK SYARIAH YANG DIBENTUK OLEH
DESAIN PEKERJAAN, IKLIM PEMBELAJARAN, DAN
RESILIENSI KARYAWAN**

DISERTASI
Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Doktor



SRI SUHANDIAH

041817157309

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

DISERTASI
MODEL PEMBENTUKAN PERILAKU KERJA INOVATIF
PADA BANK SYARIAH YANG DIBENTUK OLEH
DESAIN PEKERJAAN, IKLIM PEMBELAJARAN, DAN
RESILIENSI KARYAWAN

Oleh:

SRI SUHANDIAH
041817157309

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal: 18 Agustus 2022
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Promotor,



Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psi.

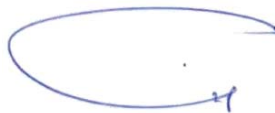
Ko-Promotor,



Dr. Praptini Yulianti, S.E., M.Si

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga



Prof. Dr. Tanti Handriana. SE..M.Si.
NIP. 196905181993032001

HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI

JUDUL DISERTASI :

Model Pembentukan Perilaku Kerja Inovatif pada Bank Syariah yang Dibentuk oleh Desain Pekerjaan, Iklim Pembelajaran, dan Resiliensi Karyawan

Nama Mahasiswa : Sri Suhandiah
NIM : 041817157309
Program Studi : S3 Ilmu Manajemen
Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tim Promotor

Promotor : Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psi.
Ko Promotor : Dr. Praptini Yulianti, S.E., M.Si.

Tim Penguji Internal

Penguji I : Dr. Indrianawati Usman, SE., M.Sc.
Penguji II : Dr. Dwi Ratmawati, S.E., M.Com.
Penguji III : Dr. Yetty Dwi Lestari, S.E., M.T.
Penguji IV : Dr. Tri Siwi Agustina, SE., M.Si.

Tim Penguji Eksternal

Penguji I : Dr. Muhammad Zaky, S.E., M.Si.
Tanggal Ujian : 18 Agustus 2022
SK Penguji : 6942/UN3.1.4/TD/2022

PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI

Saya, (Sri Suhandiah, 041817157309) menyatakan bahwa:

1. Disertasi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Disertasi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik dari Universitas Airlangga, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam disertasi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis disertasi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 29 Agustus 2022


Sri Suhandiah
041817157309

DECLARATION

I (Sri Suhandiah, 041817157309), declare that.

1. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another's person work made under my name, nor a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in Airlangga University or in any other university or in any other universities/colleges.
2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the references.
3. This statement is true; if one the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis, and other sanction in accordance with the prevailing norms and regulations in Airlangga University.

Surabaya, August 29th 2022

Declared by,

Sri Suhandiah
041817157309

RINGKASAN

Sri Suhandiah, Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Model Pembentukan Perilaku Kerja Inovatif pada Bank Syariah yang Dibentuk
oleh Desain Pekerjaan, Iklim Pembelajaran, dan Resiliensi Karyawan

Promotor : Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psi.

Ko-Promotor: Dr. Praptini Yulianti, S.E., M.Si

Kondisi perubahan yang sangat cepat memaksa organisasi untuk selalu mencari cara agar mampu beradaptasi dan bergerak semakin dinamis. Perubahan ini mengharuskan seluruh organisasi termasuk bank syariah untuk berfikir inovatif. Melalui inovasi, organisasi akan mampu menjawab tantangan dari perkembangan yang semakin cepat, mampu menciptakan peluang baru, dan memiliki keunggulan kompetitif. Sebagai salah satu sektor keuangan yang mendukung ekonomi masyarakat, bank syariah diharapkan untuk lebih inovatif dalam mengembangkan keunikan produk, dan lebih banyak berinteraksi dengan seluruh sektor, baik riil dan sosial, di dalam ekosistem ekonomi syariah.

Salah satu cara terbaik untuk menjadi organisasi yang inovatif adalah dengan memanfaatkan kemampuan inovatif seluruh karyawan. Kemampuan karyawan untuk berinovasi merupakan modal penting agar organisasi menjadi lebih inovatif. Dukungan organisasi untuk menstimulasi karyawan di dalam bereksplorasi melalui pengelolaan pekerjaan dan penciptaan lingkungan sangat penting untuk membentuk perilaku inovatif. Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang sengaja dilakukan untuk menciptakan, mengenalkan, dan menerapkan ide atau gagasan baru yang bermanfaat, dalam perannya sebagai individu, kelompok, atau organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis model pembentukan perilaku kerja inovatif pada bank syariah melalui desain pekerjaan, iklim pembelajaran, dan resiliensi karyawan. Penelitian ini didasari oleh pendekatan *Field Theory* yang digagas oleh Lewin dimana perilaku individu dibentuk dari adanya interaksi antara individu dan lingkungannya. Dalam penelitian ini, desain pekerjaan dan iklim pembelajaran merupakan faktor lingkungan organisasi sedangkan resiliensi karyawan merupakan faktor individu.

Dalam konteks pekerjaan, desain pekerjaan memiliki peran penting dalam organisasi karena pekerjaan adalah bagian sentral yang dipengaruhi oleh lingkungan bisnis. Desain pekerjaan telah diidentifikasi sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi sikap, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap tugas pekerjaan, kesejahteraan, serta luaran organisasi. Karakteristik pekerjaan seperti otonomi kerja dan umpan balik akan sangat terkait dengan aktivitas yang dilakukan. Adanya otonomi kerja akan memberikan pengalaman tanggung jawab pribadi, dan adanya umpan balik akan memberikan pengetahuan konstruktif atas efektivitas pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam penelitian ini, desain pekerjaan diukur melalui tiga belas indikator dari Morgeson & Humphrey (2006).

Iklim organisasi yang positif sebagai faktor kontekstual juga berperan penting dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuan kinerja proses dan hasil organisasi. Salah satu iklim positif dalam organisasi adalah iklim pembelajaran. Iklim pembelajaran merupakan persepsi karyawan mengenai kemampuan organisasi untuk memfasilitasi dan mendukung upaya belajar, memberi penghargaan, dan pembelajaran dari kesalahan. Kesempatan belajar melalui penyediaan fasilitas dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi akan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan serta memungkinkan karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dari belajar dari kesalahan dan kegagalan. Dalam penelitian ini, iklim pembelajaran diukur menggunakan sembilan indikator yang diadopsi dari pengukuran *Learning Climate Survey* (LCS) yang dikembangkan oleh Nikolova *et al.* (2014).

Selain itu, resiliensi karyawan menjadi faktor individu yang penting bagi karyawan untuk mengatasi, beradaptasi, dan berkembang secara positif dalam menanggapi perubahan keadaan di tempat kerja. Untuk dapat meningkatkan inovasi di dalam organisasi maka kemampuan resiliensi karyawan akan membantu karyawan untuk mengeskplotasi pengetahuan eksternalnya dalam menghadapi kendala dan perubahan di dalam organisasi. Pengukuran variabel resiliensi karyawan dalam penelitian ini menggunakan sembilan indikator yang diadopsi dari Näswall *et al.* (2015).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang bersifat eksplanatori dimana penelitian ini mengkaji, menguji dan membahas hubungan kausal atau pengaruh antar variabel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 274 orang karyawan yang menduduki jabatan sebagai *first-line manager* pada tujuh bank syariah di Indonesia. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *convenience sampling*, dimana pengumpulan data dilakukan secara *single cross section* melalui kuesioner yang dibagikan secara online. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) termasuk pengujian mediasi yang dilakukan melalui *software* STATA.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model perilaku kerja inovatif dibentuk oleh desain pekerjaan, iklim pembelajaran, dan resiliensi karyawan. Ini didukung adanya pengaruh langsung yang signifikan dari desain pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif, desain pekerjaan terhadap resiliensi karyawan, iklim pembelajaran terhadap resiliensi karyawan, dan resiliensi karyawan terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa iklim pembelajaran tidak memberikan pengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif.

Penelitian ini memperlihatkan peran penting dari resiliensi karyawan sebagai Faktor individu. Resiliensi karyawan secara parsial mampu memediasi desain pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif, dan secara penuh mampu memediasi iklim pembelajaran terhadap perilaku kerja inovatif. Kemampuan resiliensi yang dimiliki oleh *first-line manager* mampu menguatkan mereka di dalam merespons tuntutan organisasi, menghadapi permasalahan dan tantangan pekerjaan. *First-line manager* merespons positif tantangan dan atau kesulitan di tempat kerja yang kemudian berupaya mencari ide-ide solutif dan menerapkan dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa di dalam mengembangkan perilaku kerja inovatif membutuhkan peran lingkungan organisasi dan individu secara bersama-sama sebagaimana yang disampaikan di dalam *field theory*. Model yang

dibangun dengan objek bank syariah di Indonesia ini dapat dieksplorasi lebih lanjut dalam penelitian di masa depan agar dapat memperluas pemahaman dalam membangun perilaku kerja inovatif.

SUMMARY

Sri Suhandiah, Program Doctor of Management Science, Faculty of Economics and Business, The Model for Formation of Innovative Work Behavior at Islamic Banks Designed by Job Design, Learning Climate, and Employee Resilience

Promotor : Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psi

Ko-Promotor: Dr. Praptini Yulianti, S.E., M.Si

The rapid environmental changes have forced the organizations to always look for ways in adapting and moving accordingly in more a dynamic sense. This change requires all organizations, including Islamic banks, to think innovatively. Through innovation, organizations will be able to respond to the challenges of increasingly rapid development, create new opportunities, and have a competitive advantage. As a financial sector that supports the community's economy, Islamic banks are expected to be more innovative in developing unique products and interact more with all real and social sectors in the Islamic economic ecosystem, as well as the economic as a whole.

One of the best ways to become an innovative organization is to take advantage of the innovative capabilities of all employees. The ability of employees to innovate is an important resource for organizations to be more innovative. Organizational support to stimulate employees to explore through job management and creating an environment is important in shaping innovative behavior. Innovative work behavior is individual behavior that is intentionally carried out to create, introduce, and implement useful new ideas or ideas in their roles as individuals, groups, or organizations.

The purpose of this study was to examine and analyze the model for the formation of innovative work behavior in Islamic banks by job design, learning climate, and employee resilience. This research is based on the *Field Theory* approach initiated by Lewin where individual behavior is formed from the interaction between the individual and his environment. In this study, job design and learning climate are organizational environmental factors, while employee resilience is an individual factor.

In the context of work, job design has an important role in organizations because working is a central part influenced by the business environment. Job design has been identified as an important factor influencing employee attitudes, cognitive, and behavior towards job tasks, well-being, and organizational outcomes. Job characteristics such as work autonomy and feedback will be strongly related to the activities carried out. The work's existence autonomy will provide an experience of personal responsibility. The presence of feedback will provide constructive knowledge on the effectiveness of the work that has been done. In this study, job design was measured through thirteen indicators from Morgeson & Humphrey (2006).

A positive organizational climate as a contextual factor also plays an important role in helping organizations achieve organizational process and outcome performance goals. One of the positive climates in the organization is a learning climate. The learning climate is an employee's perception of the organization's ability to facilitate and support learning, reward, and learn from mistakes. Learning opportunities through the provision of facilities and rewards provided by the organization will increase knowledge and skills and enable employees to achieve better results from learning from mistakes and failures. This study measured the learning climate using nine indicators adopted from the Learning Climate Survey (LCS) measurement developed by Nikolova *et al.* (2014).

In addition to job design and learning climate, employee resilience is an individual factor needed to cope, adapt, and develop positively in response to changing circumstances in the workplace. To increase innovation within the organization, the ability of employee resilience will help employees exploit their external knowledge in dealing with obstacles and changes within the organization. This study's measurement of employee resilience variables uses nine indicators adopted from the scale developed by Näswall *et al.* (2015).

This research is quantitative research, which is explanatory, where this research examine, test, and discuss the causal relationship among variables. The sample in this study amounted to 274 employees who occupy positions as first-line managers at seven Islamic banks in Indonesia. Sampling was conducted using the convenience sampling technique, where data was collected in a single cross-section through questionnaires distributed online. The data collected was analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) including testing for mediating, which was carried out through the STATA software.

Results of this study indicate that innovative work behavior structured by job design, learning climate, and employee resilience. It supported by the significant direct effect of job design on innovative work behavior, job design on employee resilience, learning climate on employee resilience, and employee resilience on innovative work behavior. This study also demonstrate that the learning climate does not have a direct influence on innovative work behavior..

This study shows the important role of employee resilience as a mediator where employee resilience is partially able to mediate job design on innovative work behavior, and fully able to mediate learning climate on innovative work behavior. The resilience abilities possessed by first-line managers can strengthen them in responding to organizational demands and facing work problems and challenges. First-line managers respond positively to challenges and difficulties in the workplace and then seek to find solution ideas and implement them in their work. This study indicates that developing innovative work behavior requires the organization's environment role both in terms of work and context and individuals together, as stated in the field theory. The model developed with the object of Islamic banking in Indonesia can be explored further in future research to broaden the understanding in developing innovative work behavior.

ABSTRAK

Kondisi perekonomian global dan penggunaan teknologi yang luas telah mengubah bisnis di seluruh dunia termasuk pada bisnis perbankan. Kondisi ini menuntut bank termasuk bank syariah, untuk berfikir inovatif agar dapat terus berkompetisi. Salah satu cara terbaik untuk menjadi organisasi yang inovatif adalah dengan memanfaatkan kemampuan inovatif karyawan. Kesiapan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu modal dasar untuk menghadapi perkembangan yang sangat pesat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis model pembentukan perilaku kerja inovatif pada bank syariah yang dibentuk oleh desain pekerjaan, iklim pembelajaran, dan resiliensi karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang bersifat eksplanatori dimana penelitian ini menguji dan membahas hubungan kausal atau pengaruh antar variabel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 274 orang karyawan yang menduduki jabatan sebagai *first-line manager* pada tujuh bank syariah di Indonesia. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *convenience sampling*, dimana pengumpulan data dilakukan secara *single cross section* melalui kuesioner yang dibagikan secara online. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) termasuk pengujian mediasi yang dilakukan melalui *software* STATA.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model perilaku kerja inovatif dapat dibentuk melalui desain pekerjaan, iklim pembelajaran, dan resiliensi karyawan. Ini dapat dilihat dari adanya pengaruh langsung yang signifikan dari desain pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif, desain pekerjaan terhadap resiliensi karyawan, iklim pembelajaran terhadap resiliensi karyawan, dan resiliensi karyawan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini juga membuktikan peran penting dari resiliensi karyawan sebagai mediator dimana resiliensi karyawan secara parsial mampu memediasi desain pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif, dan secara penuh mampu memediasi iklim pembelajaran terhadap perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori perilaku kerja inovatif dimana pembentukan perilaku kerja inovatif memerlukan interaksi peran dari lingkungan organisasi dan individu secara bersama-sama. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan gambaran bagi bank syariah bahwa untuk mengembangkan perilaku kerja inovatif *first-line manager* tidak bisa lepas dari adanya pemberian desain kerja yang sesuai serta pengembangan resiliensi karyawan sebagai kapasitas psikologis individu yang akan membawa pandangan positif terhadap setiap tantangan dan masalah yang dihadapi di dalam organisasi. Adapun iklim pembelajaran di dalam organisasi akan mendorong terbentuknya resiliensi karyawan.

Kata kunci: Desain pekerjaan, Iklim pembelajaran, Resiliensi karyawan, Perilaku kerja inovatif, Bank Syariah

ABSTRACT

Global economic conditions and the widespread use of technology have changed businesses worldwide, including the banking business. This condition requires banks, including Islamic banks, to think innovatively to continue to compete. One of the best ways to become an innovative organization is to utilize the innovative capabilities of employees. The readiness of human resources (HR) is one of the basic capital to face rapid development. This study aimed to test and analyze of the factors that influence the innovative work behavior of Islamic bank first-line managers. Factors studied include job design, learning climate, and employee resilience.

This research is quantitative research, which is explanatory, where this research will examine, test, and discuss the causal relationship or influence between variables. The sample in this study amounted to 274 employees who occupy positions as first-line managers at seven Islamic banks in Indonesia. The convenience sample technique was used to collect data in a single cross-section utilizing online surveys. The data collected was analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) including testing for mediating, which was carried out through the STATA *software*.

Results of this study indicate that innovative work behavior structured by job design, learning climate, and employee resilience. It supported by the significant direct effect of job design on innovative work behavior, job design on employee resilience, learning climate on employee resilience, and employee resilience on innovative work behavior. This study also demonstrate that the important role of employee resilience as a mediator where employee resilience is partially qualified to mediate job design on innovative work behavior, and is fully capable of mediating a learning climate on innovative work behavior.

Results of this study contribute to the development of an innovative theory of work behavior where its development requires the interaction of the roles of organizational environment factor and individual factor together. Practically, this research can provide an illustration for Islamic banks that to develop innovative work behavior first-line managers cannot be separated from providing appropriate work designs and developing employee resilience as an individual psychological capacity that will bring a positive view of every challenge and problem faced in the workplace in the organization. It is also necessary to create a learning climate that is able to encourage employee resilience.

Keywords: Job Design, Learning climate, Employee Resilience, Innovative Work Behavior, Islamic Bank

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penelitian yang berjudul “Model Pembentukan Perilaku Kerja Inovatif pada Bank Syariah yang Dibentuk oleh Desain Pekerjaan, Iklim Pembelajaran, dan Resiliensi Karyawan” dapat diselesaikan. Disertasi ini merupakan hasil penelitian yang dilatarbelakangi oleh keingintahuan bagaimana bank syariah di Indonesia dapat mendorong perilaku kerja inovatif karyawan terutama pada level *first-line manager*. Naskah disertasi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap teori perilaku kerja inovatif, desain pekerjaan, iklim pembelajaran, dan resiliensi karyawan. Selain itu, naskah disertasi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada bank syariah di dalam melakukan pengelolaan sumber daya insani bank syariah dengan mempertimbangkan desain pekerjaan, iklim pembelajaran, dan resiliensi karyawan untuk membentuk perilaku kerja inovatif para *first-line manager*.

Selesainya penelitian disertasi ini adalah berkat dari dorongan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Airlangga, Prof. Dr. Mohammad Nasih, S.E., M.T., Ak., yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk menempuh pendidikan Program Doktor Ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, Prof. Dr. Dian Agustia, S.E., M.Si., Ak., CMA., CA., yang telah memberikan kesempatan, fasilitas dan perhatian selama menempuh pendidikan Program Doktor Ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga.
3. Koordinator Program Doktor Ilmu Manajemen, Prof. Dr. Tanti Handriana, S.E., M.Si, yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan perhatian selama menempuh pendidikan pada Program Doktor Ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga.
4. Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psi, sebagai promotor yang telah memberikan waktu, tenaga, dorongan dan dukungan, memberikan ide-ide, saran dan arahan yang sangat berguna baik secara keilmuan dan kehidupan sehingga disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Dr. Praptini Yulianti, S.E., M.Si, sebagai ko-promotor, yang dengan kesabarannya telah memberikan waktu, tenaga, ide-ide, saran dan arahan, serta motivasi yang tiada henti sehingga disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Seluruh penguji yang telah membimbing dan memberikan masukan selama proses pengujian disertasi ini: Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psi., Dr. Praptini Yulianti, S.E., M.Si., Prof. Dr. Tanti Handriana, SE., M.Si. Dr. Indriawati Usman, S.E., Dr. Yetty Dwi Lestari, S.E., M.T., Dr. Tri Siwi Agustina, S.E., M.Si., Dr. Ahmad Rizki Sridadi, dan Dr. Muhammad Zaky, S.E., M.Si.
7. Seluruh dosen pengajar di Program Doktor Ilmu Manajemen yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan inspirasi selama proses studi.
8. Manager Sumber Daya Insani Bank Mega Syariah, Bank Syariah Bukopin, Bank Syariah Nusa Tenggara Barat, Bank Aceh Syariah, Bank Muamalat, Bank BCA Syariah, Bank BTPN Syariah yang telah memberikan ijin dan membantu penelitian ini.
9. Seluruh responden yaitu *first-line manager* Bank Mega Syariah, Bank Syariah Bukopin, Bank Syariah Nusa Tenggara Barat, Bank Aceh Syariah, Bank Muamalat, Bank BCA Syariah, Bank BTPN Syariah yang telah membantu penelitian ini.
10. Rektor Universitas Dinamika, Prof. Dr. Budi Jatmiko, M.Pd., beserta jajaran pimpinan yang telah memberikan kesempatan dan dukungan untuk meningkatkan pendidikan.
11. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dinamika, Dr. Drs. Antok Supriyanto, M.MT., dan Kepala Program Studi S1 Manajemen, Dr. Januar Wibowo, S.T., M.M., yang memberikan dukungan dan semangat untuk penyelesaian studi.
12. Suami tercinta, Budhi Purwandaya, M.Sc., Ph.D., dan anak-anak tercinta Danny Raditya Purwandaya dan Nadia Chandrika Purwandaya, yang selalu mendukung, mendoakan, dan memberi semangat. Terima kasih atas segala pengertian, doa, dan dukungannya.
13. Alm. Bapak, Almh. Ibu, dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa, semangat, dan dukungan selama menempuh studi.
14. Teman-teman Program Doktor Ilmu Manajemen 2018 dan RGD yang telah memberi inspirasi dan semangat selama belajar di kampus tercinta ini.
15. Bapak Bambang Panigoro, S.H., atas segala arahan, saran, dan motivasi yang membantu penulis dalam memperoleh data penelitian disertasi.
16. Semua pihak yang berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung, yang dengan tulus telah membantu penyelesaian studi pada Program Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya.

Surabaya, 29 Agustus 2022
Sri Suhandiah

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI	iii
DECLARATION	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	17
1.3. Rumusan masalah	19
1.4. Tujuan Penelitian	19
1.5. Manfaat Penelitian	20
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	23
2.1. <i>Field Theory</i>	23

2.2.	Inovasi.....	25
2.3.	Perilaku Kerja Inovatif.....	28
2.3.1.	<i>Pengukuran Perilaku Kerja Inovatif.....</i>	33
2.3.2.	<i>Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif.....</i>	38
2.4.	Faktor Pekerjaan – Desain Pekerjaan	38
2.4.1.	<i>Pengukuran Desain Pekerjaan</i>	42
2.4.2.	<i>Dampak dari Desain Pekerjaan</i>	48
2.5.	Faktor Kontekstual - Iklim Pembelajaran	48
2.5.1.	<i>Pengukuran Iklim Pembelajaran</i>	52
2.5.2.	<i>Dampak dari Iklim Pembelajaran</i>	55
2.6.	Faktor Individu - Resiliensi Karyawan	55
2.6.1.	<i>Pengukuran Resiliensi Karyawan.....</i>	58
2.6.2.	<i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Resiliensi Karyawan</i>	60
2.6.3.	<i>Dampak dari Resiliensi Karyawan</i>	61
2.7.	Penelitian Terdahulu	62
BAB 3	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	73
3.1.	Hubungan antar Variabel Penelitian	73
3.1.1.	<i>Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif....</i>	73
3.1.2.	<i>Pengaruh Iklim Pembelajaran terhadap Perilaku Kerja Inovatif.</i>	74
3.1.3.	<i>Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Resiliensi Karyawan.....</i>	75
3.1.4.	<i>Pengaruh Iklim Pembelajaran terhadap Resiliensi Karyawan.....</i>	78

3.1.5. Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Perilaku Kerja Inovatif	79
3.1.6. Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Mediasi Resiliensi Karyawan	80
3.1.7. Pengaruh Iklim Pembelajaran terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Mediasi Resiliensi Karyawan	82
3.2. Kerangka Konseptual Penelitian.....	83
3.3. Hipotesis Penelitian	90
BAB 4 METODE PENELITIAN	92
4.1. Jenis dan Rancangan Penelitian.....	92
4.2. Spesifikasi Model	94
4.3. Definisi Operasional dan Pengukuran	96
4.3.1. Desain Pekerjaan (DP).....	97
4.3.2. Iklim Pembelajaran (IP)	98
4.3.3. Resiliensi Karyawan (RK)	100
4.3.4. Perilaku Kerja Inovatif (PKI)	101
4.4. Objek Penelitian.....	102
4.5. Data dan Pengukuran	103
4.5.1 Populasi dan Sampel	103
4.5.2 Teknik Pengumpulan Data.....	105
4.5.3 Pengukuran	105
4.6. Uji Bias Metode Umum (<i>Common Method Bias</i>)	106

4.7.	Tahapan Analisis.....	107
4.8.	Uji Mediasi	110
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN		112
5.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	112
5.2.	Deskripsi Responden	115
5.2.1.	<i>Jenis Kelamin Responden</i>	116
5.2.2.	<i>Usia Responden</i>	116
5.2.3.	<i>Tingkat Pendidikan Responden</i>	117
5.2.4.	<i>Masa Kerja Responden</i>	118
5.3.	Deskripsi Tanggapan Responden.....	118
5.3.1	<i>Deskripsi Variabel Desain Pekerjaan</i>	120
5.3.2	<i>Deskripsi Variabel Iklim Pembelajaran</i>	122
5.3.3	<i>Deskripsi Variabel Resiliensi Karyawan</i>	123
5.3.4	<i>Deskripsi Variabel Perilaku Kerja Inovatif</i>	125
5.4.	Uji Asumsi	127
5.4.1	<i>Uji Normalitas</i>	127
5.4.2	<i>Uji Multikolinearitas</i>	130
5.5.	Uji Kecocokan Model	131
5.5.1	<i>Uji Kecocokan Pengukuran</i>	131
5.5.2	<i>Respesifikasi Model</i>	137
5.5.3	<i>Uji Kecocokan Model Struktural (Uji Hipotesis)</i>	141

5.5.4 Uji Mediasi	144
5.6. Pembahasan	147
5.6.1 Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif....	147
5.6.2 Pengaruh Iklim Pembelajaran terhadap Perilaku Kerja Inovatif.	149
5.6.3 Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Resiliensi Karyawan	151
5.6.4 Pengaruh iklim Pembelajaran terhadap Resiliensi Karyawan	153
5.6.5 Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Perilaku Kerja Inovatif	155
5.6.6 Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Mediasi Resiliensi Karyawan.....	157
5.6.7 Pengaruh Iklim Pembelajaran terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Mediasi Resiliensi Karyawan.....	160
5.7. Temuan Penelitian	163
5.8. Keterbatasan Penelitian.....	165
BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN	168
6.1. Kesimpulan	168
6.2. Kontribusi Teoritis.....	170
6.3. Kontribusi Praktis	171
6.4. Saran	173
6.4.1. Saran Teoritis	173
6.4.2. Saran Kebijakan	174
DAFTAR PUSTAKA.....	177

LAMPIRAN	199
----------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pertumbuhan Market Share Perbankan (dalam %)	2
Tabel 2.1 Definisi Perilaku Kerja Inovatif.....	30
Tabel 2. 2 Aspek Otonomi	45
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu	62
Tabel 2.4 Penggunaan Variabel dan Pendekatan pada Penelitian Terdahulu	70
Tabel 2.5 Hubungan antar Variabel pada Penelitian Terdahulu	71
Tabel 4.1 Model Pengukuran	95
Tabel 4.2 Spesifikasi Model Struktural.....	96
Tabel 5.1 Demografi Responden - Jenis Kelamin	116
Tabel 5.2 Demografi Responden – Kelompok Usia	117
Tabel 5.3 Demografi Responden – Tingkat Pendidikan	117
Tabel 5.4 Demografi Responden – Masa Kerja	118
Tabel 5.5 Kategori Penilaian.....	119
Tabel 5.6 Statistik Deskriptif – Variabel Desain Pekerjaan (DP).....	120
Tabel 5.7. Sebaran Tanggapan Responden (%) – Variabel Desain Pekerjaan (DP)	121
Tabel 5.8 Statistik Deskriptif – Variabel Iklim Pembelajaran (IP).....	122
Tabel 5.9 Sebaran Tanggapan Responden (%) – Variabel Iklim Pembelajaran (IP)	123
Tabel 5.10 Statistik Deskriptif – Variabel Resiliensi Karyawan (RK)	123
Tabel 5.11 Sebaran Tanggapan Responden (%) – Variabel Resiliensi Karyawan (RK)	124

Tabel 5.12 Statistik Deskripsi – Variabel Perilaku Kerja Inovatif (PKI)	125
Tabel 5.13 Sebaran Tanggapan Responden (%) – Perilaku Kerja Inovatif (PKI)	126
Tabel 5.14 Uji Normalitas Variabel Desain Pekerjaan (DP)	128
Tabel 5.15 Uji Normalitas Variabel Iklim Pembelajaran (IP)	128
Tabel 5.16 Uji Normalitas Variabel Resiliensi Karyawan (RK)	129
Tabel 5.17 Uji Normalitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif (PKI)	129
Tabel 5.18 Hasil Uji Multikolinearitas.....	130
Tabel 5.19 Hasil Uji Validitas Konstruk.....	132
Tabel 5.20 Nilai VE dan CR	133
Tabel 5.21 Hasil Uji Kecocokan Model Pengukuran.....	135
Tabel 5.22 Nilai Modification Index.....	138
Tabel 5.23 Hasil Uji Kecocokan Model Pengukuran (Respesifikasi).....	139
Tabel 5.24 Hasil Uji Kecocokan Model Struktural (Hipotesis 1 – 5).....	141
Tabel 5.25 Hasil Estimasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	144
Tabel 5.26 Rangkuman Hasil Hipotesis.....	146

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penggunaan inisiatif digital perbankan indonesia.....	3
Gambar 2.1 Tahapan Proses Inovasi- Perilaku Kerja Inovatif.....	34
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	90
Gambar 5.1 Uji Model Pengukuran	135
Gambar 5.2 Respesifikasi Model	138
Gambar 5.3 Uji Model Pengukuran (Respesifikasi)	139
Gambar 5.4 Model Hasil Penelitian	146

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	199
Lampiran 2. Uji Bias Metode Umum.....	205
Lampiran 3. Uji Normalitas	207
Lampiran 4. Uji Multikolinearitas	209
Lampiran 5. Uji Validitas Konstruk.....	210
Lampiran 6. Uji Reliabilitas	213
Lampiran 7. Uji Kecocokan Keseluruhan Model Pengukuran	215
Lampiran 8. Respesifikasi Model	216
Lampiran 9. Uji Kecocokan Model Pengukuran Respesifikasi	217
Lampiran 10. Uji Kecocokan Model Struktural.....	218
Lampiran 11. Direct-Indirect Effect.....	219