

PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN INNOVATIVE BEHAVIOR: PERAN AMBIDEXTROUS ORGANIZATIONAL CULTURE SEBAGAI MODERATOR

Alia Shinta Dewi, Alice Salendu

Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

Email: aliasimbolon@gmail.com, alice.salendu@ui.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efek moderasi dari ambidextrous organizational culture pada hubungan antara psychological capital dengan innovative behavior. Penelitian ini mengambil data melalui survei online dengan karakteristik partisipan yang bekerja di wilayah DKI Jakarta dengan masa kerja 1 tahun (N=126) yang dipilih berdasarkan convenience sampling. Penelitian ini menggunakan teknik analisa data moderation model (PROCESS Model 1) dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa psychological capital dan innovative behavior berkorelasi positif ($r = 0.575$, $p < 0.01$) dan terdapat pengaruh yang signifikan antara psychological capital terhadap innovative behavior (Sig. $0.000 < 0.05$; R square 0.362). Sedangkan ambidextrous organizational culture tidak signifikan memoderasi hubungan antara psychological capital dengan innovative behavior (Sig. $5.245 > 0.005$).

Kata Kunci: ambidextrous organizational culture; innovative behavior; psychological capital;

Abstract

This study aims to investigate the moderating effect of ambidextrous organizational culture in the relationship between psychological capital and innovative behavior. Data were collected using an online survey. Participants of this study were 126 employees in DKI Jakarta with a minimum 1 year work experience. Convenience sampling was used as the sampling technique. Data were analyzed by moderation model technique (PROCESS Model 1) using Hayes PROCESS macro on SPSS Software. Results showed that psychological capital was positively correlated with innovative behavior ($r = 0.575$, $p < 0.01$) and psychological capital significantly influenced innovative behavior (Sig. $0.000 < 0.05$; R square 0.362). However,

How to cite:	Alia Shinta Dewi, Alice Salendu (2022) Psychological Capital dan Innovative Behavior: Peran Ambidextrous Organizational Culture Sebagai Moderator, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i12.11361
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

ambidextrous organizational culture not significantly moderate the influence between psychological capital an innovative behavior (Sig. 5.245 > 0.005).

Keywords: *ambidextrous organizational culture; innovative behavior; psychological capital;*

Pendahuluan

Kondisi pandemi COVID-19 yang sedang melanda Indonesia, meniscayakan perubahan situasi dan kondisi bisnis saat ini (Purwanto et al., 2020). Tantangan perusahaan terbesar saat ini ialah tidak semua anggota perusahaan dapat melakukan perubahan perilaku di tempat kerja dan beradaptasi dengan tujuan perusahaan. Persaingan yang semakin ketat di antara organisasi pesaing ditambah dengan permintaan pelanggan yang terus berubah, mengancam keberadaan perusahaan di masa pandemi ini. Perusahaan berusaha untuk melakukan inovasi, baik dari sisi produksi maupun perilaku kerja setiap karyawan dalam upaya bersaing di tengah pandemi. Inovasi sangat penting untuk efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi jangka panjang (Carmeli & Spreitzer, 2009) dan hal tersebut bergantung pada perilaku individu.

Inovasi dapat memberdayakan karyawan untuk meningkatkan pekerjaan serta mewujudkan beberapa manfaat seperti peningkatan kinerja, kepuasan kerja, pengurangan stres dan pertumbuhan personal (Janssen et al., 2004). Innovative behavior merupakan inovasi individu yang terbukti sangat penting untuk efektivitas dan kesuksesan organisasi (Janssen et al., 2004); (Yuan & Woodman, 2010). Innovative behavior pada karyawan sangat penting untuk efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi (Pieterse et al., 2010); (Rubera & Kirca, 2012); (Singh & Sarkar, 2012).

Organisasi yang membutuhkan innovative behavior pada karyawannya, tentu perlu untuk mempelajari faktor-faktor yang berperan dalam memunculkan perilaku tersebut. Innovative behavior dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang diperkirakan dapat meningkatkan munculnya innovative behavior pada karyawan antara lain, competitive pressures dan social – political pressures. Untuk faktor internal yang mempengaruhi innovative behavior karyawan ialah kepemimpinan (interaksi dengan atasan) dan team work (interaksi dengan kelompok rekan kerja). Selain itu, faktor internal yang berasal dari karyawan secara individu dipelajari memiliki peran penting sebagai faktor innovative behavior. Salah satu aspek individual yang sangat membatu munculnya innovative behavior pada individu dapat dipelajari melalui perspektif psikologis.

(Luthans & Youssef, 2007) mengajukan sebuah konsep baru yang menekankan pada perspektif psikologis, yaitu psychological capital (PsyCap), yang berasal dari individu dan dapat diinvestasikan serta dikembangkan untuk unggul dalam kompetisi yang berkelanjutan melalui individu. PsyCap merupakan suatu keadaan psikologis yang positif pada individu yang berkontribusi pada kemajuan dirinya yang dikarakteristikan oleh empat konstruk, yaitu memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menghadapi

tantangan (efficacy), memiliki motivasi positif akan tercapainya kesuksesan (hope), memiliki atribusi positif yang tinggi akan tercapainya kesuksesan baik saat ini ataupun di masa mendatang (optimism), dan memiliki psikologis akan bangkit dari kegagalan maupun tambahan tugas yang diberikan (resilience) (Luthans & Youssef, 2007). Innovative behavior terbukti memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap sifat kepribadian, motivasi kerja, creative self- efficacy, dan empowerment (Newman et al., 2018) (Rhee et al., 2017). Namun, masih terbatasnya penelitian yang dilakukan untuk membuktikan pengaruh PsyCap terhadap innovative behavior.

PsyCap terbukti memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap work performance, kepuasan kerja, dan citizenship behavior (Avey et al., 2011) (Luthans & Youssef, 2007). PsyCap memiliki nilai tambah yang jauh lebih besar untuk output organisasi daripada dimensi individual, self-evaluation dan kepribadian (Avey et al., 2011). Modal psikologis seperti karakteristik psikologis karyawan dapat membuka jalan bagi munculnya inovasi dalam organisasi. Kreasi dan pembentukan inovasi bergantung pada PsyCap terbukti berpengaruh dalam meningkatkan inovasi dalam suatu organisasi (Jafri, 2012) (Rego et al., 2012).

(Luthans & Youssef, 2007) menjelaskan bahwa teori mengenai PsyCap menunjukkan bahwa sumber positif psikologis dari self-efficacy, hope, optimism, dan resilience tidak dapat bertindak maksimal jika diteliti secara terpisah, sebaliknya mereka memberikan dukungan untuk satu sama lain melalui mekanisme bersama sehingga mereka harus dipelajari secara kolektif. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk meneliti psychological capital sebagai konstruk kesatuan. Penelitian sebelumnya terkait PsyCap, lebih banyak membahas hubungan variabel PsyCap terhadap kinerja karyawan (Peterson et al., 2011), kepemimpinan, kepuasan, iklim dan komitmen dan trust. Selain itu, penelitian sebelumnya menemukan bahwa PsyCap memiliki pengaruh terhadap perilaku positif karyawan (Peterson et al., 2011). Perilaku positif tersebut dapat berupa kinerja dan juga organization citizenship behavior. Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa hal yang salah satunya ialah perilaku inovatif karyawan (Yuan & Woodman, 2010). Individu yang memiliki perilaku inovatif cenderung untuk memiliki psychological capital positif di dalam dirinya (Peterson et al., 2011). PsyCap mempengaruhi perilaku inovatif karyawan secara luas dan bahkan memprediksi perilaku inovatif mereka (Jafri, 2012), maka dari itu perilaku inovatif nampaknya menjadi faktor penting untuk seluruh tingkat organisasi dalam mendorong inovasi.

Faktor penting lain yang dianggap memiliki peran penting dalam menghasilkan innovative behavior ialah budaya. Budaya dalam organisasi berperan sebagai sistem kontrol yang mengandung nilai yang menjadi dasar Tindakan anggota dalam organisasi. Budaya organisasi juga secara signifikan mempengaruhi nilai, standar, dan perilaku karyawannya (Hartnell et al., 2011). Budaya organisasi dapat mencapai inovasi melalui ide-ide baru yang diberikan diluar individu. Maka organisasi yang inovatif selayaknya memiliki budaya yang mampu merangsang keterlibatan perilaku inovatif pada karyawannya. Budaya organisasi ambidextrous merupakan salah satu jenis budaya organisasi yang mendukung perilaku inovatif karyawannya.

Budaya organisasi dianggap sebagai salah satu faktor kontekstual yang penting (Wang & Rafiq, 2014). Budaya organisasi yang ambidextrous menunjukkan bahwa anggota organisasi di dalamnya harus terus menerus menyempurnakan dan memperbarui pengetahuan, keterampilan, dan keahlian mereka melalui pencarian, penemuan dan/atau penciptaan pengetahuan pengetahuan baru. Ambidextrous organizational culture adalah budaya organisasi yang memiliki karakteristik kecakapan organisasi yang sesuai untuk kegiatan eksploitatif dan eksplorasi. Eksploitasi terkait dengan mekanisme penyesuaian, sehingga anggota organisasi yang memiliki tingkat penyesuaian yang tinggi berkoordinasi dan berkolaborasi secara efisien untuk mencapai suatu tujuan. Sebaliknya, eksplorasi mendorong pembelajaran melalui penciptaan pengetahuan dan berpotensi menghasilkan keuntungan yang tinggi namun tidak pasti. Ekplorasi termasuk konsep seperti pencarian, variasi, pengambilan risiko, eksperimen, permainan, fleksibilitas, penemuan, dan inovasi (Lee et al., 2019).

Pada budaya organisasi yang ambidextrous, karyawan didorong untuk menghargai perbedaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, serta terbuka pada perbedaan, membangun nilai, norma dan tujuan bersama. Karyawan memahami visi dan tujuan bersama, memiliki perasaan akan pentingnya keterbukaan dan kerja sama yang ditekankan oleh organisasi, mereka lebih cenderung untuk mengambil tindakan yang berwenang. Pada penelitian ini, ambidextrous organizational culture dianggap sebagai budaya yang pro-inovasi dari pada jenis budaya organisasi lainnya dengan alasan bahwa budaya ambidextrous dikembangkan dengan proses bottom-up daripada pendekatan top-down tradisional yang menekankan keterlibatan dan partisipasi individu, (Wang & Rafiq, 2014).

Penelitian terkait efek psychological capital terhadap innovative behavior pada karyawan yang dimoderasi oleh ambidextrous organizational culture masih sedikit dilakukan. Hal tersebut didukung dari hasil analisis menggunakan Publish or Perish 7 dan VosViewer yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut masih berada di zona hijau. Penelitian terhadap ketiga variabel tersebut masih dilakukan secara terpisah dalam penelitian-penelitian sebelumnya (Lee et al., 2019). Sehingga peneliti menganggap masih perlu adanya penelitian lebih lanjut. Selain itu, pada penelitian (Liu et al., 2019) berfokus pada persepsi karyawan terhadap ambidextrous organizational culture sebagai antecedent dari innovative behavior karyawan yang merupakan output individu secara langsung. Maka, dalam penelitian ini hendak berfokus pada ambidextrous organizational culture sebagai faktor kontekstual yang berperan dalam tingkat psychological capital sebagai antecedent dari innovative behavior karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan desain penelitian cross-sectional yaitu dengan mengambil data penelitian partisipan dalam satu waktu (Time1) (Johnson & Christensen, 2019). Pada penelitian ini, teknik sample yang digunakan adalah non-probability sampling dengan cara convenience sampling. Peneliti menggunakan G*Power software untuk menentukan jumlah partisipan

yang dibutuhkan dalam uji hipotesis. Melalui G*Power direkomendasikan dalam penelitian ini membutuhkan partisipan sebanyak 112 orang yang dianggap sudah baik dalam menguji moderation model.

Pengambilan data dilakukan menggunakan online survey sebagai metode pengumpulan data penelitian. Online survey pada penelitian ini memanfaatkan platform SurveyMonkey, yang nantinya link survei atau kuesioner akan didistribusikan peneliti melalui pesan menggunakan aplikasi WhatsApp, Line dan media sosial lainnya. Kriteria partisipan penelitian ini ialah karyawan yang berada di daerah DKI Jakarta dan sekitarnya serta sudah bekerja minimal selama satu tahun.

Alasan penggunaan subjek penelitian berdasarkan jangka waktu minimal selama satu tahun adalah partisipan sudah merasakan dan mengetahui kondisi pekerjaan dan lingkungan dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Peneliti juga menganalisis beberapa variabel kontrol seperti karakteristik demografis yang mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja yang dianggap dapat mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan.

Penelitian ini terdiri dari tiga instrumen ukur yaitu, psychological capital, innovative behavior, dan ambidextrous organizational culture. Uji coba skala telah dilakukan dengan 39 responden untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan.

Analisis data statistik dalam penelitian ini menggunakan SPSS version of PROCESS (Hayes, 2013) dengan teknik analisis data moderation model. Penelitian ini juga memperhatikan common method bias yang mungkin saja terjadi. Untuk melihat batasan common method bias pada penelitian ini digunakan analisis statistik Harman's single-factor test. Analisis ini dapat melihat batasan apakah common method bias memiliki masalah yang berpengaruh besar atau kecil pada penelitian yang telah dilakukan dengan ketentuan hasilnya tidak lebih besar dari 50%.

Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini, responden terdiri dari 126 orang karyawan yang aktif bekerja di wilayah DKI Jakarta. Responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan wanita sebanyak 58% (73 orang) dan karyawan pria sejumlah 53 orang. Usia karyawan yang mengikuti penelitian ini 81,7% berkisar dari 21 hingga 30 tahun (103 orang) dan sisanya berusia di atas 30 tahun (21 orang) dan di bawah 20 tahun (2 orang). Jumlah karyawan dengan masa jabatan di perusahaan sebanyak 50,8% di bawah 3 tahun (64 orang) dan 28,5% telah bekerja di perusahaan selama lebih dari 5 tahun (36 orang).

Tabel 1
Demografi Partisipan (N = 126)

Karakteristik	N	%
Gender		
Pria	53	42.0%
Wanita	73	58.0%

Usia

Di Bawah 20 Tahun	2	103	1.6%
21-30 Tahun			81.7%
Di Atas 30 Tahun		21	16.7%

Masa Jabatan

Di Bawah 3 Tahun		64	50.8%
3-5 Tahun			2620.7%
Di Atas 5 Tahun		36	28.5%

Peneliti terlebih dulu menguji hubungan antar variabel penelitian dan variabel demografi dari partisipan (Tabel 2). Perhitungan statistik menunjukkan variabel demografi usia ($r = .720$, $p < .01$) dan gender ($r = .204$, $p < .05$) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel masa jabatan karyawan. Namun, pada penelitian ini tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel demografi (usia, gender, dan masa jabatan) dengan *innovative behavior* pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam *innovative behavior* dilihat dari usia, jenis kelamin dan masa jabatan karyawan.

Tabel 2**Mean, Standar Deviasi, dan Korelasi antar Variabel**

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
1 PsyCap	57.10	8.16	1					
2. AOC	33.23	5.95	.458**	1				
3. IB	39.63	8.10	.575**	.422**	1			
4. Usia		5.05	.162	.102	.083	1		
	27.52							
5. Jenis Kelamin	1.42	.49	.112	.072	.157	.101	1	
6. Masa Jabatan		54.69	.158	.064	.096	.720**	.204*	1
	49.21							

N = 126. Signifikansi ** $p < .01$, * $p < .05$. PsyCap = *Psychological Capital*. AOC = *Ambidextrous Organization Culture*. IB =

Innovative Behavior. Usia dan masa jabatan diukur dengan menggunakan angka. Jenis Kelamin merupakan variabel *dummy*

(1=Perempuan, 2=Laki-laki)

Selanjutnya, hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa *psychological capital* berkorelasi secara signifikan dengan *innovative behavior* karyawan ($r = .575$, $p < .01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian secara empiric mendukung hipotesa penelitian ini, dimana semakin tinggi *psychological capital*, maka akan semakin tinggi

pula *innovative behavior* yang dimiliki karyawan dan sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* akan semakin rendah pula *innovative behavior* karyawan. Hal ini didukung dengan sikap positif dan harapan untuk mencapai masa depan yang lebih baik, sehingga karyawan akan terus berusaha untuk menerapkan ide-ide baru.

Psychological capital dapat membantu meningkatkan motivasi, ketekunan, dan pemikiran kreatif karyawan dalam situasi stress. Karyawan dengan *psychological capital* tinggi beradaptasi lebih baik dan memiliki harapan, yang nantinya menghasilkan motivasi yang kuat untuk mencari cara alternatif mencapai kesuksesan di tempat kerja mereka (Pryce-Jones, 2011). Karyawan yang memiliki sikap positif dan percaya diri terhadap kemampuannya akan mampu menyumbangkan ide dan gagasan mereka untuk mencapai tujuan.

Uji hipotesa dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi moderator menggunakan PROCESS Model 1 (Tabel 3). Perhitungan statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *psychological capital* dengan *innovative behavior* karyawan ($b = .4737$, $t(122) = 5.8415$, $p < .005$), namun pada hasil analisis ditemukan tidak terdapat efek interaksi yang signifikan pada hubungan *psychological capital* dengan *innovative behavior* melalui peran moderasi *ambidextrous organizational culture* ($b = .0076$, $t(122) = .6383$, $p > .005$, CI 95% [.0266, .0311]). Berdasarkan hasil analisis tersebut maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Tabel 3
Hasil Analisis Moderation Model Hayes (N = 126)

	<i>coeff</i>	<i>se</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
<i>constant</i>	39.4597	.6392	61.7357	.0000	38.1944	40.7250
PsyCap	.4737	.0811	5.8415	.0000	.3131	.6342
AOC	.2765	.1107	2.4970	.0013	.0573	.4957
<i>Int_1</i>	.0076	.0119	.6383	.5245	.0266	.0311

Sumber: Analisis Statistik

Efek hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dimoderasi oleh variabel lain apabila nilai signifikansi dapat diprediksi oleh variabel moderator (Gunawan & Mayangsari, 2015). Hasil analisis regresi moderator menunjukkan *ambidextrous organizational culture* tidak memoderasi dalam hubungan langsung antara *psychological capital* dengan *innovative behavior* karyawan. Hal ini didasari hasil perhitungan statistik yang menunjukkan nilai ($p = .5245$, $p > .005$).

Penelitian ini menunjukkan bahwa *ambidextrous organization culture* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hubungan *psychological capital* dengan *innovative behavior* karyawan. Hal ini menjadi menarik bagi peneliti karena konsep *ambidextrous organizational culture* menekankan keterlibatan dan partisipasi karyawan, yang sejalan dengan sudut pandang bahwa inovasi organisasi dicapai dengan perilaku inovatif dari karyawannya. Lebih lanjut pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa

ambidextrous organizational culture dianggap sebagai faktor yang mendukung inovasi (Wang & Rafiq, 2014).

Ambidextrous organizational culture memiliki pengaruh positif yang signifikan pada PsyCap karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor kontekstual seperti *ambidextrous organizational culture* dapat secara positif mempengaruhi keadaan psikologis individu karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi (Lee et al., 2019). Dengan demikian, manajer dapat meningkatkan PsyCap karyawan dengan membina sebuah *ambidextrous organizational culture*. Peran *ambidextrous organizational* sebagai moderator dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peran variabel *ambidextrous organization culture* tidak memperkuat atau memperlemah hubungan antara *psychological capital* dengan *innovative behavior*. Artinya, peran moderasi pada penelitian ini masih kurang tepat dalam membantu untuk memperkuat tingkat *psychological capital* guna meningkatkan *innovative behavior* karyawan di perusahaan. Perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai variabel budaya tersebut.

Lebih lanjut peneliti juga melakukan analisis *Harman's one-factor test* untuk mengidentifikasi dan mengatasi adanya *common method bias* yang mungkin saja terjadi dalam penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada penelitian ini berada di bawah 50%. Artinya, penelitian ini tidak memiliki masalah terhadap *common method bias*.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative behavior* melalui peran moderasi *ambidextrous organizational culture*. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa *psychological capital* dan *innovative behavior* memiliki hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan. Namun, pada efek moderasi *ambidextrous organizational culture* didapatkan bahwa peran variabel moderator tidak signifikan terhadap hubungan antara *psychological capital* dengan *innovative behavior*. Penelitian ini berkontribusi pada literasi dengan memberikan konfirmasi bahwa antara *psychological capital* dan *innovative behavior* memiliki hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan.

Akan tetapi dalam penelitian selanjutnya, penggunaan *ambidextrous organizational culture* sebagai variabel moderator dapat dipertimbangkan lebih lanjut. Ada beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini dan harus diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada organisasi di wilayah DKI Jakarta, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan daerah yang berbeda atau di luar dari DKI Jakarta karena tidak menutupnya kemungkinan adanya perbedaan struktur organisasi.

Kedua, hasil analisis efek moderasi yang tidak signifikan menunjukkan bahwa perlu adanya eksplorasi variabel lain yang menjadi moderator antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini disarankan untuk dapat mengetahui variabel apa yang dapat mempengaruhi hubungan antara *psychological capital* dengan *innovative behavior* karyawan yang sangat dibutuhkan untuk kemajuan organisasi. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengontrol unsur budaya saat pengambilan data sehingga

partisipan dalam penelitian memiliki pemahaman yang sama terhadap nilai budaya dalam organisasi.

Ketiga, meskipun pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya common method bias peneliti menyarankan untuk menerapkan desain penelitian yang menggunakan metode time lagged dalam proses pengambilan data guna mengantisipasi terjadinya common method bias pada peneliti selanjutnya.

BIBLIOGRAPHY

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169–191.
- Gunawan, Y., & Mayangsari, S. (2015). Pengaruh sustainability reporting terhadap nilai perusahaan dengan investment opportunity set sebagai variabel moderating. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 2(1), 1–12.
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677.
- Hayes, A. F. (2013). Mediation, moderation, and conditional process analysis. *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*, 1, 20.
- Jafri, M. H. (2012). Psychological capital and innovative behaviour: An empirical study on apparel fashion industry. *Journal of Contemporary Management Research*, 6(1), 42.
- Janssen, O., van de Vliert, E., & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 129–145.
- Johnson, R. B., & Christensen, L. (2019). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches*. Sage publications.
- Lee, J. Y., Seo, Y., Jeung, W., & Kim, J. (2019). How ambidextrous organizational culture affects job performance: A multilevel study of the mediating effect of psychological capital. *Journal of Management & Organization*, 25(6), 860–875.
- Liu, Y., Wang, W., & Chen, D. (2019). Linking ambidextrous organizational culture to innovative behavior: A moderated mediation model of psychological empowerment and transformational leadership. *Frontiers in Psychology*, 10, 2192.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349.
- Newman, A., Herman, H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1–9.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427–450.

- Pieterse, A. N., van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609–623.
- Pryce-Jones, J. (2011). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. John Wiley & Sons.
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Hyun, C. C., Wijayanti, L. M., & Putri, R. S. (2020). Studi eksploratif dampak pandemi COVID-19 terhadap proses pembelajaran online di sekolah dasar. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 1–12.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & e Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429–437.
- Rhee, J., Seog, S. D., Bozorov, F., & Dedahanov, A. T. (2017). Organizational structure and employees' innovative behavior: The mediating role of empowerment. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(9), 1523–1536.
- Rubera, G., & Kirca, A. H. (2012). Firm innovativeness and its performance outcomes: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Marketing*, 76(3), 130–147.
- Singh, M., & Sarkar, A. (2012). The relationship between psychological empowerment and innovative behavior. *Journal of Personnel Psychology*.
- Wang, C. L., & Rafiq, M. (2014). Ambidextrous organizational culture, Contextual ambidexterity and new product innovation: a comparative study of UK and Chinese high-tech Firms. *British Journal of Management*, 25(1), 58–76.
- 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.

Copyright holder:

Alia Shinta Dewi, Alice Salendu (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

