

# Perilaku Kerja Inovatif sebagai Mediasi Pengaruh Faktor Individu dan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM

FATKHURAHMAN<sup>1\*</sup>; AZNURIYANDI<sup>1</sup>; SAFRUL RAJAB<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 08 Rumbai Telp. (0761) 52581

\*E-mail : fatkhurrahman@unilak.ac.id (korespondensi)

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of individual and organizational factors on the performance of MSME employees with innovative work behavior as a mediating variable. The study was conducted on MSME actors and employees in Pekanbaru City operating in the creative industry, food and beverage, and trade sectors. The research approach used was quantitative with a survey method. Data were collected through a structured questionnaire from 290 respondents selected using a purposive sampling technique. Data analysis was carried out using the Structural Equation Modeling method based on Partial Least Squares (SEM-PLS) using the SmartPLS 4 application. The results of the study indicate that individual factors have a positive and significant effect on innovative work behavior, as well as organizational factors which are proven to have a positive and significant effect on innovative work behavior. Furthermore, innovative work behavior has a positive and very significant effect on MSME employee performance. The results of the indirect effect test revealed that innovative work behavior plays a significant mediating variable in the relationship between individual factors and MSME employee performance, as well as between organizational factors and MSME employee performance. These findings confirm that improving MSME performance depends not only on individual characteristics and direct organizational support, but also on employees' ability to generate, promote, and implement innovative ideas. This research provides theoretical contributions to the development of innovative work behavior literature and offers practical implications for MSME managers in designing innovation-based performance improvement strategies.

**Keywords:** *Individual Factors; Organizational Factors; Innovative Work Behavior; Employee Performance; MSMEs.*

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah, penciptaan lapangan kerja, serta penguatan ketahanan ekonomi nasional (Tambunan, 2019). Di Indonesia, UMKM tidak hanya menjadi tulang punggung perekonomian, tetapi juga berfungsi sebagai penopang stabilitas sosial ekonomi, khususnya di wilayah perkotaan berkembang seperti Kota Pekanbaru. Perkembangan UMKM di Pekanbaru didominasi oleh sektor industri kreatif, makanan dan minuman, serta perdagangan yang menuntut kemampuan adaptasi dan inovasi yang tinggi dari sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya (Kementerian Koperasi dan UKM, 2023).

Dalam menghadapi dinamika persaingan, digitalisasi bisnis, dan

perubahan preferensi konsumen, peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor krusial bagi keberlanjutan UMKM. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian tugas, kualitas kerja, serta kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi (Armstrong & Taylor, 2020). Namun, kinerja karyawan UMKM sering kali dihadapkan pada keterbatasan sumber daya, struktur organisasi yang sederhana, serta sistem manajemen sumber daya manusia yang belum optimal, sehingga memerlukan pendekatan yang lebih fleksibel dan inovatif.

Salah satu faktor penting yang mampu menjembatani keterbatasan tersebut adalah perilaku kerja inovatif (Innovative Work Behavior/IWB). Perilaku kerja inovatif merujuk pada rangkaian aktivitas individu yang

mencakup penciptaan ide baru, promosi ide, hingga implementasi ide tersebut dalam konteks pekerjaan (Janssen, 2000). Karyawan dengan perilaku kerja inovatif mampu menemukan solusi kreatif, meningkatkan efisiensi proses kerja, serta menciptakan nilai tambah bagi organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010). Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi (Afsar & Umrani, 2020; Nguyen et al., 2022).

Meskipun demikian, perilaku kerja inovatif tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi motivasi intrinsik, self-efficacy, orientasi pembelajaran, dan keberanian mengambil risiko yang mendorong karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru (Amabile, 1996; Bandura, 1997). Sementara itu, faktor organisasi seperti dukungan pimpinan, iklim inovasi, keadilan organisasi, serta sistem penghargaan berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi munculnya perilaku inovatif (Shanker et al., 2017; Scott & Bruce, 1994).

Dalam perspektif Social Exchange Theory, perilaku inovatif karyawan dipandang sebagai bentuk timbal balik atas dukungan, kepercayaan, dan perlakuan adil yang diberikan oleh organisasi (Blau, 1964). Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang kuat, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan terdorong untuk memberikan kontribusi ekstra melalui perilaku inovatif. Di sisi lain, Componential Theory of Creativity menekankan bahwa kreativitas dan inovasi individu dipengaruhi oleh kombinasi kemampuan individu, motivasi intrinsik, serta lingkungan kerja yang mendukung (Amabile, 1996). Integrasi kedua teori ini memberikan kerangka konseptual yang kuat untuk menjelaskan bagaimana faktor individu dan organisasi

memengaruhi perilaku kerja inovatif dan implikasinya terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada perusahaan besar atau organisasi sektor formal, sementara kajian empiris mengenai peran perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi pada konteks UMKM masih relatif terbatas, khususnya di tingkat daerah (Iqbal et al., 2021). Padahal, karakteristik UMKM yang fleksibel, berbasis relasi personal, dan minim struktur formal menjadikan dinamika perilaku karyawan berbeda dengan organisasi besar. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang secara khusus mengkaji mekanisme pengaruh faktor individu dan organisasi terhadap kinerja karyawan UMKM melalui perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan celah penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor individu dan faktor organisasi terhadap perilaku kerja inovatif serta dampaknya terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Pekanbaru, dengan menempatkan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi pada sektor UMKM, serta kontribusi praktis bagi pemilik dan pengelola UMKM dalam merancang strategi pengelolaan karyawan yang inovatif, adaptif, dan berkelanjutan.

Secara konseptual, faktor individu dalam penelitian ini dipahami sebagai karakteristik psikologis dan kapabilitas personal karyawan yang memengaruhi cara individu berpikir, bersikap, dan bertindak dalam konteks pekerjaan. Faktor individu mencakup aspek motivasi intrinsik, self-efficacy, orientasi pembelajaran, dan kesiapan menghadapi perubahan. Motivasi intrinsik mendorong individu untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan karena adanya kepuasan internal, sedangkan self-efficacy

mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan (Bandura, 1997; Amabile, 1996). Orientasi pembelajaran memperkuat kemampuan karyawan dalam menyerap pengetahuan baru dan mengadaptasikannya menjadi solusi kerja yang inovatif, terutama dalam lingkungan UMKM yang dinamis dan minim struktur formal.

Sementara itu, faktor organisasi merepresentasikan konteks struktural dan sosial tempat karyawan bekerja, yang meliputi dukungan pimpinan, iklim kerja inovatif, keadilan organisasi, serta sistem penghargaan. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan (*perceived organizational support*) memberikan sinyal bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka, sehingga meningkatkan komitmen dan keterlibatan kerja (Eisenberger et al., 1986). Iklim inovasi dan kepemimpinan yang suportif menciptakan rasa aman secara psikologis bagi karyawan untuk mengemukakan ide baru tanpa takut akan konsekuensi negatif (Shanker et al., 2017). Dalam konteks UMKM, peran pemilik atau manajer menjadi sangat dominan karena berfungsi sekaligus sebagai pengambil keputusan strategis dan penggerak perilaku karyawan.

Interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi secara teoritis bermuara pada munculnya perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*). Perilaku kerja inovatif dipandang sebagai proses multistage yang dimulai dari eksplorasi ide, pengembangan ide, hingga implementasi ide dalam aktivitas kerja sehari-hari (Janssen, 2000; De Jong & Den Hartog, 2010). Karyawan dengan motivasi tinggi dan *self-efficacy* yang kuat akan lebih berani menginisiasi ide baru, namun keberhasilan perilaku inovatif tersebut sangat bergantung pada sejauh mana organisasi menyediakan dukungan, sumber daya, dan iklim yang kondusif. Oleh karena itu, perilaku kerja inovatif merupakan hasil sinergi antara kapasitas individu dan konteks organisasi.

Lebih lanjut, kinerja karyawan dalam penelitian ini dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi (Armstrong & Taylor, 2020). Dalam kerangka ini, perilaku kerja inovatif berperan sebagai mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana faktor individu dan organisasi diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja. Karyawan yang mampu mengimplementasikan ide-ide inovatif cenderung bekerja lebih efisien, responsif terhadap perubahan pasar, serta memberikan nilai tambah bagi UMKM, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu dan organisasi (Afsar & Umrani, 2020).

Keterkaitan antarvariabel dalam penelitian ini diperkuat oleh *Social Exchange Theory*, yang menjelaskan bahwa dukungan dan perlakuan positif dari organisasi akan dibalas oleh karyawan melalui perilaku ekstra peran, termasuk perilaku kerja inovatif (Blau, 1964). Di sisi lain, *Componential Theory of Creativity* menegaskan bahwa inovasi dan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja yang mendukung (Amabile, 1996). Dengan demikian, perilaku kerja inovatif diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh faktor individu dan faktor organisasi terhadap kinerja karyawan UMKM.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, penelitian ini mengasumsikan bahwa faktor individu dan faktor organisasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui perilaku kerja inovatif. Pendekatan mediasi ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme peningkatan kinerja karyawan UMKM, sekaligus memperkaya literatur perilaku organisasi dengan

konteks empiris sektor UMKM di daerah perkotaan berkembang.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara faktor individu dan faktor organisasi terhadap kinerja karyawan UMKM dengan perilaku kerja inovatif (Innovative Work Behavior/IWB) sebagai variabel mediasi. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengujian model teoritis secara empiris melalui analisis hubungan antarvariabel laten berdasarkan data survei.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pelaku dan karyawan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Pekanbaru yang aktif beroperasi pada sektor industri kreatif, makanan dan minuman, serta perdagangan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria: (1) UMKM telah beroperasi minimal dua tahun, (2) memiliki sekurang-kurangnya tiga karyawan tetap, dan (3) pemilik atau manajer bersedia menjadi responden atau memberikan izin pengisian kuesioner kepada karyawan.

Ukuran sampel ditentukan berdasarkan pedoman Hair et al. (2022), yaitu minimal 5–10 kali jumlah indikator yang digunakan dalam instrumen penelitian. Dengan total 58 indikator pengukuran, jumlah sampel minimum yang dibutuhkan adalah 290 responden. Jumlah ini dinilai memadai untuk menjamin stabilitas estimasi parameter dalam analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarkan secara langsung dan daring kepada responden. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Instrumen disusun berdasarkan adaptasi dari penelitian terdahulu yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, dengan penyesuaian konteks UMKM di Kota

Pekanbaru. Sebelum penyebaran kuesioner utama, dilakukan uji coba terbatas (pilot test) untuk memastikan kejelasan bahasa dan kesesuaian konteks pernyataan.

Faktor individu diukur melalui indikator motivasi intrinsik, self-efficacy, dan orientasi pembelajaran karyawan. Faktor organisasi diukur melalui indikator dukungan kepemimpinan dan iklim kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif diukur berdasarkan dimensi penciptaan ide, promosi ide, dan implementasi ide dalam aktivitas kerja. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan UMKM. Seluruh indikator diperlakukan sebagai variabel laten reflektif dalam model SEM-PLS.

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Metode ini dipilih karena mampu mengakomodasi model kompleks dengan banyak indikator, tidak mensyaratkan distribusi normal multivariat, serta sesuai untuk penelitian dengan pendekatan prediktif dan ukuran sampel menengah.

Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menilai validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk melalui nilai loading factor, Average Variance Extracted (AVE), Cronbach's alpha, dan composite reliability. Selanjutnya, dilakukan evaluasi model struktural (inner model) dengan menguji koefisien jalur, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), effect size ( $f^2$ ), serta predictive relevance ( $Q^2$ ). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping dengan tingkat signifikansi 5 persen. Analisis efek mediasi perilaku kerja inovatif diuji melalui pengaruh tidak langsung (indirect effect) untuk menilai peran mediasi secara parsial maupun penuh.

## HASIL

Penelitian ini melibatkan karyawan UMKM di Kota Pekanbaru yang bergerak pada sektor industri kreatif, makanan dan minuman, serta perdagangan. Secara umum, responden didominasi oleh karyawan usia produktif dengan latar belakang pendidikan menengah hingga perguruan tinggi, serta memiliki masa kerja lebih dari dua tahun. Karakteristik ini mencerminkan kondisi sumber daya manusia UMKM yang relatif stabil dan memiliki pengalaman kerja yang memadai, sehingga relevan untuk mengkaji perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan.

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh konstruk penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor yang memenuhi batas minimum, sehingga dapat merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai. Nilai Average Variance Extracted (AVE) pada masing-masing konstruk juga berada di atas ambang batas yang direkomendasikan, yang menandakan terpenuhinya validitas konvergen.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas konstruk menunjukkan bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai Cronbach's alpha dan composite reliability yang berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan konsistensi internal yang tinggi pada setiap konstruk. Uji validitas diskriminan juga menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat perbedaan yang memadai dibandingkan konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis struktural lebih lanjut.

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menilai kekuatan hubungan antarvariabel laten dalam model penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa model memiliki daya jelas (explanatory power) yang memadai, yang tercermin dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada variabel

perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor individu dan faktor organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perilaku kerja inovatif karyawan UMKM, serta berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, hasil pengujian effect size ( $f^2$ ) menunjukkan bahwa faktor individu dan faktor organisasi memberikan kontribusi yang bermakna terhadap perilaku kerja inovatif. Sementara itu, perilaku kerja inovatif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan peran strategis inovasi dalam meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan UMKM. Nilai predictive relevance ( $Q^2$ ) yang positif juga mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik.

### Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap variabel faktor individu, faktor organisasi, perilaku kerja inovatif, dan kinerja karyawan UMKM di Kota Pekanbaru. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin, sehingga nilai rata-rata (mean) mencerminkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil statistik deskriptif tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori baik. Pada faktor individu, nilai rata-rata indikator berkisar antara 3,68 hingga 4,11, dengan motivasi intrinsik dan orientasi pembelajaran sebagai indikator tertinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan UMKM memiliki dorongan internal dan kemauan belajar yang kuat, meskipun aspek kreativitas masih relatif lebih rendah dan perlu dikembangkan.

Tabel 1: Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Faktor Individu (X1)	Kreativitas	3,68	Baik
	Motivasi intrinsik	4,11	Baik
	Self-efficacy	3,95	Baik
	Orientasi pembelajaran	4,08	Baik
	Kecerdasan emosional	3,86	Baik
Faktor Organisasi (X2)	Dukungan kepemimpinan	3,99	Baik
	Budaya inovatif	3,99	Baik
	Iklm kerja psikologis	3,72	Cukup
	Sistem penghargaan	3,87	Baik
	Dukungan sumber daya	3,93	Baik
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Pencarian ide	3,86	Baik
	Penciptaan ide	3,82	Baik
	Promosi ide	3,79	Baik
	Implementasi ide	3,81	Baik
Kinerja Karyawan UMKM (Z)	Kinerja keuangan	3,91	Baik
	Kinerja non-keuangan	3,94	Baik
	Keberlanjutan usaha	3,8	Baik

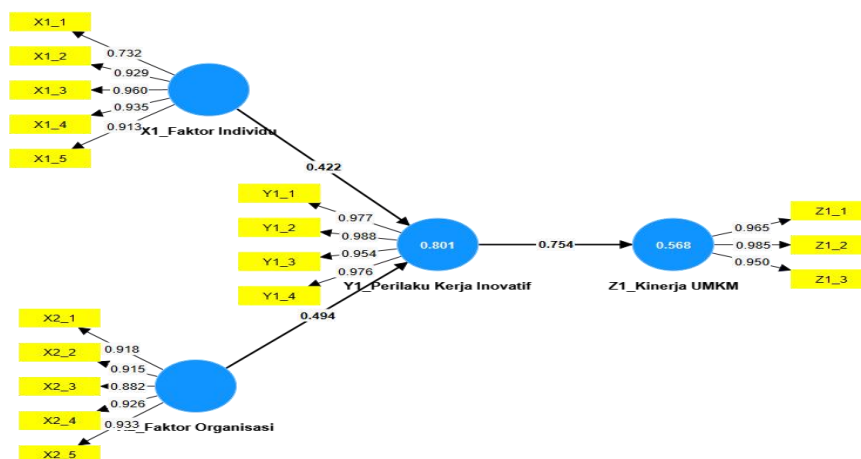
Sumber: Data diolah, 2025

Pada faktor organisasi, nilai rata-rata berada pada kisaran 3,72 hingga 3,99. Dukungan kepemimpinan dan budaya organisasi inovatif memperoleh penilaian tertinggi, sementara iklim kerja psikologis menunjukkan nilai paling rendah, mengindikasikan perlunya peningkatan rasa aman dan kenyamanan psikologis dalam bekerja.

Selanjutnya, perilaku kerja inovatif berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata relatif merata. Karyawan cenderung aktif dalam mencari ide, namun aspek promosi dan implementasi ide masih memerlukan

penguatan agar inovasi dapat diterapkan secara optimal.

Pada variabel kinerja karyawan UMKM, seluruh indikator berada pada kategori baik, dengan kinerja non-keuangan sebagai aspek tertinggi dan keberlanjutan usaha sebagai aspek terendah. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa faktor individu dan organisasi telah mendukung perilaku kerja inovatif, yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Pekanbaru, meskipun masih terdapat ruang perbaikan pada aspek tertentu.



Gambar 1 : Full Model Peran Perilaku Inovasi Kerja Pada Hubungan Faktor Individu dan Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM

## Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian pengaruh langsung dalam model struktural menunjukkan bahwa

seluruh hubungan antarvariabel yang diuji bersifat positif dan signifikan.

Tabel 2: Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Hipotesis	STDEV	T-statistics	P-values	Keputusan
X1 → Y	0,048	8,836	0,000	Diterima
X2 → Y	0,054	9,19	0,000	Diterima
Y → Z	0,038	19,597	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian hipotesis tabel 2 menunjukkan bahwa faktor individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan UMKM. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik, self-efficacy, dan orientasi pembelajaran karyawan mendorong munculnya ide-ide baru serta keberanian dalam mengimplementasikannya di tempat kerja.

Selanjutnya, faktor organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dukungan kepemimpinan dan iklim kerja inovatif yang kondusif memberikan ruang psikologis yang aman bagi karyawan untuk bereksperimen dan berinovasi. Hasil ini menegaskan pentingnya peran konteks organisasi dalam

memfasilitasi perilaku inovatif di lingkungan UMKM.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menciptakan dan menerapkan ide-ide baru cenderung menunjukkan peningkatan kualitas dan kuantitas kerja, serta kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan UMKM.

### Analisis Efek Mediasi

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor individu dan kinerja karyawan UMKM di Kota Pekanbaru.

Tabel 3: Hasil Uji Mediasi

Jalur Mediasi	STDEV	T-statistics	P-values	Keputusan
X1 → Y → Z	0,039	8,092	0,000	Mediasi signifikan
X2 → Y → Z	0,045	8,236	0,000	Mediasi signifikan

Sumber: Data diolah, 2025

Pengujian pengaruh tidak langsung tabel 3 menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor individu dan kinerja karyawan, serta antara faktor organisasi dan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh faktor individu dan organisasi terhadap kinerja karyawan tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga bekerja melalui peningkatan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, perilaku kerja inovatif berfungsi sebagai mekanisme kunci yang menjembatani karakteristik individu dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan UMKM di Kota Pekanbaru. Temuan ini konsisten dengan bukti empiris bahwa karakteristik personal seperti self-efficacy dan kreativitas berkontribusi signifikan dalam mendorong perilaku inovatif karyawan di berbagai konteks organisasi, di mana individu yang memiliki motivasi tinggi dan kemampuan berpikir kreatif cenderung lebih aktif dalam menghasilkan serta mengeksplorasi ide-ide baru (Tran et al., 2025). Penguatan ini selaras dengan Componential Theory of Creativity yang menegaskan bahwa

kemampuan individu dan motivasi intrinsik menjadi pendorong utama inovasi di tempat kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa faktor organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Dukungan kepemimpinan, budaya inovatif, serta iklim kerja yang mendukung menciptakan lingkungan psikologis yang kondusif bagi munculnya perilaku inovatif. Temuan ini sejalan dengan studi yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* meningkatkan inovasi karyawan melalui rasa aman psikologis dan kecocokan antara karyawan dan budaya organisasi (Margaretha et al., 2025). Pendekatan ini konsisten dengan *Social Exchange Theory (SET)*, di mana karyawan merespons dukungan organisasi dengan perilaku inovatif sebagai bentuk timbal balik produktif.

Selain itu, perilaku kerja inovatif terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM. Temuan ini konsisten dengan studi empiris di berbagai sektor yang menunjukkan bahwa inovasi individual berkaitan erat dengan pencapaian kinerja yang lebih tinggi karena karyawan inovatif cenderung meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas terhadap perubahan lingkungan kerja (Astuti & Setyorini, 2024). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa perilaku inovatif dan berbagi pengetahuan saling berkaitan dan mendorong kinerja unggul melalui peningkatan kolaborasi dan adaptasi tugas (Fitri et al., 2025).

Pengujian mediasi menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif menjadi mekanisme penting dalam hubungan antara faktor individu dan organisasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa inovasi karyawan bukan sekadar konsekuensi dari karakteristik personal atau dukungan organisasi secara terpisah, tetapi merupakan jalur penerjemah yang memfasilitasi pengaruh kedua faktor tersebut terhadap hasil kinerja. Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa perilaku inovatif memainkan peran mediasi serupa

dalam hubungan antara praktik organisasi (mis. *knowledge sharing*, *organizational learning*) dan kinerja karyawan (Astuti & Setyorini, 2024).

Secara kontekstual, hasil ini memiliki implikasi penting bagi UMKM di Kota Pekanbaru yang berupaya meningkatkan daya saing di tengah dinamika pasar dan tekanan persaingan pasca-pandemi. Peningkatan perilaku kerja inovatif melalui pengembangan kemampuan individu dan pembentukan iklim organisasi yang mendukung sejalan dengan literatur mutakhir yang menekankan peran praktis dukungan organisasi seperti *coaching manajerial* untuk meningkatkan berbagai dimensi perilaku inovatif (Search1, 2025). Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja yang efektif tidak hanya memerlukan fokus pada aspek teknis dan pengalaman kerja, tetapi juga perlu menitikberatkan pada pengelolaan sumber daya manusia yang inovatif dan adaptif.

## SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor individu dan faktor organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan UMKM di Kota Pekanbaru, yang selanjutnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara faktor individu dan organisasi dengan kinerja karyawan, sehingga menegaskan bahwa pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja sebagian besar terjadi melalui mekanisme inovasi perilaku kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan karakteristik individu karyawan yang inovatif serta dukungan organisasi yang kondusif menjadi strategi penting bagi UMKM untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing usaha secara berkelanjutan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afsar, B., & Masood, M. (2022). Transformational leadership, creative self-efficacy, trust in supervisor, and innovative work behavior of nurses. *The Journal of Creative Behavior*, 56(1), 153–167. <https://doi.org/10.1002/jocb.530>
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Corporate social responsibility, work meaningfulness, and innovative work behavior: The role of ethical leadership. *Journal of Cleaner Production*, 262, 121407. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121407>
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2023). Workplace spirituality and innovative work behavior: The role of self-efficacy and meaningful work. *Journal of Management Development*, 42(1), 56–72. <https://doi.org/10.1108/JMD-03-2022-0084>
- Agarwal, P., & Farndale, E. (2023). High-commitment HRM and innovative work behaviour: The role of psychological empowerment and perceived organizational support. *Human Resource Management Journal*, 33(1), 40–58. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12420>
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Westview Press.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Astuti, R. J., & Setyorini, A. B. (2024). Peran mediasi innovative work behavior pada pengaruh knowledge sharing dan organizational learning terhadap kinerja karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 946–962.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Diskop UKM Kota Pekanbaru. (2024). *Laporan perkembangan UMKM Kota Pekanbaru tahun 2024*. Pemerintah Kota Pekanbaru.
- Diskop UKM Kota Pekanbaru. (2025). *Kebijakan subsidi bunga pinjaman bagi UMKM*. Pemerintah Kota Pekanbaru.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fitri, M. E., Gunawan, A., & Febriyansyah, H. (2025). Employee performance driven by innovation and knowledge sharing. *Journal of Educational Management Research*, 4(5), 1947–1958.
- Iqbal, A., Latif, K. F., Marimon, F., Sahibzada, U. F., & Hussain, S. (2021). From knowledge management to organizational performance: Modelling the mediating role of innovative work behavior. *Journal of Business Research*, 137, 409–420. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.001>

- 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>
- KemenkopUKM Republik Indonesia. (2024). Laporan tahunan perkembangan UMKM Indonesia. Kementerian Koperasi dan UKM RI.
- Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. (2023). Laporan perkembangan UMKM Indonesia. Kemenkop UKM.
- Kwon, K., & Park, J. (2025). Innovation overload and employee strain: Dark side of innovative work behavior. *Journal of Business Research*, 174, 114458. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114458>
- Lee, S., & Kim, S. L. (2024). When innovative behavior backfires: Role conflict and emotional exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 219–235. <https://doi.org/10.1002/job.2671>
- Mansoor, M., Farrukh, M., & Wu, Y. (2023). Proactive personality, innovative work behavior and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(2), 276–292. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2022-0341>
- Margaretha, M., Sudiro, A., Kurniawati, D. T., & Prabandari, S. P. (2025). Enhancing innovative work behavior through perceived organizational support: The mediating role of person-organization fit. *Problems and Perspectives in Management*, 23(2), 583–594.
- Nguyen, T. M., Malik, A., & Budhwar, P. (2022). Knowledge hiding in organizational contexts: A meta-analysis. *Journal of Business Research*, 140, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.045>
- Nguyen, T. T., Afsar, B., & Badir, Y. (2024). Innovative work behavior and entrepreneurial intention: A double-edged sword. *Journal of Small Business Management*, 62(1), 1–25. <https://doi.org/10.1080/00472778.2022.2138137>
- Nguyen, T. T., Malik, A., & Budhwar, P. (2023). Knowledge sharing, innovative work behaviour and employee performance. *International Journal of Human Resource Management*, 34(8), 1590–1618. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1917648>
- OECD. (2023). SME and entrepreneurship outlook 2023. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264386250-en>
- 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>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 1–23. <https://doi.org/10.1002/job.2153>

- Suseno, Y., Standing, C., Kiani Mavi, R., & Jackson, P. (2022). Innovative work behaviour and organizational performance. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(1), 79–100. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12259>
- Tambunan, T. (2019). Recent evidence of the development of micro, small and medium enterprises in Indonesia. Asian Development Bank Institute.
- Tran, H. Y., Chu, T. M., Nguyen, N. D., & Khuc, D. L. (2025). The impact of individual and organizational factors on employee innovative work behavior: Empirical evidence from private companies in Vietnam. *Problems and Perspectives in Management*, 23(1), 193–208.
- Zhou, J., & Hoever, I. J. (2024). Research on workplace creativity: A review and redirection. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 203–229. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-043536>
- Zhou, J., Shin, S. J., & Cannella, A. A. (2023). Creativity and innovation in organizations. *Journal of Management*, 49(1), 3–31. <https://doi.org/10.1177/01492063221129211>