# BAB II
# KAJIAN PUSTAKA

## A. Kajian Pustaka

### 1. *Grand Theory*

Penelitian ini menggunakan *Social Exchange Theory* (SET) yang dikembangkan oleh Blau (1964) sebagai landasan teori utama. Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara individu dengan individu lain maupun antara individu dengan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Seseorang yang menerima perlakuan, perhatian, atau dukungan dari pihak lain akan terdorong untuk memberikan balasan dalam bentuk sikap maupun perilaku yang positif.

Blau (1964) menjelaskan bahwa pertukaran yang terjadi dalam organisasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan ekonomi, tetapi juga melibatkan pertukaran sosial berupa dukungan, penghargaan, kepercayaan, dan perhatian. Hubungan tersebut berkembang melalui interaksi yang berlangsung secara terus-menerus sehingga menimbulkan rasa saling percaya dan kewajiban untuk membalas perlakuan yang diterima.

Blau (1964) menyatakan individu yang memperoleh manfaat dari suatu hubungan sosial akan merasa memiliki kewajiban untuk memberikan balasan kepada pihak yang memberikan manfaat tersebut. Balasan tersebut tidak selalu berbentuk materi, melainkan dapat berupa sikap, komitmen, loyalitas, dan

perilaku yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, hubungan sosial yang baik dalam organisasi akan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi yang lebih besar.

Pemikiran Blau didukung oleh Gouldner (1960) melalui konsep norma timbal balik *(norm of reciprocity)* yang menyatakan bahwa individu yang menerima bantuan atau perlakuan positif akan terdorong untuk membalas perlakuan tersebut. Norma timbal balik menjadi dasar dalam hubungan sosial karena setiap individu cenderung menjaga hubungan yang saling menguntungkan. Dalam lingkungan organisasi, pegawai yang menerima dukungan dari atasan maupun rekan kerja akan berupaya memberikan respons positif kepada organisasi.

Ahmad et al. (2023) menjelaskan bahwa *Social Exchange Theory* merupakan salah satu teori yang banyak digunakan dalam penelitian perilaku organisasi. Teori ini menjelaskan bahwa hubungan sosial yang terjalin antara organisasi dan karyawan dapat membentuk sikap serta perilaku kerja yang positif. Hubungan pertukaran sosial yang berlangsung secara berkelanjutan akan menumbuhkan rasa saling percaya, komitmen, dan kewajiban bagi karyawan untuk membalas perlakuan positif yang diberikan oleh organisasi.

Murtadha et al. (2025) juga menjelaskan bahwa dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai dapat meningkatkan rasa dihargai dan diperhatikan. Ketika pegawai merasakan adanya dukungan dari organisasi, mereka akan terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih besar melalui

perilaku kerja yang positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan yang diterima pegawai menjadi salah satu bentuk pertukaran sosial dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, *social support* dipandang sebagai bentuk dukungan yang diterima pegawai dari atasan maupun rekan kerja. Dukungan tersebut dapat berupa bantuan, perhatian, informasi, maupun dorongan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan *Social Exchange Theory*, pegawai yang memperoleh dukungan akan merasa dihargai sehingga muncul keinginan untuk memberikan balasan kepada organisasi.

Salah satu bentuk balasan tersebut adalah *innovative work behavior*. Perilaku inovatif merupakan perilaku pegawai yang ditunjukkan melalui kemampuan menghasilkan ide, mengembangkan gagasan, serta menerapkan ide baru dalam pekerjaan. Janssen, (2000) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif mencakup proses penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru yang bertujuan meningkatkan efektivitas pekerjaan maupun organisasi.

Selain dukungan sosial, kondisi lingkungan organisasi juga berperan dalam mendorong munculnya perilaku inovatif. Islami et al. (2025) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi akan mendorong pegawai untuk menyampaikan ide, mencoba cara kerja baru, dan melakukan perubahan dalam pekerjaan. Kondisi tersebut dikenal sebagai *innovative climate.*

Dalam penelitian ini, *innovative climate* berperan sebagai variabel moderator yang memperkuat pengaruh *social support* terhadap *innovative work behavior*. Pegawai yang memperoleh dukungan sosial akan lebih terdorong untuk melakukan inovasi apabila organisasi menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, keterbukaan terhadap ide baru, dan kesempatan untuk melakukan perubahan.

Dengan demikian, *Social Exchange Theory* dari Blau (1964) dipilih sebagai landasan teori dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan hubungan antara *social support*, *innovative climate*, dan *innovative work behavior*. Dukungan yang diterima pegawai akan mendorong munculnya perilaku inovatif sebagai bentuk balasan atas perlakuan positif yang diberikan oleh lingkungan kerja. Sementara itu, *innovative climate* dapat memperkuat hubungan tersebut sehingga perilaku inovatif pegawai dapat berkembang secara optimal.

## 2. *Innovative Work Behavior*

### a. Pengertian *Innovative Work Behavior*

*Innovative Work Behavior* merupakan perilaku karyawan yang bertujuan untuk menciptakan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide-ide baru di tempat kerja guna meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi (Rahmat et al., 2023). Ramadhan & Wulandari (2025) menjelaskan bahwa *innovative work*

*behavior* mencakup seluruh tindakan individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan menerapkan ide baru yang memiliki manfaat pada tingkat pekerjaan, kelompok, maupun organisasi. Perilaku ini tidak hanya berhenti pada munculnya gagasan, tetapi juga mencakup proses untuk mewujudkan ide tersebut agar dapat diterapkan secara nyata dalam aktivitas kerja.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *innovative work behavior* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam organisasi. Putri et al. (2021) menjelaskan bahwa perilaku inovatif karyawan tercermin melalui aktivitas pencarian peluang, pengembangan ide, serta implementasi gagasan baru yang muncul dari dorongan motivasi individu, dukungan organisasi, serta lingkungan kerja yang kondusif. Sejalan dengan itu, Srirahayu et al. (2023) menegaskan bahwa *innovative work behavior* merupakan rangkaian tindakan pegawai dalam menciptakan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide baru yang memberikan manfaat bagi organisasi dalam menghadapi perubahan serta meningkatkan kualitas pelayanan.

Cardina et al. (2022) menambahkan *bahwa innovative work behavior* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghasilkan ide, tetapi juga mencakup kontribusi dalam memperbaiki proses kerja dan mendorong terjadinya perubahan organisasi yang lebih efektif. Pandangan tersebut diperkuat oleh Hardanti & Riyono (2022) yang

menyatakan bahwa *innovative work behavior* merupakan perilaku proaktif pegawai yang berfokus pada pengembangan dan penerapan ide baru untuk meningkatkan efektivitas kerja serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan beberapa pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *innovative work behavior* merupakan perilaku individu yang ditunjukkan melalui kegiatan mencari peluang, menghasilkan ide, memperjuangkan ide, dan menerapkan ide baru yang bertujuan meningkatkan efektivitas pekerjaan dan organisasi.

**b. Faktor – Faktor *Innovative Work Behavior***

Berbagai faktor dapat memengaruhi munculnya *Innovative Work Behavior* (IWB) pada pegawai, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Penelitian Srirahayu et al. (2023) mengelompokkan faktor-faktor yang memengaruhi *Innovative Work Behavior* ke dalam tiga kategori utama, yaitu:

**1) Faktor individu (*personal factors*)**

Faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kreativitas, serta keyakinan individu dalam mengembangkan dan menerapkan ide baru.

**2) Faktor tim (*inter/teamwork factors*)**

Faktor yang berkaitan dengan hubungan dan interaksi antarpegawai dalam lingkungan kerja, seperti dukungan rekan kerja, komunikasi,

kolaborasi, serta pertukaran pengetahuan yang dapat mendorong munculnya ide-ide inovatif.

**3) Faktor organisasi (*organizational factors*)**

Faktor yang berasal dari lingkungan organisasi, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, praktik manajemen sumber daya manusia, serta iklim organisasi yang mendukung inovasi.

**c. Dimensi *Innovative Work Behavior***

De Jong & Den Hartog (2010) menyatakan bahwa *Innovative Work Behavior* (IWB) terdiri atas empat dimensi, yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*.

**1) *Idea Exploration* (Eksplorasi Ide)**

*Idea exploration* merupakan tahap awal perilaku inovatif yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengenali peluang, mengidentifikasi permasalahan, serta mencari berbagai informasi yang dapat menjadi dasar munculnya inovasi. Pada tahap ini, karyawan menunjukkan kepedulian terhadap kondisi pekerjaan dengan terus mengamati kemungkinan adanya perbaikan maupun perubahan yang diperlukan. Dimensi ini diukur melalui dua indikator, yaitu kepekaan terhadap peluang dan peluang perbaikan.

a. Kepekaan terhadap Peluang

Kepekaan terhadap peluang menggambarkan kemampuan individu dalam mengenali kesempatan untuk melakukan inovasi melalui

pengamatan terhadap kondisi pekerjaan. Karyawan yang memiliki kepekaan terhadap peluang akan berusaha mencari kesempatan melakukan perbaikan, mengidentifikasi permasalahan yang memerlukan solusi baru, serta mencari informasi yang dapat digunakan untuk mengembangkan cara kerja yang lebih baik.

b. Peluang Perbaikan

Peluang perbaikan menunjukkan upaya individu dalam menemukan berbagai kemungkinan penyempurnaan terhadap proses kerja yang telah berjalan. Hal tersebut tercermin dari kebiasaan memikirkan cara agar pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih baik, mencari alternatif untuk memperbaiki proses kerja yang kurang efektif, serta mengevaluasi kembali cara kerja yang telah dilakukan guna menemukan peluang penyempurnaan.

**2) *Idea Generation* (Generasi Ide)**

*Idea generation* merupakan proses menghasilkan gagasan atau solusi baru sebagai respons terhadap peluang maupun permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Pada tahap ini, individu tidak hanya mampu menemukan ide kreatif, tetapi juga mengembangkan alternatif penyelesaian yang dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan. Dimensi ini terdiri atas dua indikator, yaitu metode kerja baru dan penciptaan solusi baru.

a. Metode Kerja Baru

Metode kerja baru menunjukkan kemampuan individu dalam mencari dan mencoba pendekatan kerja yang berbeda untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Perilaku tersebut ditunjukkan melalui upaya mencari metode kerja baru, mencoba cara kerja yang berbeda dari sebelumnya, serta mempelajari berbagai metode yang dapat mendukung penyelesaian pekerjaan secara lebih optimal.

b. Penciptaan Solusi Baru

Penciptaan solusi baru menggambarkan kemampuan individu dalam menghasilkan ide-ide kreatif untuk mengatasi berbagai kendala yang dihadapi dalam pekerjaan. Hal ini tercermin dari kemampuan menghasilkan solusi baru terhadap permasalahan kerja serta mengembangkan ide baru yang dapat membantu menyelesaikan hambatan dalam pelaksanaan tugas.

**3) *Idea Championing* (Advokasi Ide)**

*Idea championing* merupakan tahap ketika individu berupaya memperoleh dukungan dari pihak lain agar ide yang telah dihasilkan dapat diterima dan diwujudkan dalam organisasi. Pada tahap ini, kemampuan berkomunikasi, meyakinkan, dan membangun kerja sama menjadi faktor penting agar gagasan inovatif memperoleh dukungan

yang diperlukan. Dimensi ini diukur melalui indikator keberanian memperjuangkan ide dan membangun dukungan.

a. Keberanian Memperjuangkan Ide

   Keberanian memperjuangkan ide menggambarkan kesediaan individu untuk menyampaikan serta memperjuangkan gagasan yang dimiliki kepada pihak lain. Perilaku ini terlihat dari keberanian menyampaikan ide baru kepada atasan serta mengajak rekan kerja untuk memberikan dukungan terhadap ide yang diusulkan. Indikator ini menunjukkan adanya inisiatif untuk mengomunikasikan inovasi yang dimiliki.

b. Membangun Dukungan

   Dukungan menunjukkan kemampuan individu dalam memperoleh komitmen dari berbagai pihak agar ide yang diusulkan dapat diterapkan. Hal tersebut tercermin melalui upaya mengajak rekan kerja mendukung penerapan ide baru, memperoleh persetujuan dari atasan, serta membangun kerja sama dengan rekan kerja agar inovasi dapat diterima dan dijalankan dalam organisasi.

**4) *Idea Implementation* (Implementasi Ide)**

*Idea implementation* merupakan tahap akhir perilaku inovatif yang menitikberatkan pada penerapan ide ke dalam praktik kerja. Pada tahap ini, individu tidak hanya mengimplementasikan gagasan, tetapi juga memastikan bahwa inovasi yang diterapkan dapat berjalan dengan baik

serta memberikan hasil yang diharapkan. Dimensi ini terdiri atas indikator implementasi ide dan realisasi ide.

a. Implementasi Ide

Implementasi ide menggambarkan tindakan nyata individu dalam menerapkan inovasi pada pekerjaan. Perilaku tersebut ditunjukkan melalui penerapan ide baru dalam pekerjaan, mencoba cara kerja baru untuk meningkatkan hasil kerja, serta melakukan evaluasi terhadap hasil penerapan ide guna mengetahui efektivitas inovasi yang telah dilakukan.

b. Realisasi Ide

Realisasi ide menunjukkan keterlibatan aktif individu dalam memastikan bahwa inovasi dapat diwujudkan menjadi bagian dari proses kerja organisasi. Hal ini tercermin dari kontribusi dalam merealisasikan ide baru, memastikan pelaksanaannya berjalan sesuai rencana, serta membantu menyelesaikan berbagai kendala yang muncul selama proses penerapan inovasi berlangsung.

Janssen (2000), menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif terdiri atas tiga indikator. Adapun indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut.

**1) Generasi Ide (*Idea Generation)***

Generasi ide merupakan kemampuan individu untuk menghasilkan dan mengembangkan ide atau cara kerja baru yang memberikan manfaat

bagi organisasi. Indikator ini menunjukkan upaya individu dalam mencari metode kerja yang lebih efektif dan inovatif.

**2) Promosi Ide *(Idea Promotion)***

Promosi ide merupakan upaya individu untuk menyampaikan serta meyakinkan rekan kerja maupun atasan agar menerima dan mendukung ide-ide inovatif yang diajukan.

**3) Implementasi Ide *(Idea Implementation)***

Implementasi ide merupakan kemampuan individu dalam mewujudkan dan menerapkan ide-ide inovatif ke dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat memberikan manfaat bagi organisasi.

Steyn & de Bruin (2019) menyatakan *dimensi innovative work behavior* tersebut terdiri atas *opportunity exploration*, *generativity*, *information investigation*, *championing*, dan *application*. Kelima dimensi tersebut menggambarkan proses perilaku inovatif pegawai dalam mengembangkan hingga menerapkan inovasi di tempat kerja.

**1) *Opportunity Exploration***

*Opportunity exploration* merupakan kemampuan individu dalam mencari dan mengenali peluang yang dapat dikembangkan menjadi inovasi dalam pekerjaan. Indikator pada dimensi ini meliputi:

a. Mencari peluang inovasi
b. Mengumpulkan informasi yang relevan
c. Mengenali potensi perbaikan dalam pekerjaan.

**2) *Generativity***

*Generativity* merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan dan mengembangkan ide-ide baru untuk menyelesaikan permasalahan atau meningkatkan pekerjaan. Indikator pada dimensi ini meliputi:

a. Menghasilkan ide baru
b. Mengembangkan solusi kreatif
c. Mengombinasikan berbagai gagasan menjadi ide yang inovatif.

**3) *Information Investigation***

*Information investigation* merupakan aktivitas menguji dan mengevaluasi ide yang telah dihasilkan untuk mengetahui kelayakan penerapannya. Indikator pada dimensi ini meliputi:

a. Melakukan percobaan terhadap ide baru
b. Menguji kelayakan ide
c. Mengevaluasi hasil dari ide yang diterapkan.

**4) *Championing***

*Championing* merupakan upaya individu dalam memperoleh dukungan dari pihak lain agar ide inovatif dapat diterapkan dalam organisasi. Indikator pada dimensi ini meliputi:

a. Memobilisasi sumber daya
b. Membujuk atau memengaruhi pihak lain
c. Melakukan negosiasi
d. Berani mengambil risiko dan menghadapi tantangan.

**5) *Application***

*Application* merupakan proses menerapkan ide atau solusi baru ke dalam pekerjaan sehingga dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Indikator pada dimensi ini meliputi:

a. Menerapkan ide baru dalam pekerjaan
b. Mengintegrasikan inovasi ke dalam proses kerja
c. Memanfaatkan inovasi untuk meningkatkan kinerja.

**3. *Social Support***

**a. Pengertian *Social Support***

*Social support* merupakan sumber daya sosial yang diterima individu dari lingkungan sekitarnya dalam bentuk bantuan, perhatian, dukungan emosional, maupun bantuan pekerjaan. Mack & Rhineberger-Dunn (2021) menjelaskan bahwa *social support* dalam organisasi merupakan persepsi individu mengenai ketersediaan bantuan dan dukungan dari atasan maupun rekan kerja ketika menghadapi permasalahan pekerjaan. Sejalan dengan itu, penelitian Nasurdin et al. (2018) menjelaskan bahwa dukungan sosial di tempat kerja tidak hanya bersumber dari atasan dan rekan kerja, tetapi juga dari organisasi serta lingkungan di luar pekerjaan, seperti keluarga dan teman.

Putranto (2026) menjelaskan bahwa *social support* merupakan sumber daya sosial yang membantu individu mengatasi tekanan kerja melalui perhatian, dorongan, dan bantuan yang diberikan oleh orang lain di

tempat kerja. Rojak & Darmawan (2016) juga menyatakan bahwa *social support* merupakan bentuk bantuan interpersonal yang dapat meningkatkan rasa aman, kepercayaan diri, serta kemampuan individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *social support* merupakan dukungan yang diterima individu dari atasan maupun rekan kerja dalam bentuk bantuan, perhatian, informasi, dan dorongan yang membantu pelaksanaan pekerjaan serta mendukung kesejahteraan dan kinerja individu.

**b. Faktor – Faktor *Social Support***

Damayanti & Purwantini (2025) menyatakan bahwa dukungan sosial dipengaruhi oleh tiga faktor utama yang berperan dalam membentuk interaksi dan kepedulian antarindividu, yaitu perubahan sosial, empati, serta nilai dan norma sosial.

**1) Perubahan Sosial**

Proses yang memengaruhi hubungan antara pengetahuan, perilaku, dan kepedulian terhadap orang lain sehingga tercipta interaksi sosial yang seimbang saling menghargai, dan mendukung tercapainya tujuan bersama.

**2) Empati**

Kemampuan individu untuk memahami dan merasakan kondisi emosional orang lain, sehingga mendorong munculnya perilaku

membantu, mengurangi beban emosional, serta meningkatkan kesejahteraan orang yang menerima dukungan.

**3) Nilai dan Norma Sosial**

Nilai dan norma mempengaruhi cara berperilaku dan berinteraksi serta mendorong seseorang untuk memberikan bantuan kepada orang lain guna menciptakan hubungan sosial yang lebih baik dan meningkatkan kualitas kehidupan sosial.

**c. Indikator *Social Support***

Mack & Rhineberger-Dunn (2021) menjelaskan bahwa *social support* merupakan dukungan yang diberikan oleh lingkungan kerja kepada karyawan. Dalam penelitian ini *social support* diukur melalui dua dimensi, yaitu *supervisor support* dan *co-worker support*, yang mencerminkan dukungan yang berasal dari atasan maupun rekan kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif.

**1) *Supervisory Support* (Dukungan Atasan)**

Mack & Rhineberger-Dunn (2019) menyatakan bahwa dukungan atasan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif karena atasan tidak hanya membantu penyelesaian pekerjaan, tetapi juga memberikan bimbingan dan perhatian terhadap perkembangan karyawan. Dalam penelitian ini, dimensi *supervisor support* diukur melalui empat indikator, yaitu kepedulian atasan, pemahaman karier, fasilitasi karier, dan keterbukaan pendapat.

a. Kepedulian Atasan

Kepedulian atasan menggambarkan perhatian dan kepedulian atasan terhadap kesejahteraan serta kondisi kerja karyawan. Perilaku tersebut tercermin dari perhatian atasan terhadap kesejahteraan karyawan, kepedulian terhadap kondisi yang dialami selama bekerja, serta kesediaan memberikan bantuan ketika karyawan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Pengembangan Karier

Pemahaman karier menunjukkan sejauh mana atasan memahami arah pengembangan karier bawahannya. Hal ini tercermin dari kemampuan atasan memahami tujuan karier karyawan, serta mengenali minat, kemampuan, dan potensi yang dimiliki sehingga dapat memberikan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan individu.

c. Fasilitasi Karier

Fasilitasi karier menggambarkan peran aktif atasan dalam mendukung perkembangan karier karyawan. Dukungan tersebut ditunjukkan melalui bantuan dalam mempersiapkan jenjang karier berikutnya serta pemberian arahan yang dapat membantu pengembangan kompetensi dan karier karyawan di masa mendatang.

d. Keterbukaan Pendapat

Keterbukaan pendapat menunjukkan sejauh mana atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pandangan atau masukan dalam lingkungan kerja. Hal tersebut tercermin dari kesediaan atasan mendengarkan pendapat karyawan serta mempertimbangkan masukan yang diberikan sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan.

**2) *Co-Worker Support* (Dukungan Rekan Kerja)**

Mack & Rhineberger-Dunn (2019) menyatakan bahwa dukungan dari rekan kerja dapat berupa penghargaan, bantuan, berbagi informasi, maupun dukungan emosional yang mampu meningkatkan kenyamanan bekerja dan memperkuat hubungan antaranggota tim. Dalam penelitian ini, dimensi *co-worker support* diukur melalui empat indikator, yaitu apresiasi rekan kerja, diskusi pekerjaan, diskusi pribadi, dan bantuan kinerja.

a. Apresiasi Rekan Kerja

Apresiasi rekan kerja menggambarkan bentuk penghargaan yang diberikan rekan kerja atas kontribusi individu dalam lingkungan kerja. Perilaku tersebut ditunjukkan melalui pemberian apresiasi terhadap hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan baik serta pengakuan atas kontribusi individu dalam pelaksanaan pekerjaan.

b. Diskusi Pekerjaan

Diskusi pekerjaan menunjukkan adanya komunikasi dan pertukaran informasi antar rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Hal ini tercermin dari kemampuan mendiskusikan kendala pekerjaan, berbagi permasalahan yang dihadapi, serta saling bertukar solusi untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan tugas.

c. Diskusi Pribadi

Diskusi pribadi menggambarkan dukungan emosional yang diberikan rekan kerja melalui hubungan interpersonal yang baik. Dukungan tersebut tercermin dari kesempatan membicarakan permasalahan pribadi dengan rekan kerja serta kesediaan rekan kerja mendengarkan cerita di luar konteks pekerjaan.

d. Bantuan Kinerja

Bantuan kinerja menunjukkan kesediaan rekan kerja memberikan bantuan secara langsung ketika individu mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perilaku ini tercermin dari kesediaan membantu saat menghadapi kendala kerja maupun membantu memperbaiki hasil pekerjaan agar dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Saputra et al. (2025) mengemukakan bahwa dukungan sosial tercermin melalui tiga indikator yang menggambarkan bentuk dukungan yang diterima individu dari lingkungan sekitarnya. Ketiga indikator

menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat membantu individu dalam menghadapi berbagai situasi melalui pemberian perhatian, informasi, dan penghargaan. Adapun indikator dukungan sosial adalah sebagai berikut.

1) **Dukungan Emosional**

   Pemberian perhatian, kepedulian, dan kasih sayang yang membuat individu merasa disukai, dihargai, serta mendapatkan bantuan dari mentor, keluarga, maupun teman dekat.

2) **Dukungan Informasi**

   Pemberian saran, informasi, atau arahan yang membantu individu dalam mengambil keputusan, baik yang berkaitan dengan pendidikan, karier, maupun kehidupan sosial.

3) **Dukungan Apresiatif**

   Pemberian penghargaan, pengakuan, atau pujian atas usaha dan pencapaian individu sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi.

Penelitian Yunus et al. (2023) menjelaskan bahwa *social support* diukur melalui lima indikator yang mencerminkan bentuk dukungan yang diterima individu di lingkungan kerja. Adapun kelima indikator tersebut adalah sebagai berikut.

1) **Dukungan Emosional**

   Dukungan yang diberikan dalam bentuk empati, perhatian, kepedulian, kasih sayang, dan penerimaan sehingga membuat individu merasa

nyaman, dihargai, dicintai, serta memperoleh ketenangan dan rasa aman ketika menghadapi tekanan maupun berbagai permasalahan.

**2) Dukungan Penghargaan**

Dukungan berupa pemberian pengakuan, dorongan, atau penilaian positif terhadap kemampuan, ide, maupun perasaan individu sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri.

**3) Dukungan Instrumental**

Bantuan secara langsung dalam bentuk materi, waktu, tenaga, atau bantuan nyata lainnya untuk membantu individu mengatasi permasalahan yang dihadapi.

**4) Dukungan Informatif**

Pemberian saran, arahan, nasihat, atau umpan balik yang membantu individu dalam memahami dan menyelesaikan masalah.

**5) Dukungan Jaringan Sosial**

Dukungan yang membuat individu merasa menjadi bagian dari suatu kelompok sehingga tercipta rasa memiliki dan kebersamaan.

**4. *Innovative Climate***

**a. Pengertian *Innovative Climate***

Afnan & Pusparini (2025) menjelaskan bahwa *innovative climate* merupakan persepsi bersama anggota organisasi mengenai dukungan terhadap inovasi dan perubahan. Sejalan dengan pandangan tersebut, Xu

& Suntrayuth (2022) menyatakan bahwa *innovative climate* merupakan lingkungan organisasi yang memberikan dukungan terhadap kreativitas, eksperimen, dan pengembangan ide baru.

Ainulisany & Radikun (2022) menjelaskan bahwa *innovative climate* mencerminkan sejauh mana organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinovasi dan mencoba cara kerja baru. Kim et al. (2024) menambahkan bahwa iklim inovatif merupakan kondisi organisasi yang mendorong pengambilan risiko, pembelajaran, dan penerapan ide baru. Olsson et al. (2019) juga menyatakan bahwa *innovative climate* merupakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan memfasilitasi perilaku inovatif pegawai.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *innovative climate* merupakan persepsi pegawai terhadap lingkungan organisasi yang mendukung perubahan, kreativitas, dan penerapan ide baru, serta mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif bagi inovasi.

**b. Faktor-Faktor *Innovative Climate***

You et al. (2022) menjelaskan bahwa *innovative climate* dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai factor yang membentuk lingkungan kerja dan mendorong munculnya perilaku inovatif pegawai. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

1) **Dukungan organisasi terhadap inovasi (*organizational support for innovation*)**

   Organisasi memberikan dukungan nyata kepada karyawan untuk mencoba cara kerja baru, mengembangkan ide, dan melakukan inovasi. Dukungan ini dapat berupa perhatian manajemen, pemberian kesempatan, maupun penyediaan sumber daya yang dibutuhkan.

2) **Otonomi dalam bekerja (*autonomy*)**

   Karyawan diberikan keleluasaan dalam mengambil keputusan dan menentukan cara terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Otonomi mendorong munculnya kreativitas dan eksperimen dalam bekerja.

3) **Komunikasi dan kolaborasi**

   Organisasi menciptakan lingkungan yang mendorong interaksi, pertukaran informasi, kerja sama, dan diskusi antaranggota. Komunikasi yang terbuka memudahkan munculnya ide-ide inovatif, sedangkan kolaborasi antarpegawai memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan dan pengalaman yang dapat mendukung pengembangan serta implementasi inovasi dalam organisasi.

4) **Ketersediaan sumber daya (*organizational resources*)**

   Organisasi menyediakan waktu, informasi, teknologi, maupun fasilitas yang diperlukan agar karyawan dapat mengembangkan dan mengimplementasikan inovasi. Ketersediaan sumber daya yang memadai membantu karyawan menjalankan inovasi secara efektif.

**5) Toleransi terhadap risiko dan kegagalan**

Organisasi memberikan ruang bagi karyawan untuk mencoba pendekatan baru tanpa takut dihukum ketika terjadi kegagalan yang masih dalam batas wajar. Toleransi terhadap risiko dan kegagalan tersebut dapat meningkatkan keberanian karyawan untuk berinovasi serta mendorong karyawan dalam mengembangkan ide-ide baru.

**c. Indikator *Innovative Climate***

Vuong et al. (2023) menyatakan *Innovative Climate* merupakan persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi yang mendukung inovasi. Dalam penelitian ini, item pengukuran yang diadaptasi dari Vuong dikelompokkan ke dalam lima indikator, yaitu orientasi pengembangan solusi baru, fleksibilitas organisasi, keterbukaan terhadap cara pandang baru, dukungan terhadap kreativitas, dan toleransi terhadap risiko.

**1) Orientasi Pengembangan Solusi Baru**

Pengembangan solusi baru menunjukkan sejauh mana organisasi berupaya menciptakan dan mengembangkan solusi yang dapat meningkatkan kualitas kerja. Hal ini tercermin dari upaya organisasi mengembangkan cara pelayanan yang lebih baik, aktif mencari solusi baru untuk meningkatkan mutu pelayanan, serta mendorong pembaruan proses kerja secara berkelanjutan.

**2) Fleksibilitas Organisasi**

Fleksibilitas organisasi menggambarkan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi. Perilaku tersebut tercermin dari sikap organisasi yang fleksibel dalam menghadapi perubahan kebijakan atau prosedur, mampu beradaptasi terhadap perubahan mendadak, serta menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi.

**3) Keterbukaan terhadap Cara Pandang Baru**

Keterbukaan terhadap cara pandang baru menunjukkan sejauh mana organisasi mendorong pegawai untuk menerima dan mempertimbangkan berbagai perspektif dalam menyelesaikan permasalahan. Hal ini tercermin dari dorongan untuk mencari cara pandang baru serta tersedianya ruang diskusi guna menemukan sudut pandang yang berbeda terhadap suatu persoalan.

**4) Dukungan terhadap Kreativitas**

Dukungan terhadap kreativitas menggambarkan komitmen organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan ide-ide kreatif pegawai. Dukungan tersebut tercermin melalui pemberian ruang untuk berkreasi, apresiasi terhadap ide-ide baru, serta penyediaan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya.

**5) Toleransi terhadap Risiko**

Toleransi terhadap risiko menunjukkan sejauh mana organisasi memberikan dukungan terhadap upaya inovasi meskipun mengandung kemungkinan kegagalan. Hal ini tercermin dari penghargaan kepada pegawai yang berani mencoba cara baru meskipun berisiko gagal, serta tetap menghargai upaya inovasi yang dilakukan walaupun terjadi kesalahan.

Penelitian Akinci et al. (2022) menjelaskan bahwa iklim inovasi organisasi terdiri atas dua dimensi utama yang berperan dalam mendukung munculnya perilaku inovatif karyawan serta terciptanya lingkungan kerja yang mendukung inovasi, Adapun kedua dimensi tersebut adalah sebagai berikut.

**1) Dukungan terhadap inovasi (*Support for Innovation*)**

Dukungan terhadap inovasi menunjukkan sejauh mana organisasi dipandang terbuka terhadap perubahan, mendorong munculnya ide-ide baru, serta menghargai keberagaman pandangan dan karakteristik anggotanya sehingga tercipta lingkungan yang mendukung inovasi.

**2) Ketersediaan sumber daya (*Resource Supply*)**

Ketersediaan sumber daya menunjukkan sejauh mana organisasi menyediakan sumber daya yang memadai, seperti waktu, fasilitas, anggaran, maupun dukungan lainnya, untuk mendukung pelaksanaan

dan pengembangan inovasi serta proses penerapan ide-ide baru dalam lingkungan kerja.

Olsson et al. (2019) mengemukakan bahwa iklim organisasi yang mendukung inovasi terdiri atas sepuluh dimensi. Adapun kesepuluh dimensi tersebut adalah sebagai berikut.

1) ***Challenge*** **(Tantangan)**

   Tantangan menunjukkan tingkat keterlibatan dan semangat individu dalam menjalankan pekerjaannya, serta mendorong individu untuk memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2) ***Freedom*** **(Kebebasan)**

   Kebebasan menunjukkan sejauh mana individu memiliki keleluasaan dalam bertindak, mengambil keputusan, dan menyelesaikan pekerjaannya.

3) ***Idea Support*** **(Dukungan terhadap Ide)**

   Dukungan terhadap ide menggambarkan sejauh mana organisasi menerima, menghargai, dan memberikan dukungan terhadap ide-ide baru yang disampaikan oleh anggotanya.

4) ***Trust/Openness*** **(Kepercayaan dan Keterbukaan)**

   Kepercayaan dan keterbukaan mencerminkan adanya rasa saling percaya dan keterbukaan antaranggota organisasi sehingga tercipta

hubungan kerja yang nyaman, mendukung pertukaran ide secara terbuka.

5) ***Dynamism/Liveliness*** **(Dinamisme)**

Dinamisme menunjukkan lingkungan kerja yang aktif, dinamis, dan penuh semangat dalam menjalankan aktivitas organisasi sehingga mendorong munculnya ide-ide baru.

6) ***Playfulness/Humour*** **(Keceriaan dan Humor)**

Keceriaan dan humor menggambarkan suasana kerja yang santai dan menyenangkan sehingga mendukung hubungan yang baik antar anggota organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, serta meningkatkan semangat dalam bekerja.

7) ***Debates*** **(Perdebatan)**

Perdebatan menunjukkan adanya pertukaran pendapat, diskusi, serta perbedaan pandangan yang dilakukan secara konstruktif untuk menghasilkan solusi yang lebih baik, memperluas sudut pandang, dan mendorong terciptanya inovasi.

8) ***Risk Taking*** **(Pengambilan Risiko)**

Pengambilan risiko menunjukkan sejauh mana organisasi memberi kesempatan kepada anggotanya untuk mencoba ide atau cara baru meskipun berisiko mengalami kegagalan.

**9) *Time Slack/Idea Time* (Waktu untuk Mengembangkan Ide)**

Waktu untuk mengembangkan ide menunjukkan tersedianya waktu yang cukup bagi individu untuk memikirkan, mengembangkan, dan menyempurnakan ide-ide baru agar dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Hal ini memberikan kesempatan bagi individu untuk mengevaluasi dan menyempurnakan ide sebelum diterapkan.

**10) *Conflict* (Konflik)**

Konflik menggambarkan adanya ketegangan atau perselisihan antaranggota organisasi, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun hubungan pribadi, yang dapat mengganggu suasana dan kerja sama dalam organisasi.

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Judul, Penulis, Tahun | Variabel Penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Finardo et al. (2025), Pengaruh *Social Support* Terhadap *Innovative Work Behavior* Yang Dimoderasi *Innovative Climate* Pada Mahasiswa Kampus Ciputra Makassar. Prosiding Seminar Nasional UNARS (SINARS). | Variabel X: *Social Support*<br><br>Variabel Y: *Innovative Work Behavior*<br><br>Variabel Z (Moderator): *Innovative Climate* | Jenis data: Kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: Kuesioner<br><br>Analisis data: PLS-SEM | 1 *Social Support* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior.*<br>2 *Innovative Climate* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior.* |

| No | Judul, Penulis, Tahun | Variabel Penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | | | | 3 *Innovative Climate* tidak memoderasi hubungan antara *Social Support* dan *Innovative Work Behavior.* |
| 2 | Vuong et al. (2022), *The Effect of Social Support on Job Performance through Organizational Commitment and Innovative Work Behavior: Does Innovative Climate Matter?*. Asia-Pacific Journal of Business Administration. | Variabel X: *Social Support*<br><br>Variabel Y1: *Organizational Commitment*<br><br>Variabel Y2: *Innovative Work Behavior*<br><br>Variabel Y3: *Job Performance*<br><br>Variabel Z (Moderator): *Innovative Climate* | Jenis data: Kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: Kuesioner<br><br>Analisis data: PLS-SEM | 1. *Social Support* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior.*<br>2. *Innovative Climate* memperkuat hubungan positif antara *Social Support* dan *Innovative Work Behavior.* |
| | **H3: Diduga *Innovative Climate* Memoderasi Pengaruh *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior*** | | | |
| 3 | Wicaksono et.al (2025), *Innovation Work Behavior as Mediator of Social Support and Work Engagement on Performance: Perilaku Inovasi sebagai Mediator Dukungan Sosial dan Keterlibatan terhadap Kinerja*. Academia Open Universitas Muhammadiyah Jember. | Variabel X1: *Social Support*<br><br>Variabel X2: *Work Engagement*<br><br>Variabel M: *Innovation Work Behavior*<br><br>Variabel Y: *Performance* | Jenis data: Kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi<br><br>Analisis data: SEM-PLS | *Social support* mempengaruhi positif terhadap *Innovation work behavior* Operator Sistem Deteksi Dini Kewaspadaan Daerah Di Kabupaten Banyuwangi |
| 4 | Sanjaya et al. (2025), *The Effect of Supervisor Support and Work Engagement on Innovative Work Behavior of Government Statisticians*. | Variabel X1: *Supervisor Support*<br><br>Variabel X2: *Work Engagement* | Jenis data: Kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: Kuesioner<br><br>Analisis data: PLS-SEM | *Supervisor Support* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior.* |

| No | Judul, Penulis, Tahun | Variabel Penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | Journal of Information Systems Engineering and Management. | Variabel Z: *Innovative Work Behavior* | | |
| 5 | Afnan & Pusparini (2025), *Meningkatkan Perilaku Inovatif Karyawan melalui Dukungan Organisasi dan Dukungan Pribadi Karyawan di Sektor Media Massa*. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu). | Variabel X1: *Dukungan Organisasi (Organizational Support)*<br><br>Variabel X2: *Dukungan Pribadi Karyawan (Personal/Social Support)*<br><br>Variabel Y: *Perilaku Inovatif Karyawan (Innovative Work Behavior)* | Jenis data: kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: kuesioner<br><br>Analisis data: PLS-SEM | *Dukungan Organisasi* berpengaruh positif terhadap *Perilaku Inovatif Karyawan.* *Dukungan Pribadi Karyawan* juga berpengaruh positif terhadap *Perilaku Inovatif Karyawan.* |
| 6 | Ergun et al. (2025), *Exploring the Roles of Work Engagement, Psychological Empowerment, and Perceived Organizational Support in Innovative Work Behavior: A Latent Class Analysis for Sustainable Organizational Practices. Sustainability, MDPI* | Variabel X1: *Work Engagement*<br><br>Variabel X2: *Psychological Empowerment*<br><br>Variabel X3: *Perceived Organizational Support*<br><br>Variabel Y: *Innovative Work Behavior* | Jenis data: Kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: Keusioner<br><br>Analisis data: SPSS | *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior.* Karyawan dengan tingkat *Perceived Organizational Support* tinggi menunjukkan *Innovative Work Behavior* yang lebih besar. |
| 7 | Sanjaya et al. (2025), *The Effect of Supervisor Support and Work Engagement on Innovative Work Behavior of Government Statisticians*. | Variabel X: *Supervisor Support*<br><br>Variabel M: *Work Engagement*<br><br>Variabel Y: *Innovative Work Behavior* | Jenis data: Kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: Kuesioner<br><br>Analisis data: PLS-SEM | *Supervisor Support* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* secara langsung maupun tidak langsung melalui *Work Engagement.* |

| No | Judul, Penulis, Tahun | Variabel Penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | Journal of Information Systems Engineering and Management. | | | |
| 8 | Margareta et al. (2025), *Enhancing Innovative Work Behavior through Perceived Organizational Support: The Mediating Role of Person-Organization Fit. Problems and Perspectives in Management.* | Variabel X: *Perceived Organizational Support*<br><br>Variabel M: *Person-Organization Fit*<br><br>Variabel Y: *Innovative Work Behavior* | Jenis data: Kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: Kuesioner<br><br>Analisis data: PLS-SEM | *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior.* |
| 9 | Revanza & Gunawan (2024), Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Job Performance pada Karyawan Coffee Shop Bekasi. Jurnal Ekonomi Trisakti. | Variabel X1: *Social Support*<br><br>Variabel X2: *Knowledge Sharing*<br><br>Variabel Y: *Job Performance*<br><br>Variabel Z: *Innovative Work Behavior* | Jenis data: Kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: Kuesioner<br><br>Analisis data: SPSS AMOS | *Social Support* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior.* |
| 10 | Revanza et al. (2024), Pengaruh *Social Support* Dan *Task Crafting* Terhadap *Job Performance* Yang Dimediasi *Innovative Work Behaviour* Pada Barista Kopi Kenangan Bekasi Selatan. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan | Variabel X1: *Social Support*<br><br>Variabel X2: *Task Crafting*<br><br>Variabel M: *Innovative Work Behavior*<br><br>Variabel Y: *Job Performance* | Jenis data: Kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: Kuesioner<br><br>Analisis data: SEM dan SPSS | *Social Support berpengaruh positif terhadap Innovative Work Behavior.* |
| 11 | Wijayati & Pusparini (2024), Pengaruh *Flexible Working Arrangements*, | Variabel X1: *Flexible Working Arrangements*<br><br>Variabel X2: | Jenis data: Kuantitatif | *Supervisor support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja |

| No | Judul, Penulis, Tahun | Variabel Penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | *Supervisor Support* dan *Job Crafting* terhadap *Innovative Behavior* Pekerja Sektor Ekonomi Kreatif. Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis | *Supervisor Support*<br><br>Variabel X3: *Job Crafting*<br><br>Variabel Y: *Innovative Behavior* | Pengumpulan data: Kuesioner<br><br>Analisis data: CB-SEM | pekerja sektor ekonomi kreatif. |
| 12 | Yang & Tseng (2024), *How Does Organizational Support for Creativity Affect Research and Development (R&D) Employees' Innovative Behavior?*. *Journal of Infrastructure, Policy and Development.* | Variabel X: *Organizational Support for Creativity*<br><br>Variabel Y: *Innovative Behavior* | Jenis data: kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: kuesioner<br><br>Analisis data: SPSS | *Organizational Support for Creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Behavior* karyawan R&D. |
| 13 | Song et al. (2024), *The Influence of Supportive Organizational Climate on Employees' Innovation Behavior. WSEAS Transactions on Business and Economics.* | Variabel X: *Supportive Organizational Climate*<br><br>Variabel M1: *Team Engagement*<br><br>Variabel M2: *Work Engagement*<br><br>Variabel Y: *Innovation Behavior* | Jenis data: kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: kuesioner<br><br>Analisis data: SPSS | *Supportive Organizational Climate* berpengaruh positif langsung terhadap *Innovation Behavior.* |
| 14 | Al-Taie & Khattak (2024), *The Impact of Perceived Organizational Support and Human Resources Practices on Innovative Work Behavior: Does Gender Matter? Frontiers in Psychology.* | Variabel X1: *Perceived Organizational Support (POS)*<br><br>Variabel X2: *High Commitment HR Practices (HCHRPs)*<br><br>Variabel Y: | Jenis data: Kuantitatif Pengumpulan data: Kuesioner<br><br>Analisis data: SEM | *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior.* Gender memoderasi hubungan antara POS dan *Innovative Work Behavior.* |

| No | Judul, Penulis, Tahun | Variabel Penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | | *Innovative Work Behavior*<br><br>Variabel Z (Moderator): *Gender* | | |
| 15 | Jun & Lee (2023), *Transformational Leadership and Followers' Innovative Behavior: Roles of Commitment to Change and Organizational Support for Creativity. Behavioral Sciences*. | Variabel X: *Transformational Leadership*<br><br>Variabel M1: *Commitment to Change*<br><br>Variabel M2: *Organizational Support for Creativity*<br><br>Variabel Y: *Innovative Behavior* | Jenis data: kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: kuesioner<br><br>Analisis data: SPSS | *Organizational Support for Creativity* berpengaruh positif terhadap *Innovative Behavior.* |
| 16 | Rahmat et al. (2023), Kepemimpinan Transformasional Dan Prilaku Kerja Yang Inovatif: Peran Mediasi Dukungan Sosial | Variabel X1: Kepemimpinan Transformasional<br><br>Variabel M: Dukungan Sosial<br><br>Variabel Y: Prilaku Kerja Inovatif | Jenis data: Kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: Keusioner<br><br>Analisis data: SEM-PLS | Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap dukungan sosial |
| 17 | Hermita et al. (2023), *How Social Support and Grit Influence Entrepreneurs' Innovative Behavior in Micro and Small Enterprises: The Mediating Role of Creativity*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL). | Variabel X1: *Social Support*<br><br>Variabel X2: *Grit*<br><br>Variabel M: *Creativity*<br><br>Variabel Y: *Innovative Behavior* | Jenis data: Kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: Kuesioner<br><br>Analisis data: Dua model regresi berganda dan path analysis | *Social Support* berpengaruh positif terhadap *Innovative Behavior* para pengusaha.. |
| 18 | Salari et al. (2023), *The Impact of Social Support on Job* | Variabel X: *Social Support* | Jenis data: *Quantitative* | *Social support has a significant and* |

| No | Judul, Penulis, Tahun | Variabel Penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | *Performance by Mediating Role of Enrichment and Innovative Work Behaviors among Physical Education Chancellors.* *Journal of Preventive Counseling* (JPC). | Variabel M1: *Enrichment*<br><br>Variabel M2: *Innovative Work Behaviors*<br><br>Variabel Y: *Job Performance* | Pengumpulan data: *questionnaire*<br><br>Analisis data: PLS | *positive effect on innovative work behaviors* |
| 19 | Meudawati et al. (2023), Pengaruh *Knowledge Sharing*, Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Manajemen Dakwah. | Variabel X1: *Knowledge Sharing*<br><br>Variabel X2: Dukungan Organisasi<br><br>Variabel X3: *Kepemimpinan Transformasional*<br><br>Variabel Y: Perilaku Kerja Inovatif | Jenis data: *Kuantitatif*<br><br>Pengumpulan data: kuesioner<br><br>Analisis data: Smart PLS | Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif |
| 20 | Peng et al. (2023), *The Impact of Perceived Organizational Support on Employees' Knowledge Transfer and Innovative Behavior: Comparisons between Taiwan and Mainland China. Humanities and Social Sciences Communications.* | Variabel X: *Perceived Organizational Support (POS)*<br><br>Variabel M1: *Self-Efficacy*<br><br>Variabel M2: *Knowledge Transfer*<br><br>Variabel Y: *Innovative Behavior* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaire*<br><br>Analisis data: PLS- SEM | *Perceived Organizational Support (POS) has a positive effect on Innovative Behavior.* |
| 21 | Wijaya (2023), *The Role of Perceived Organizational Support (POS) and Innovative Work Behavior (IWB) on SMEs Performance with Organizational* | Variabel X: *Perceived Organizational Support (POS)*<br><br>Variabel Y1: *Innovative Work Behavior (IWB)* | Jenis data: kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: kuesioner | *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior (IWB). IWB* berpengaruh |

| No | Judul, Penulis, Tahun | Variabel Penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | *Trust as Mediation Variable. International Journal of Social and Management Studies* (IJOSMAS). | Variabel Y2: *SMEs Performance*<br><br>Variabel M: *Organizational Trust* | Analisis data: SEM | positif terhadap SMEs Performance. |
| 22 | Jaya, et al. (2022), Peran *Work Engagement* dan *Social Support* terhadap *Innovation Work Behavior* Tim Startup. SUKMA: Jurnal Penelitian Psikologi | Variabel X1: *Work Engagement*<br><br>Variabel X2: *Social Support*<br><br>Variabel Y: *Innovation Work Behavior* | Jenis data: kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: kuesioner<br><br>Analisis data: Regresi Linear Beganda | Dukungan Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. |
| 23 | Sriwardani et al. (2022), Analisis faktor-faktor determinan perilaku inovatif karyawan di organisasi. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. | Variabel X1: Kepribadian proaktif<br><br>Variabel X2: Dukungan rekan kerja<br><br>Variabel X3: *Creative self efficiacy*<br><br>Variabel Y: Perilaku Inovatif | Jenis data: kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: kuesioner<br><br>Analisis data: Regresi Linear Beganda | Dukungan rekan kerja juga berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. |
| 24 | Han et al. (2022), *Graduate Students' Perceived Supervisor Support and Innovative Behavior in Research: The Mediation Effect of Creative Self-Efficacy. Frontiers in Psychology.* | Variabel X: *Perceived Supervisor Support*<br><br>Variabel M: *Creative Self-Efficacy*<br><br>Variabel Y: *Innovative Behavior* | Jenis data: kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: kuesioner<br><br>Analisis data: SEM | *Perceived Supervisor Support* berpengaruh positif terhadap *Innovative Behavior.* |
| 25 | Choi et al. (2025), *Innovative Behavior in the Workplace: An Empirical Study of* | Variabel X: *Leader-Member Exchange (LMX)* | Jenis data: Kuantitatif | *Perceived Organizational Support (POS)* memoderasi |

| No | Judul, Penulis, Tahun | Variabel Penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | *Moderated Mediation Model of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, and Leader–Member Exchange. Behavioral Sciences* (MDPI). | Variabel M: *Self-Efficacy*<br><br>Variabel Y: *Innovative Behavior*<br><br>Variabel Z (Moderator): *Perceived Organizational Support (POS)* | Pengumpulan data: Kuesioner<br><br>Analisis data: SEM | hubungan antara LMX dan Self-Efficacy, dan secara tidak langsung memengaruhi *Innovative Behavior.* |
| 26 | Sardar & Mahdi (2020), *Impact of Organizational Culture on Innovative Work Behavior. Black Sea Journal of Management and Marketing.* | Variabel X1: *Training*<br><br>Variabel X2: *Co-worker support*<br><br>Variabel X3: *Supervisor support*<br><br>Variabel Y: *Innovative work behavior* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaires*<br><br>Analisis data: *correlation analysis and regression analysis.* | 1. *The impact of supervisor support on innovative work behavior was significant.*<br>2. *Impact of 'co-worker support' was also significant but weaker compared to the other two variables.* |
| 27 | Darwish et al. (2020), *Innovative Work Behavior during COVID-19 for Medical Representatives in the Pharmaceutical Industry: Test of a Moderation Model in Bahrain. International Journal of Pharmaceutical Research* | Variabel X1: *Work Engagement*<br><br>Variabel X2: *Supervisor support*<br><br>Variabel Y: *Innovative work behavior* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaire*<br><br>Analisis data: SEM | *Supervisory support is positively and significantly effect to innovative work behavior.* |
| 28 | Ulfah & Surya (2020), *The Influence of Outcome Expectation and Coworker Support on Innovative Work Behavior Mediated by Creative Self Efficacy.* | Variabel X1: *Outcome Expectation*<br><br>Variabel X2: *Coworker Support* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaire* | *Coworker Support does not have a positive influence on Innovative Work Behavior* |

| No | Judul, Penulis, Tahun | Variabel Penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | *SSRG International Journal of Economics and Management Studies.* | Variabel M: *Creative Self Efficacy*<br><br>Variabel Y: *Innovative work behavior* | Analisis data: SEM | |
| 29 | Suseno et al. (2019), *Innovative work behaviour in the public sector: The roles of task characteristics, social support, and proactivity. Australian Journal of Public Administration.* | Variabel X1: *Task characteristics*<br><br>Variabel X2: *Social support*<br><br>Variabel M: *Proactive Personality*<br><br>Variabel Y: *Innovative work behavior* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaire*<br><br>Analisis data: analisis regresi hireraksis | *Social support at work to be positively and directly related to innovative work behaviour* |
| 30 | Mishra et al. (2017), *How work–family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support. Journal of Management & Organization.* | Variabel X1: *Work-to-family enrichment*<br><br>Variabel X2: *Family-to-work enrichment*<br><br>Variabel M: *Psychological capital*<br><br>Variabel Z: *Supervisory support*<br><br>Variabel Y: *Innovative work behavior* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaire*<br><br>Analisis data: SEM | *Supervisory support is positively and significantly effect to innovative work behavior.* |
| | **H1: Diduga *Social Support* Berpengaruh Terhadap *Innovative Work Behavior*** | | | |
| 31 | Gunawan et al. (2026), *Benevolent Leadership And Resilience In Driving Innovative Work Behavior: Role Of An Innovative Climate*. | Variabel X1: *Benevolent Leadership*<br><br>Variabel X2: *Employee Resilience* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaire* | *Innovative climate is positively associated with IWB and significantly moderates the relationship between benevolent leadership* |

| No | Judul, Penulis, Tahun | Variabel Penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. | Variabel Z: *Innovative climate*<br><br>Variabel Y: *Innovative work behavior* | Analisis data: PLS-SEM | *and innovative work behavior.* |
| 32 | Li & Zhang (2026), *The Organizational Innovation Climate on Affecting Individuals' Innovative Work Behavior: The Roles of Knowledge Sharing and Creative Self-Efficacy. E&M Economics and Management.* | Variabel X: *Organizational Innovation Climate*<br><br>Variabel M1: *Knowledge Sharing*<br><br>Variabel M2: *Creative Self-Efficacy*<br><br>Variabel Y: *Innovative Work Behavior* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaire*<br><br>Analisis data: PLS-SEM | *Organizational Innovation Climate* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior.* Knowledge Sharing dan Creative Self-Efficacy memediasi hubungan tersebut. |
| 33 | Sabela & Etikariena (2025), *Pola pikir berkembang dan perilaku kerja inovatif: Menguji peranan kepemimpinan berbasis kekuatan dan iklim inovasi*. Persona: Jurnal Psikologi Indonesia. | Variabel X1: Pola pikir berkembang<br><br>Variabel X2: kepemimpinan berbasis kekuatan<br><br>Variabel Z: iklim inovasi<br><br>Variabel Y: perilaku kerja inovatif | Jenis data: kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: kuesioner<br><br>Analisis data: SPSS | Iklim inovasi tidak berpengaruh langsung signifikan pada perilaku kerja inovatif |
| 34 | Gumelar et al. (2025), *The Influence Of Knowledge Sharing And Creative Work On Innovative Behavior*. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE).* | Variabel X1: *Knowledge Sharing*<br><br>Variabel X2: *Creative Work Climate*<br><br>Variabel Y: *Innovative behavior* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaire*<br><br>Analisis data: SEM | *There is a significant influence between the Creative Climate variable on Employee Innovative Behavior*. |

| No | Judul, Penulis, Tahun | Variabel Penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| 35 | Alyaza & Fauziah (2025), *Enhancing Teachers' Innovative Behavior: The Interaction Between Knowledge Sharing And Creative Work Climate.* *Greenation International Journal of Tourism and Management* (GIJTM). | Variabel X1: *Knowledge Sharing*<br><br>Variabel X2: *Creative Work Climate*<br><br>Variabel Y: *Innovative behavior* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaire*<br><br>Analisis data: SmartPLS | *The significant positive impact of a Creative Climate on Teachers' Innovative Behavior* |
| 36 | Khan et al. (2025), Peran Moderasi Dan Mediasi Perilaku Inovasi: Hubungan Antara Kepemimpinan *Ambidextrou*s, Budaya Organisasi Dan Iklim Inovasi Organisasi. MODUS | Variabel X1: Kepemimpinan *Ambidextrous*<br><br>Variabel M: Budaya Organisasi<br><br>Variabel Y: Iklim Inovasi Organisasi<br><br>Variabel Y: *Innovative behavior* | Jenis data: kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: kuesioner<br><br>Analisis data: PLS | Iklim inovasi organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. |
| 37 | Liu et al. (2025), *The Mediating Role of Autonomy in the Effect of Pro-Innovation Climate and Supervisor Supportiveness on Innovative Behavior of Nurses.* *European Journal of Innovation Management.* | Variabel X1: *Pro-Innovation Climate*<br><br>Variabel X2: *Supervisor Supportiveness*<br><br>Variabel M: *Autonomy*<br><br>Variabel Y: *Innovative Behavior* | Jenis data: kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: kuesioner<br><br>Analisis data: SPSS | *Pro-Innovation Climate* dan *Supervisor Supportiveness* berpengaruh positif terhadap *Innovative Behavior.* *Autonomy* memediasi hubungan tersebut. |
| 38 | Sintia & Pertina (2024), Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Otentik, Dan | Variabel X1: Iklim Inovasi Organisasi<br><br>Variabel X2: | Jenis data: kuantitatif | Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai pada biro SDM |

| No | Judul, Penulis, Tahun | Variabel Penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Pegawai Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Keuangan. Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa. | Kepemimpinan Otentik<br><br>Variabel X3: Knowledge Sharing<br><br>Variabel Y: *Innovative behavior* | Pengumpulan data: kuesioner<br><br>Analisis data: SPSS | Kementerian Keuangan Jakarta Pusat |
| 39 | Wang et al. (2024), *Innovative Behavior and Organizational Innovation Climate among the Chinese Clinical First-Line Nurses during the Omicron Pandemic: The Mediating Roles of Self-Transcendence. PLOS (Public Library of Science) ONE.* | Variabel X: *Organizational Innovation Climate*<br><br>Variabel M: *Self-Transcendence*<br><br>Variabel Y: *Innovative Behavior* | Jenis data: Kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: Kuesioner<br><br>Analisis data: SEM | *Organizational Innovation Climate* berpengaruh positif terhadap *Innovative Behavior* perawat. |
| 40 | Nilasari et al. (2023), *The Role of the Organizational Climate for Innovative on the Influence of Leadership on Innovative Work Behavior. Journal of Hunan University Natural Sciences.* | Variabel X1: *Charismatic Leadership*<br><br>Variabel X2: *Transformational Leadership*<br><br>Variabel X3: *Transactional Leadership*<br><br>Variabel M: *Organizational Climate for Innovation*<br><br>Variabel Y: *Innovative Work Behavior* | Jenis data: kuantitatif<br><br>Pengumpulan data: kuesioner<br><br>Analisis data: SEM | Iklim Organisasi untuk Inovasi memiliki efek positif pada Perilaku Kerja Inovatif, yang berarti bahwa semakin tinggi/lebih baik Iklim Organisasi untuk Inovasi, semakin tinggi/lebih baik Perilaku Kerja Inovatif. |
| 41 | Lin (2023), *Transformational Leadership and Innovative Work* | Variabel X1: *Transformational leadership* | Jenis data: *quantitative* | *Innovation Climate* berpengaruh positif terhadap *Innovative* |

| No | Judul, Penulis, Tahun | Variabel Penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | *Behavior: The Role of Identification, Voice and Innovation Climate. International Journal of Hospitality Management.* | Variabel X2: *Learning capability*<br><br>Variabel X3: *Innovative climate*<br><br>Variabel Y: *Innovative work behavior* | Pengumpulan data: *questionnaire*<br><br>Analisis data: SEM | *Work Behavior.* |
| 42 | Sutardi et al. (2022), *Innovative Work Behavior: A Strong Combination of Leadership, Learning, and Climate. International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS).* | Variabel X1: *Transformational leadership*<br><br>Variabel X2: *Learning capability*<br><br>Variabel X3: *Innovative climate*<br><br>Variabel Y: *Innovative work behavior* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaire*<br><br>Analisis data: SEM | *Innovative climate has a positive influence on innovative work behavior.* |
| 43 | Lecic et al. (2022), *Leadership, Innovative Behavior and the Case of Innovative Climate—When the Mediator Becomes the Mediated. Behavioral Sciences* (MDPI). | Variabel X1: *Leader–member exchange*<br><br>Variabel Z1: *Internal Trust*<br><br>Variabel Z2: *Innovative climate*<br><br>Variabel Z3: o*rganizational commitment*<br><br>Variabel Y: *Innovative behavior* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaire*<br><br>Analisis data: PLS-SEM | *An innovative climate positively affects innovative behavior.* |
| 44 | Xu & Suntrayuth (2022), *Innovative work behavior in high-tech enterprises: Chain intermediary effect of psychological safety and knowledge sharing.* | Variabel X1: *Innovative climate*<br><br>Variabel M1: *psychological safety* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaire* | *Innovative Climate has a direct positive effect on Innovative Work Behavior.* |

| No | Judul, Penulis, Tahun | Variabel Penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | *Frontiers in Psychology.* | Variabel M2: *knowledge sharing*<br><br>Variabel Y: *Innovative work behavior* | Analisis data: PLS-SEM | |
| 45 | You et al. (2022), *The Effect of Organizational Innovation Climate on Employee Innovative Behavior: The Role of Psychological Ownership and Task Interdependence. Frontiers in Psychology.* | Variabel X1: *Organizational Innovation Climate*<br><br>Variabel M1: *Psychological Ownership*<br><br>Variabel M2: *Employee Innovative Behavior*<br><br>Variabel Y: *Task Interdependence* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaire*<br><br>Analisis data: PLS-SEM | *Organizational Innovation Climate has a positive effect on Employee Innovative Behavior.* |
| 46 | *Akinci et al. (2022), The Link between Ambidextrous Leadership and Innovative Work Behavior in a Military Organization: The Mediating Role of Climate for Innovation. Sustainability* (MDPI). | Variabel X: *Ambidextrous Leadership*<br><br>Variabel M: *Climate for Innovation*<br><br>Variabel Y: *Innovative Work Behavior* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaire*<br><br>Analisis data: SPSS | *Climate for Innovation* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior.* |
| 47 | *Aziz & Jahan (2021), Moderating Role of Organizational Climate between Leadership and Employee Innovative Work Behavior: An Empirical Investigation at National Level. European Online. Journal of Natural and Social Sciences.* | Variabel X: *Leadership*<br><br>Variabel Y: *Employee Innovative Work Behavior*<br><br>Variabel Z (Moderator): *Organizational Climate* | Jenis data: Kuantitatif<br>Pengumpulan data: Tidak dijelaskan dalam jurnal<br>Analisis data: Tidak dijelaskan dalam jurnal<br>Sampel: Tingkat nasional | *Organizational Climate* memoderasi hubungan antara Leadership dan *Employee Innovative Work Behavior.* |

| No | Judul, Penulis, Tahun | Variabel Penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| 48 | Bibi et al. (2020), *Innovative Climate, a Determinant of Competitiveness and Business Performance in Chinese Law Firms: The Role of Firm Size and Age. Sustainability* (MDPI). | Variabel X1: *Innovative Climate*<br><br>Variabel M1: *Organizational Learning*<br><br>Variabel M2: *Innovative Behavior*<br><br>Variabel Z1: *Firm Size*<br><br>Variabel Z2: *Firm Age*<br><br>Variabel Y1: *Competitiveness*<br><br>Variabel Y2: *Business Performance* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaire*<br><br>Analisis data: SEM | *Innovative climate shows a significant positive relationship with innovative behavior.* |
| 49 | Munir & Beh (2019), *Measuring and enhancing organisational creative climate,knowledge sharing, and innovative work behavior in startups development. The Bottom Line.* | Variabel X: *Organisational Creative Climate*<br><br>Variabel M: *Knowledge Sharing Behavior*<br><br>Variabel Y: *Innovative Work Behavior* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaire*<br><br>Analisis data: SEM-PLS | *There is a positive relationship between organizational creative climate and innovative work behavior.* |
| 50 | Shanker et al. (2017), *Climate For Innovation And Organizational Performance: The Mediating Effect Of Innovative Work Behavior. Journal of Vocational Behavior.* | Variabel X: *Organizational Creative Climate*<br><br>Variabel M: *Innovative Work Behavior*<br><br>Variabel Y: *Organizational Performance* | Jenis data: *quantitative*<br><br>Pengumpulan data: *questionnaire*<br><br>Analisis data: SEM | *Organizational climate for innovation is positively related to innovative work behavior.* |
| **H2: Diduga *Innovative Climate* Berpengaruh Terhadap *Innovative Work Behavior*** | | | | |

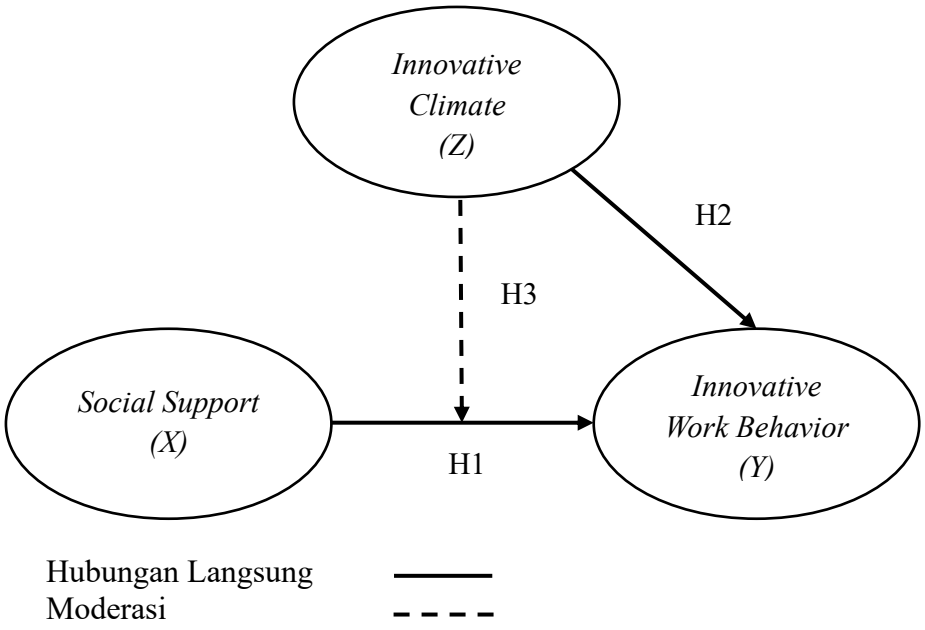
## C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model yang menggambarkan alur berpikir penelitian yang menjelaskan keterkaitan antara variabel satu dengan variabel lainnya berdasarkan teori yang digunakan maupun hasil penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2023). Kerangka pemikiran penelitian ini menggambarkan hubungan antarvariabel sebagai dasar dalam penyusunan hipotesis. Variabel yang digunakan terdiri atas *social support* sebagai variabel independen, *innovative work behavior* sebagai variabel dependen, serta *innovative climate* sebagai variabel moderasi yang berperan dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh *social support* terhadap *innovative work behavior*.

Dasar penyusunan kerangka konseptual dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Vuong et al. (2023) yang menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* serta *innovative climate* dapat memperkuat hubungan tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan sosial dan iklim inovasi memiliki peran penting dalam mendorong perilaku inovatif di organisasi. Selain itu, penelitian Finardo et al. (2025) menunjukkan bahwa *innovative climate* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* serta mendukung terbentuknya perilaku inovatif pada individu.

Berdasarkan kedua penelitian tersebut, kerangka konseptual dalam penelitian ini disusun dari hubungan antara *social support*, *innovative work behavior*, dan *innovative climate* dalam konteks organisasi sektor publik. Kerangka konseptual ini merupakan modifikasi dari penelitian Vuong et al. (2023) dan

Finardo et al. (2025), dengan menyesuaikan hubungan antarvariabel yang digunakan. Kerangka konseptual ini menjadi dasar dalam menggambarkan keterkaitan antarvariabel yang akan diuji dalam penelitian ini. Kerangka berfikir dalam penelitian ini di ilustrasikan dalam diagram hubungan antar variabel dibawah ini




Sumber: Modifikasi dari (Vuong et al. 2023) dan (Finardo et al., 2025)

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptul

Gambar 2.1 menunjukkan hubungan antara *social support* sebagai variabel independen (X) terhadap *innovative work behavior* sebagai variabel dependen (Y). Selain itu, *innovative climate* (Z) berperan sebagai variabel moderasi yang memoderasi pengaruh *social support* terhadap *innovative work behavior*.

## D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini merumuskan tiga hipotesis utama sebagai berikut:

### 1. Pengaruh *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior*

Penelitian Ramadhan & Wulandari (2025) menyatakan *Social support* merupakan persepsi individu mengenai tersedianya bantuan, perhatian, informasi, penghargaan, maupun dukungan emosional yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, maupun organisasi dalam membantu penyelesaian pekerjaan dan menghadapi berbagai tantangan kerja. Dukungan tersebut menciptakan rasa aman, meningkatkan kepercayaan diri, serta memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan. Ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari lingkungan kerjanya, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas organisasi, termasuk dalam menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi (Ahmad et al., 2023).

Karyawan yang memperoleh *social support* akan lebih mudah berbagi pengetahuan, memperoleh umpan balik, serta mendapatkan bantuan ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaannya (Dewi & Nilasari, 2026). Kondisi tersebut mendorong munculnya keberanian untuk mencoba cara kerja baru, menyampaikan gagasan inovatif, hingga mengimplementasikan solusi yang dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan. Dengan demikian, semakin tinggi

dukungan sosial yang diterima karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk menampilkan *innovative work behavior* (Vuong et al., 2023).

Hubungan antara *social support* dan *innovative work behavior* sejalan dengan penelitian Vuong et al. (2023) yang menjadi dasar dalam penyusunan kerangka konseptual penelitian ini. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* serta menjadi faktor penting dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Penelitian Revanza & Gunawan (2024) turut memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* karyawan. Temuan tersebut juga diperkuat oleh penelitian Suseno et al. (2020) serta penelitian Wicaksono et al. (2025) yang sama-sama membuktikan bahwa *social support* memiliki pengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

**H1: Diduga terdapat pengaruh positif *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior***

**2. Pengaruh *Innovative Climate* terhadap *Innovative Work Behavior***

*Innovative climate* merupakan persepsi bersama anggota organisasi mengenai sejauh mana lingkungan kerja mendukung kreativitas, pembelajaran, kolaborasi, pengambilan risiko, serta pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru (Afnan & Pusparini,

2025). Organisasi yang memiliki iklim inovasi yang baik umumnya memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bereksperimen, menyediakan sumber daya yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap perubahan (Srirahayu et al., 2023). Kondisi tersebut memungkinkan karyawan merasa lebih percaya diri untuk melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Semakin kondusif *innovative climate* yang dirasakan karyawan, semakin besar peluang munculnya perilaku kerja inovatif. Lingkungan yang mendukung inovasi akan mendorong karyawan untuk mengembangkan kreativitas, mempromosikan ide kepada rekan kerja maupun pimpinan, serta mengimplementasikan ide tersebut menjadi solusi yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Hubungan tersebut sesuai dengan penelitian Vuong et al. (2023) dan Finardo et al. (2025) yang menjadi acuan dalam penyusunan kerangka konseptual penelitian ini. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa *innovative climate* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Aditya dan Ardana (2016) serta (Nur et al., 2025) yang membuktikan bahwa iklim organisasi yang mendukung inovasi mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

**H2 : Diduga *Innovative Climate* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior***

### 3. Peran *Innovative Climate* dalam Memoderasi Pengaruh *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior*

*Innovative climate* tidak hanya berperan sebagai faktor yang memengaruhi *innovative work behavior*, tetapi juga dapat memperkuat pengaruh *social support* terhadap perilaku kerja inovatif. Afnan & Pusparini (2025) mengatakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi akan membuat berbagai bentuk dukungan sosial yang diterima karyawan menjadi lebih efektif dalam mendorong munculnya ide-ide baru dan keberanian untuk melakukan inovasi. Sebaliknya, apabila organisasi memiliki iklim inovasi yang rendah, maka pengaruh *social support* terhadap *innovative work behavior* berpotensi menjadi kurang optimal karena karyawan merasa terbatas dalam mengekspresikan kreativitasnya (Finardo et al., 2025).

Ketika organisasi menyediakan lingkungan yang terbuka terhadap perubahan, menghargai kreativitas, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bereksperimen, maka dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja akan lebih mudah diterjemahkan menjadi tindakan inovatif (Vuong et al., 2023). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *innovative climate* tidak hanya menciptakan lingkungan yang kondusif bagi munculnya inovasi, tetapi juga meningkatkan efektivitas dukungan sosial yang diterima karyawan.

Lingkungan kerja yang mendukung inovasi memberikan keyakinan kepada karyawan untuk mengembangkan, menyampaikan, dan mengimplementasikan ide-ide baru sehingga berbagai bentuk dukungan yang

diterima dapat dimanfaatkan secara optimal dalam menghasilkan perilaku kerja inovatif (You et al., 2022). Sebaliknya, Xu & Suntrayuth (2022) menyatakan lingkungan kerja dengan tingkat *innovative climate* yang rendah cenderung membatasi pemanfaatan dukungan sosial karena karyawan merasa kurang memperoleh kesempatan maupun dorongan untuk melakukan inovasi. Dengan kata lain, *innovative climate* menciptakan kondisi yang memungkinkan *social support* memberikan dampak yang lebih kuat terhadap peningkatan *innovative work behavior*.

Hubungan tersebut sejalan dengan penelitian Vuong et al. (2023) yang menjadi dasar dalam pengembangan model penelitian ini yang menunjukkan bahwa *innovative climate* mampu memoderasi pengaruh *social support* terhadap *innovative work behavior*. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Sutardi et al. (2022) dan Dewantara et al. (2023) menemukan bahwa *innovative climate* dapat memperkuat pengaruh faktor sosial terhadap perilaku inovatif. Dalam lingkungan kerja yang memiliki iklim inovatif yang tinggi, dukungan sosial yang diterima pegawai cenderung lebih efektif dalam mendorong munculnya perilaku kerja inovatif. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

**H3: Diduga *Innovative Climate* memperkuat pengaruh positif *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior***