

PERILAKU KERJA INOVATIF DAN KOMITMEN ORGANISASI, APAKAH MEMILIKI HUBUNGAN PADA *DIGITAL WORKERS*

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Kirana

rinfatmala@gmail.com

Abstract

Digitalization increases the need for human resources who are able to operate and master digital technology. Workers who are able to use digital competencies to complete their work and can access work data anywhere and anytime are called digital workers. Digital workers play an important role in providing innovation for companies as a form of company response to digital developments and efforts to keep pace with competition. The tendency of digital workers to contribute innovations to the company is related to their commitment to the company. This research aims to determine the relationship between innovative work behavior and the components of organizational commitment in digital workers. Innovative work behavior is measured using the innovative work behavior scale developed by Janssen (2000) and organizational commitment is measured using the organizational commitment questionnaire (OCQ) developed by Allen and Meyer (1990). Data collection was carried out by distributing questionnaires online via social media. This research data comes from 215 digital workers who work full-time. The research results show that there is a significant positive relationship between affective commitment and normative commitment and innovative work behavior, but no negative relationship was found between sustainable commitment and innovative work behavior in digital workers.

Key words: *affective commitment, continuance commitment, normative commitment, digital workers, innovative work behavior*

Abstrak

Digitalisasi meningkatkan kebutuhan akan sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan dan menguasai teknologi digital. Pekerja yang mampu menggunakan kompetensi digital untuk menyelesaikan pekerjaannya dan dapat mengakses data pekerjaan dimana pun dan kapan pun disebut sebagai *digital workers*. *Digital workers* memainkan peran penting dalam memberikan inovasi bagi perusahaan sebagai bentuk respon perusahaan terhadap perkembangan digital dan usaha untuk mengimbangi persaingan. Kecenderungan *digital workers* untuk menyumbangkan inovasi-inovasi bagi perusahaan berhubungan dengan komitmen yang dimilikinya terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara perilaku kerja inovatif dengan komponen komitmen organisasi pada *digital workers*. Perilaku kerja inovatif diukur menggunakan

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

innovative work behavior scale yang dikembangkan oleh Janssen (2000) dan komitmen organisasi diukur menggunakan organizational commitment questionnaire (OCQ) yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990). Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui media sosial. Data penelitian ini berasal dari 215 *digital workers* yang bekerja secara *full-time*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif secara signifikan antara komitmen afektif dan komitmen normatif dengan perilaku kerja inovatif, tetapi tidak ditemukan hubungan negatif antara komitmen berkelanjutan dengan perilaku kerja inovatif pada *digital workers*.

Kata kunci: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, pekerja digital, perilaku kerja inovatif

I. Pendahuluan

Digitalisasi menjadi topik hangat sejak Revolusi Industri 4.0 dicetuskan oleh pemerintah Jerman pada tahun 2011 (Machado et al., 2019). Revolusi Industri 4.0 juga menekankan adanya perubahan pada paradigma industri dan organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital, seperti *Cyber-Physical Systems (CPS)*, *Internet of Things (IoT)*, robotik, *big data*, *cloud technology*, dan *Augmented Reality (AR)* (Gayatri, et al., 2022; Marsela & Limbongan, 2021).

Saat ini, penting bagi organisasi untuk mengintegrasikan penggunaan teknologi digital dengan proses, prosedur, dan sistem kerjanya atau yang biasa disebut sebagai transformasi digital (Daud, et al., 2021; Gorenšek & Kohont, 2019). Menurut Machado et al. (2019) transformasi digital dimulai dengan memahami tingkat kematangan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilihat melalui pemahaman perusahaan terhadap kekuatan, kelemahan, dan aspek-aspek apa saja yang perlu diintegrasikan dengan teknologi digital. Ketika perusahaan dapat memetakan faktor-faktor tersebut, maka perusahaan dapat memanfaatkannya untuk mengembangkan potensi pada sistem kerjanya saat ini.

Beberapa contoh dari penerapan transformasi digital pada perusahaan adalah kemunculan jasa pemesanan transportasi secara *online*, metode pembayaran non-tunai menggunakan uang digital, dan jasa pembelian produk secara *online* yang dapat diakses menggunakan perangkat digital (Asiati et al., 2018).

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

Sejalan dengan transformasi digital perusahaan, kebutuhan perusahaan akan pegawai dengan kompetensi digital pun meningkat (Boston Consulting Group., 2021). Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *Information and Communications Technology Council* (ICTC), diketahui bahwa kompetensi yang paling dibutuhkan perusahaan di era digitalisasi adalah pegawai dengan kompetensi digital (Cukier & Anani, 2022).

Menurut Hall, et al., (2020) pekerja yang menggunakan kompetensi digital untuk menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan *digital workers*. Beblavý, et al., (2016) menyatakan bahwa *digital workers* dapat mencakup pada seluruh level pekerja perusahaan selama pekerjaan yang dilakukan mayoritas memanfaatkan kompetensi digital yang dimiliki individu. Lebih lanjut, Oberländer, et al., (2020) mendefinisikan kompetensi digital pada lingkungan kerja sebagai sekumpulan pengetahuan (*knowledges*), keterampilan (*skills*), dan kemampuan (*abilities*) yang mendukung seseorang untuk bekerja lebih efisien dan efektif melalui penggunaan teknologi digital. Selain itu, *digital workers* juga memiliki karakteristik menginginkan lingkungan perusahaan dengan alur kerja yang lebih fleksibel, suportif, kolaboratif, mendukung *work-life balace* dan *well-being*, serta sesuai dengan nilai-nilai yang dianut individu (Meret, et al., 2018).

Digital workers dikategorikan ahli dalam menggunakan teknologi digital sementara pegawai biasa sering kali merasa kesulitan menggunakan teknologi digital untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Lebih lanjut, *digital workers* juga lebih terbuka dan menunjukkan sikap positif ketika perusahaan menghadirkan inovasi baru yang menggunakan teknologi digital terkait pekerjaan dibandingkan dengan pegawai pada umumnya (Pilav-Velić, et al., 2021).

Transformasi digital memberikan beban tersendiri bagi *digital workers* dibandingkan pegawai pada umumnya (Pilav-Velić et al., 2021). Berbeda dengan pegawai pada umumnya yang tidak sepenuhnya menggantungkan pekerjaannya menggunakan teknologi digital, mayoritas pekerjaan *digital workers* berkaitan dengan penggunaan teknologi digital (Woodcock, 2021). Dalam hal ini, teknologi digital membantu *digital workers* untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan rangkaian tugas yang lebih kompleks dibandingkan pegawai pada umumnya. Akan tetapi, penggunaan teknologi digital ini juga menuntut *digital worker* untuk terus

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

menghadirkan inovasi baru yang dapat meningkatkan efisiensi pekerjaannya (Pilav-Velić et al., 2021).

Sebagai contoh, umumnya proses seleksi calon pegawai dapat berlangsung selama empat bulan atau lebih. Akan tetapi, salah satu perusahaan ternama dunia yang bergerak di bidang manufaktur menghadirkan inovasi baru dengan membuat program AI (*Artificial Intelligence*) berbentuk permainan yang melibatkan proses kognitif untuk proses seleksi calon pegawai. Dari program ini, seleksi calon pegawai yang awalnya dapat memakan waktu empat bulan dapat dipangkas menjadi hanya dalam waktu empat minggu (Doherty, 2022). Dari fenomena tersebut, dapat terlihat bahwa dengan berinovasi, *digital workers* dapat menghadirkan metode kerja baru yang meningkatkan efisiensi eksekusi pekerjaannya.

Digital workers juga memainkan peran penting dalam memberikan inovasi bagi organisasi, sekaligus sebagai sumber utama dan pelaksana inovasi selama transformasi digital (Santoso, et al., 2019). Inovasi yang diberikan oleh *digital workers* ini penting untuk perkembangan, sekaligus membantu organisasi agar dapat bersaing di pasar global melalui penggunaan teknologi digital (Yuan & Woodman, 2010).

Hal ini dikarenakan organisasi mungkin saja tidak dapat mengeksekusi pelaksanaan transformasi digital secara langsung tanpa menghadapi masalah (Gorenšek & Kohont, 2019). Karena itulah, keberadaan *digital workers* penting untuk menghadirkan solusi yang kreatif dan inovatif melalui penggunaan teknologi yang tersedia. Dalam hal ini, *digital workers* sebagai pegawai di perusahaan merupakan kunci utama perusahaan dalam menciptakan inovasi-inovasi baru selama transformasi digital (Santoso et al., 2019).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Boston Consulting Group (BCG) pada kurang lebih 10.000 *digital workers*, lebih dari 70% di antaranya memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja ke perusahaan lain (Strack et al., 2021). Dorongan ini dilatarbelakangi oleh beberapa alasan, yakni keinginan untuk mengeksplorasi karier baru, mencari tantangan baru, merasa kinerjanya kurang dihargai di perusahaan sebelumnya, dan berniat mencari perusahaan yang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut individu. Hal ini sekaligus menandakan bahwa *digital workers* memiliki tingkat komitmen yang rendah terhadap perusahaannya.

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

Hasil penelitian oleh Glazer, et al., (2019) menemukan bahwa *digital workers* memiliki komitmen berkelanjutan yang rendah dibandingkan pegawai pada umumnya. Hal ini dikarenakan *digital workers* memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja, tidak takut kehilangan kesempatan yang diperoleh dari perusahaan, dan tidak takut dengan minimnya alternatif pekerjaan yang.

Berbeda dengan pegawai pada umumnya yang lebih mau menghabiskan masa kariernya di perusahaan karena takut kehilangan *benefit* yang ditawarkan perusahaan. Akan tetapi, hasil penelitian juga membuktikan bahwa *digital workers* memiliki komitmen afektif dan komitmen normatif yang tinggi terhadap perusahaan (Glazer et al., 2019).

Hanya saja, kondisi ini berlaku apabila perusahaan dapat memberikan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang tepat guna meningkatkan komitmen *digital workers* terhadap perusahaan. Selain itu, perusahaan juga perlu menyediakan bimbingan, umpan balik performa, dan memberikan *rewards* yang tepat bagi mereka yang telah menunjukkan performa yang baik selama bekerja.

Penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku kerja inovatif masih jarang ditemui di Indonesia. Selain itu, sebagian besar penelitian yang telah dilakukan lebih terfokus untuk meneliti individu yang bekerja sebagai pegawai bank dan tenaga pendidik yang mayoritas pekerjaannya tidak berkaitan dengan pengembangan inovasi dan penggunaan teknologi digital. Apabila melihat pesatnya perkembangan digitalisasi saat ini, maka penting bagi perusahaan untuk terus berinovasi agar dapat berkompetisi di pasar global.

Digital workers sebagai pegawai yang memanfaatkan kompetensi digitalnya dalam bekerja dapat menjadi kunci utama suatu perusahaan untuk menghadirkan inovasi-inovasi baru. Akan tetapi, kecenderungan *digital workers* untuk berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan juga berhubungan dengan sejauh mana dirinya merasa menjadi bagian dari perusahaan.

Penelitian ini hendak melihat hubungan antara komponen-komponen komitmen organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada *digital workers*. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada saran pengembangan yang diperlukan perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif pegawai.

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

II. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mengukur variabel pada partisipan untuk memperoleh skor yang dapat dianalisis secara statistik untuk kemudian ditarik kesimpulan dan diinterpretasikan (Gravetter & Forzano, 2016). Penelitian ini menggunakan strategi penelitian korelasional. Menurut Gravetter dan Forzano (2016), strategi penelitian korelasional adalah penelitian yang berusaha mencari hubungan antara dua variabel dengan menghitung skor kedua variabel pada setiap partisipan. Pada penelitian ini, peneliti hendak mencari hubungan antara komponen-komponen komitmen organisasi dengan perilaku kerja inovatif.

Populasi penelitian ini adalah *digital workers* atau pekerja digital yang menggunakan kompetensi digital untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa frekuensi penggunaan teknologi digital dan pemakaian internet sehari-hari berhubungan dengan peningkatan kompetensi digital pada individu (López Peláez, et al., 2020). Individu yang rutin menggunakan perangkat digital selama kurang lebih empat jam sehari menunjukkan peningkatan pada kemampuan digital yang dimilikinya. Dari sini, peneliti menentukan kriteria partisipan adalah pekerja yang menggunakan komputer dan internet untuk menyelesaikan pekerjaan minimal 4 jam/hari dan mengakses dan mengolah informasi dari media digital untuk keperluan pekerjaan.

Peneliti juga menambahkan kriteria partisipan, yaitu pekerja yang dapat mengakses pekerjaan di luar tempat kerja. Hal ini dikarenakan keberadaan *digital workers* didukung oleh terciptanya *digital workplace* di organisasi yang menyediakan kemudahan untuk dapat mengakses informasi, berkolaborasi, dan menyelesaikan pekerjaan kapan pun, dan dimana pun (Attaran, et al., 2019).

Selanjutnya, menambahkan kriteria partisipan merupakan pekerja *full-time* yang bekerja minimal 40 jam dalam satu minggu. Kriteria ini mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa waktu kerja setara dengan 8 jam/hari dengan total 40 jam kerja dalam satu minggu dan lima hari kerja untuk satu minggu.

Peneliti juga menambahkan kriteria usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan yang ditentukan berdasarkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif.

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

Selain itu, peneliti juga menambahkan data partisipan pendukung, yaitu jabatan pekerjaan dan bidang atau sektor perusahaan yang digunakan untuk melihat kesesuaian partisipan dengan kriteria *digital workers*.

Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Alasan pemilihan metode ini karena peneliti tidak mengetahui dengan pasti jumlah populasi penelitian secara keseluruhan (Gravetter & Forzano, 2016). Lebih lanjut, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling* yang mana keterlibatan partisipan berdasarkan kesediaan partisipan untuk menjadi partisipan penelitian atau dapat pula dikatakan bersifat sukarela. Selain itu, peneliti menggunakan teknik *snowball sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang mana peneliti meminta partisipan untuk menyebarkan kembali kuesioner *online* penelitian kepada partisipan lain yang termasuk ke dalam kriteria partisipan penelitian, dan seterusnya (Kirchherr & Charles, 2018).

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada teman atau kerabat dekat yang memenuhi kriteria kemudian meminta bantuan mereka untuk menyebarkan kembali kuesioner kepada kenalan lain yang sesuai kriteria partisipan penelitian. Peneliti juga menyebarkan kuesioner *online* melalui media sosial untuk menjangkau populasi yang lebih luas, antara lain Instagram, Line, Telegram, Twitter, dan WhatsApp. Terakhir, peneliti juga meminta bantuan akun Twitter yang memiliki banyak pengikut (*followers*) untuk me-retweet atau menyebarkan kembali kuesioner *online* tersebut.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel perilaku kerja inovatif adalah *Innovative Work Behavior Scale* yang dikembangkan oleh Janssen, (2000). Alat ukur ini terdiri dari tiga tahap pada perilaku kerja inovatif, yaitu *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization*. Terdapat tiga item pernyataan pada masing-masing tahapan, sehingga total ada sembilan pernyataan. Pilihan jawaban atau respon yang tersedia berupa rentang 1 – 6 skala Likert dengan keterangan 1 = tidak pernah sampai 6 = selalu dengan jangkauan skor total pada alat ukur ini mulai dari 9 sampai 54. Metode pemberian skor dilakukan dengan menjumlahkan seluruh skor respon partisipan. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi pula kecenderungan perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan pegawai di lingkungan kerjanya.

Pengukuran variabel Komitmen Organisasi menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

oleh Allen & Meyer, (1990). Alat ukur ini terdiri dari 3 komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Terdapat total 13 item pernyataan yang mencakup item pada komponen komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Skala yang digunakan adalah skala Likert berupa rentang respon 1 – 6 dari 1 = sangat tidak setuju sampai 6 = sangat setuju dengan jangkauan skor total pada alat ukur ini mulai dari 13 sampai 78. Metode pemberian skor yang digunakan adalah menjumlahkan seluruh skor respon partisipan pada masing-masing komponen komitmen organisasi. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi pula kecenderungan komponen-komponen komitmen organisasi yang ditunjukkan pegawai di lingkungan kerjanya.

Peneliti menggunakan dua teknik analisis data, yaitu teknik analisis deskriptif dan teknik analisis statistik non-parametric Spearman rank order correlation. Teknik analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik partisipan penelitian (Graveter & Forzano, 2016). Gambaran karakteristik mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan pekerjaan, bidang perusahaan, lama masa kerja, jumlah hari kerja dan jam kerja dalam seminggu, lokasi tempat kerja, dan lama waktu menggunakan perangkat digital dan internet. Sementara itu, teknik analisis statistik *non-parametric Spearman rank order correlation* digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel, yaitu komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif.

III. Diskusi dan Hasil Gambaran Umum Partisipan

Partisipan penelitian ini adalah *digital workers* yang bekerja secara full-time, sudah bekerja minimal satu tahun di tempat kerja saat ini, dan dapat mengakses pekerjaan di luar tempat kerja. Berikut adalah tabel gambaran demografis dari 215 partisipan.

Tabel 1. Gambaran Demografis Partisipan

| Karakteristik | n | Persentase (%) |
|----------------------|-----|----------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 148 | 68,8 |
| Perempuan | 67 | 31,2 |
| Pendidikan | | |
| SMA/SMK | 63 | 29,3 |
| Diploma/Sarjana | 139 | 64,7 |

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

| | | |
|---------------------------------|-----|------|
| Magister | 13 | 6 |
| Masa Kerja | | |
| 1-4 tahun | 83 | 38,6 |
| >4-7 tahun | 54 | 25,1 |
| >7-10 tahun | 57 | 26,5 |
| >10 tahun | 21 | 9,8 |
| Bidang/Sektor Perusahaan | | |
| Telekomunikasi | 115 | 53,5 |
| Keuangan | 10 | 4,7 |
| Manufaktur | 7 | 3,3 |
| Pendidikan | 7 | 3,3 |
| Konstruksi | 6 | 2,8 |
| Lainnya | 70 | 32,6 |

Sumber: data diolah

Berdasarkan data di Tabel 1, mayoritas partisipan penelitian adalah laki-laki (68,8%). Apabila ditinjau dari segi usia, maka partisipan pada penelitian ini berada pada rentang usia 20 sampai 59 tahun ($M = 29,84$; $SD = 8,46$). Selanjutnya, diketahui pula mayoritas tingkat pendidikan partisipan adalah Diploma atau Sarjana (64,7%). Partisipan penelitian juga didominasi individu dengan masa kerja di perusahaan saat ini antara 1-4 tahun (38,6%), bekerja selama 5 hari dalam seminggu (68,4%), dengan jam kerja berkisar antara 40-45 jam seminggu (38,1%).

Selain itu, peneliti juga memperoleh data sektor atau bidang perusahaan tempat partisipan bekerja yang mencakup, antara lain telekomunikasi, keuangan, manufaktur, pendidikan, konstruksi, dan lainnya. Jabatan partisipan pun beragam mulai dari team leader project, marketing staff, staf HRD, staf analis, animator, staf IT, dan lainnya.

Pada gambaran variabel penelitian, peneliti melihat persebaran skor partisipan berdasarkan kategorisasi skor yang terbagi menjadi tiga kategori, yaitu kategori skor rendah, kategori skor sedang, dan kategori skor tinggi. Kategorisasi skor didapatkan dengan menghitung pembagian skor dari rentang kemungkinan skor minimal dan skor maksimal yang diperoleh partisipan berdasarkan jumlah item pada setiap komponen atau variabel penelitian yang dikali dengan rentang skala yang digunakan pada alat ukur.

Tabel 2. Gambaran Persebaran Skor Partisipan Variabel Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif

| Kategorisasi | Rentang | <i>n</i> | Persentase (%) |
|--------------|---------|----------|----------------|
|--------------|---------|----------|----------------|

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

| Komitmen Organisasi | | | | |
|--------------------------------|--------|---------|-----|------|
| Komitmen Afektif | Rendah | 4 – 10 | 0 | 0 |
| | Sedang | 11 – 16 | 26 | 12,1 |
| | Tinggi | 17 - 24 | 189 | 87,9 |
| Komitmen Normatif | Rendah | 6 – 15 | 25 | 11,6 |
| | Sedang | 16 – 25 | 62 | 28,8 |
| | Tinggi | 26 - 36 | 128 | 59,5 |
| Komitmen Berkelanjutan | Rendah | 3 – 7 | 15 | 7 |
| | Sedang | 8 – 12 | 56 | 26 |
| | Tinggi | 13 - 18 | 144 | 67 |
| Perilaku Kerja Inovatif | | | | |
| Perilaku Kerja Inovatif | Rendah | 9 – 23 | 2 | 0,9 |
| | Sedang | 24 – 38 | 61 | 28,4 |
| | Tinggi | 38 - 54 | 152 | 70,7 |

Sumber: data diolah

Berdasarkan persebaran skor partisipan pada komponen komitmen organisasi, diketahui bahwa mayoritas partisipan berada pada kategori skor tinggi untuk ketiga komponen, yaitu Komitmen Afektif ($n = 189$; 87,9%), Komitmen Normatif ($n = 128$; 59,5%), dan Komitmen Berkelanjutan ($n = 144$; 67%). Selanjutnya, persebaran skor partisipan pada variabel Perilaku Kerja Inovatif menunjukkan bahwa partisipan didominasi oleh kategori yang tergolong skor tinggi ($n = 152$; 70,7%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas partisipan memiliki komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan, dan menampilkan perilaku kerja inovatif yang tergolong tinggi di tempat kerjanya saat ini.

Korelasi Perilaku Kerja Inovatif dan Komitmen Organisasi

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan bahwa data komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, dan perilaku kerja inovatif tidak terdistribusi secara normal, sehingga tidak memenuhi syarat tes parametrik. Menurut Gravetter & Wallnau, (2017), *Spearman correlation* dapat digunakan sebagai alternatif dari Pearson correlation. Berdasarkan hasil tersebut, pengujian hipotesis pun dilakukan dengan teknik analisis statistik non-parametric *Spearman rank order correlation*.

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

Tabel 3. Hasil Korelasi Spearman

| No | Variabel | M | SD | 1 | 2 | 3 |
|----|-------------------------|-------|------|--------|--------|--------|
| 1 | Perilaku Kerja Inovatif | 42,62 | 7,49 | | | |
| 2 | Komitmen Afektif | 20,82 | 2,99 | 0,56** | | |
| 3 | Komitmen Normatif | 26,63 | 8,12 | 0,52** | 0,77** | |
| 4 | Komitmen Berkelanjutan | 13,91 | 3,70 | 0,49 | 0,73** | 0,89** |

** . Korelasi signifikan pada tingkat 0,01 (1-tailed)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa dua dari tiga hipotesis penelitian didukung oleh data yang ada. Pada hipotesis pertama ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan ($\rho(213) = 0,56$, $n = 215$, $p < .01$, one tail) antara komitmen afektif ($M = 20,82$; $SD = 2,99$) dengan perilaku kerja inovatif ($M = 42,62$; $SD = 7,49$) pada *digital workers*. Dari sini, diketahui bahwa semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kecenderungan perilaku kerja inovatif individu. Selanjutnya, diketahui pula effect size yang diperoleh adalah sebesar $r^2 = 0,31$, sehingga dapat dikatakan termasuk large effect (Graveter & Forzano, 2016). Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat 31% varians dari variabel Perilaku Kerja Inovatif dapat dijelaskan dari hubungannya dengan Komitmen Afektif.

Kemudian, hipotesis kedua juga ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan ($\rho(213) = 0,52$, $n = 215$, $p < .01$, one tail) antara komitmen normatif ($M = 26,63$; $SD = 8,12$) dengan perilaku kerja inovatif ($M = 42,62$; $SD = 7,49$) pada *digital workers*. Artinya, semakin tinggi komitmen normatif yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kecenderungan perilaku kerja inovatif individu.

Lebih lanjut, diketahui pula effect size yang diperoleh adalah sebesar $r^2 = 0,27$, yakni termasuk large effect (Graveter & Forzano, 2016) yang mana mengindikasikan bahwa terdapat 27% varians dari variabel perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan dengan Komitmen Normatif.

Berbeda dengan hipotesis lainnya, hipotesis ketiga tidak didukung oleh data yang ada. Dalam hal ini, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan ($\rho(213) = 0,49$, $n = 215$, $p > .01$, one tail) antara komitmen berkelanjutan ($M = 13,91$; $SD = 3,70$) dengan perilaku kerja inovatif ($M = 42,62$; $SD = 7,49$) pada *digital workers*.

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa dua dari tiga hipotesis didukung oleh analisis data yang telah dilakukan. Pada hipotesis pertama, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen afektif dengan perilaku kerja inovatif pada *digital workers*. Artinya, semakin tinggi komitmen afektif individu, maka semakin tinggi pula kecenderungan perilaku kerja inovatif individu.

Hasil penelitian ini pun sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hakimian, et al., (2016). Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi menunjukkan performa yang lebih baik melalui ide atau inovasi baru untuk kesuksesan perusahaan. Hal ini dapat terlihat pada kemauan pegawai untuk mengobservasi dan memahami masalah yang dihadapi perusahaan. Lebih lanjut, Bawuro, et al., (2018) menyatakan bahwa diperlukan usaha lebih dari pegawai ketika akan mengembangkan inovasi tertentu. Apabila pegawai memiliki ikatan emosional kuat dengan perusahaan dan merasa telah menjadi bagian dari perusahaan, maka lebih mungkin baginya untuk mengerahkan usaha lebih melalui inovasi-inovasi yang diberikannya demi perkembangan perusahaan.

Selanjutnya, pada hipotesis kedua juga terbukti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen normatif dengan perilaku kerja inovatif pada *digital workers*. Artinya, semakin tinggi komitmen normatif individu, maka semakin tinggi pula kecenderungan perilaku kerja inovatif individu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hakimian et al (2016) yang mana rasa tanggung jawab dan hutang budi yang dimiliki pegawai sebagai bagian dari perusahaan mendorongnya untuk terus menunjukkan performa terbaik di perusahaan. *Digital workers* identik dengan jam kerja yang fleksibel dan menyukai pekerjaan yang mendukung *work-life balance* (Gheidar & Zanjani, 2021).

Menurut Mee Choo, et al., (2016), situasi kerja dimana perusahaan memberikan fleksibilitas jam kerja dapat meningkatkan komitmen normatif pegawai. Jam kerja yang fleksibel dapat mendukung *work-life balance* yang dimiliki *digital workers* karena mereka memiliki kontrol terhadap waktu kerjanya sehari-hari. Oleh karena itulah, *digital workers* akan merasa berhutang budi pada kebebasan yang diberikan perusahaan, sehingga mereka merasa harus membalasnya dengan menyumbangkan inovasi-inovasi baru untuk kesuksesan perusahaan.

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

Berbeda dengan dua hipotesis lainnya, hipotesis ketiga pada penelitian ini tidak didukung oleh data yang ada. Dalam hal ini, tidak ditemukan hubungan negatif antara komitmen berkelanjutan dengan perilaku kerja inovatif pada *digital workers*, sehingga hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jafri, (2010).

Adapun dugaan pertama peneliti terkait perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada kriteria masa kerja partisipan penelitian. Partisipan pada penelitian ini didominasi oleh *digital workers* dengan masa kerja 1-4 tahun di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian oleh Sujatha, et al., (2013) menemukan bahwa pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun di perusahaan memiliki tingkat komitmen berkelanjutan yang lebih tinggi daripada pegawai dengan masa kerja 6-15 tahun. Hal ini dikarenakan pegawai dengan masa kerja 6-15 sudah merasa stabil dengan posisi kerjanya, sehingga tidak lagi mengkhawatirkan perjalanan kariernya. Sementara itu, pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun merasa memiliki rasa tanggung jawab untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya di perusahaan agar dapat memaksimalkan pembelajaran dan pengalaman kerja yang penting untuk perkembangan kariernya di masa depan.

Berikutnya, peneliti juga menduga perbedaan hasil penelitian ini dikarenakan adanya variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yang memediasi hubungan antara komitmen berkelanjutan dengan perilaku kerja inovatif pegawai. Hal ini berdasarkan hasil penelitian dari Kasogela, (2019) yang menemukan bahwa pegawai dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih baik ketika memiliki karakteristik personal, yakni kepercayaan diri terhadap keterampilan kerjanya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Zhou & George, (2001) pun menjelaskan bahwa pegawai dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi cenderung lebih kreatif selama bekerja karena adanya *perceived organizational support* yang mendukung kreativitas pegawai dan karakteristik pekerjaan dengan rekan kerja yang suportif untuk memberikan bimbingan serta umpan balik yang membangun selama bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen afektif dan komitmen normatif dengan perilaku kerja inovatif *digital workers*. Secara umum, komitmen

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

afektif dan komitmen normatif mendorong pegawai menunjukkan performa terbaiknya melalui perilaku kerja inovatif. Komitmen afektif melibatkan keterikatan emosional dan penerimaan pegawai terhadap nilai-nilai perusahaan. Kedua hal tersebut dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan efisiensi kerja perusahaan melalui inovasi-inovasi baru (Jafri, 2010).

Selain itu, komitmen normatif juga membantu pegawai untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan bekerja lebih akurat dan efisien dalam mengembangkan inovasi baru di perusahaan (Hakimian et al., 2016). Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk fokus meningkatkan komitmen afektif dan normatif pegawai agar mereka terdorong untuk berkontribusi pada perkembangan perusahaan melalui pemberian ide dan inovasi yang kreatif.

IV. Kesimpulan

Penelitian ini hendak mencari tahu hubungan antara komponen-komponen komitmen organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada *digital workers*. Hasil penelitian pada 215 partisipan diperoleh bahwa dua dari tiga hipotesis didukung oleh data yang ada. Pada hipotesis pertama terbukti bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen afektif dengan perilaku kerja inovatif pada *digital workers*. Artinya, semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kecenderungan perilaku kerja inovatif individu. Selanjutnya, pada hipotesis kedua ditemukan pula hubungan positif yang signifikan antara komitmen normatif dengan perilaku kerja inovatif pada *digital workers*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen normatif yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kecenderungan perilaku kerja inovatif individu. Akan tetapi berbeda dengan dua hipotesis lainnya, tidak ditemukan hubungan negatif antara komitmen berkelanjutan dengan perilaku kerja inovatif pada *digital workers*.

Secara umum, penelitian ini memiliki beberapa kelebihan pada metode penelitian yang digunakan. Pertama, peneliti melakukan penelitian pada variabel komitmen organisasi secara multidimensional menggunakan alat ukur *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen, yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Dari

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

pembagian komponen tersebut, hasil penelitiannya ini dapat memperjelas hubungan antara perilaku kerja inovatif dengan setiap komponen komitmen organisasi. Kedua, jumlah partisipan pada penelitian adalah 215 partisipan, yang mana sudah memenuhi jumlah minimal partisipan yang diperlukan berdasarkan perhitungan *G*power*, yaitu 115 partisipan.

Penelitian ini juga memiliki beberapa limitasi. Pertama, partisipan pada penelitian ini mengisi kuesioner yang berbentuk *self-report* yang mana partisipan menilai sendiri bagaimana performa mereka selama bekerja, sehingga dapat menyebabkan bias terhadap respon partisipan pada item alat ukur. Kedua, alat ukur *OCQ* yang digunakan pada penelitian ini berasal dari penelitian lain yang mengadaptasi alat ukur ke dalam Bahasa Indonesia dan hanya diujikan kepada 30 pegawai umum yang karakteristiknya dapat berbeda dengan *digital workers*. Terakhir, target populasi pada penelitian ini adalah *digital workers* yang mana peneliti tidak melakukan spesifikasi pada bidang pekerjaan ataupun sektor perusahaan yang dituju, sehingga peneliti tidak dapat memastikan kesesuaian karakteristik pekerjaan *digital workers* dengan variabel yang diteliti pada penelitian ini. Lebih spesifik, apabila melihat dari keseluruhan partisipan pada penelitian ini, peneliti menduga mungkin saja tidak semua karakteristik pekerjaan partisipan berkaitan dengan perilaku inovatif selama bekerja.

Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran metodologis bagi penelitian serupa di masa yang akan datang. Pertama, penelitian berikutnya sebaiknya mengkombinasikan metode penelitian antara pengisian kuesioner oleh pegawai dan penilaian performa pegawai serta wawancara kepada supervisor pegawai yang bersangkutan. Hal ini dilakukan agar peneliti memiliki sumber kredibel lain yang dapat mengkonfirmasi performa pegawai dengan baik.

Kedua, penelitian berikutnya disarankan untuk melakukan pengujian alat ukur kepada populasi penelitian terlebih dahulu. Peneliti berasumsi bahwa akan lebih baik apabila dilakukan pengujian kembali alat ukur kepada partisipan yang hendak dituju untuk memastikan reliabilitas dan validitas alat ukur tersebut. Ketiga, penelitian berikutnya juga sebaiknya menentukan kriteria partisipan secara spesifik, seperti

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

pada jabatan pekerjaan atau sektor perusahaan yang berkaitan dengan pengembangan inovasi agar dapat menggambarkan variabel perilaku kerja inovatif dengan baik.

Terakhir, penelitian berikutnya diharapkan menelaah kembali faktor-faktor lain yang dapat menjelaskan hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada *digital workers* yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, dan *perceived organizational support* untuk memberikan penjelasan terkait perbedaan hasil penelitian yang ditemukan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kecenderungan perilaku kerja inovatif yang ditampilkan *digital workers*. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk fokus pada komitmen organisasi pegawai agar mereka terdorong untuk menampilkan perilaku kerja inovatif melalui sumbangan inovasi-inovasi baru yang dapat mendukung kesuksesan perusahaan. Lebih spesifik, hasil penelitian ini menemukan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan paling besar dengan perilaku kerja inovatif pegawai.

Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan interaksi antar-pegawai selama bekerja sehari-hari melalui *respectful engagement*. Hasil penelitian Basit, (2019), menemukan bahwa *respectful engagement* dapat meningkatkan komitmen afektif. *Respectful engagement* dapat ditunjukkan dengan membangun komunikasi dua arah yang mendukung pegawai dapat dengan nyaman mengekspresikan pendapat dan ide mereka selama bekerja. Hal ini juga dapat diimbangi dengan bentuk apresiasi atas kesediaan pegawai untuk berpartisipasi aktif selama bekerja. Ketika pegawai merasa pendapatnya dihargai, maka hal ini pun dapat meningkatkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, sekaligus meningkatkan performa kerja pegawai.

Selanjutnya, perusahaan juga dapat menggunakan upaya lain untuk meningkatkan komitmen normatif pegawai, yakni melalui *self-leadership*. Hasil penelitian oleh Inam, et al., (2023) menemukan bahwa *self-leadership* dapat meningkatkan partisipan dan performa pegawai di perusahaan. Top management dan HR dapat menerapkan *self-leadership* dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk menyusun *goal-setting* dan bentuk *rewards* yang mereka inginkan ketika berhasil mencapai *goal-setting* yang telah ditetapkan, sekaligus sebagai bentuk kebebasan pegawai untuk membentuk lingkungan kerjanya sendiri yang

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

diharapkan dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan performanya selama bekerja di perusahaan.

V. Bibliografi

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Asiati, D., Aji, G. B., Ningrum, V., Ngadi, N., Triyono, T., Kurniawan, F. E., ... Purba, Y. A. (2018). Employment Opportunities And Human Resources Development In Digital Era: A Case Study In Industrial Sector. *Journal of Indonesian Social Sciences and Humanities*, 8(2), 159–168. <https://doi.org/10.14203/jissh.v8i2.138>
- Attaran, M., Attaran, S., & Kirkland, D. (2019). The Need for Digital Workplace. *International Journal of Enterprise Information Systems*, 15(1), 1–23. <https://doi.org/10.4018/IJEIS.2019010101>
- Basit, A. A. (2019). Examining how respectful engagement affects task performance and affective organizational commitment. *Personnel Review*, 48(3), 644–658. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0050>
- Bawuro, F. A., Danjuma, I., & Wajiga, H. (2018). Factors Influencing Innovative Behaviour of Teachers in Secondary Schools in the North East of Nigeria. *Path of Science*, 4(3), 1007–1017. <https://doi.org/10.22178/pos.32-9>
- Beblavý, M., Fabo, B., & Lenaerts, K. (2016). Demand for Digital Skills in the US Labour Market: The IT Skills Pyramid. In *CEPS Special Report*. Retrieved from <https://www.ceps.eu/node/12055>
- Boston Consulting Group. (2021). Up to 75% of digital workers are looking to change jobs within two to three years. Retrieved October 9, 2023, from <https://www.prnewswire.com/news-releases/up-to-75-of-digital-workers-are-looking-to-change-jobs-within-two-to-three-years-301433490.html>.
- Cohen, A. (1993). Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta-Analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(2), 143–159. https://doi.org/10.1207/s15324834basp1402_2
- Cukier, W., & Anani, N. (2022). The future of digital work relies on people, not just technology. Retrieved from <https://policyoptions.irpp.org/magazines/the-future-of-digital-work-relies-on-people-not-just-technology/>
- Daud, S. R., Mukapit, M., Hussin, N., Yahya, W. K., & Rahim, N. A. (2021). Digital Employee Experience (DEX): A Preliminary Study. *Insight Journal*, 8(3), 105–116.
- Doherty. (2022). Workplace transformation: 4 inspiring examples of innovative digital workspaces. Retrieved from Doherty Associates website: <https://www.doherty.co.uk/blog/workplace-transformation-examples/>
- Gayatri, G., Jaya, I. G. N. M., & Rumata, V. M. (2022). The Indonesian Digital Workforce Gaps in 2021–2025. *Sustainability*, 15(1), 754. <https://doi.org/10.3390/su15010754>
- Gheidar, Y., & Zanjani, M. S. (2021). Designing a Conceptual Framework for Digital

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono

Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

- Employee Experience. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(4), 669–680. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2020.305871.674131>
- Glazer, S., Mahoney, A. C., & Randall, Y. (2019). Employee development's role in organizational commitment: a preliminary investigation comparing generation X and millennial employees. *Industrial and Commercial Training*, 51(1), 1–12. <https://doi.org/10.1108/ICT-07-2018-0061>
- Gorenšek, T., & Kohont, A. (2019). Conceptualization of digitalization: Opportunities and challenges for organizations in the Euro-mediterranean area. *International Journal of Euro-Mediterranean Studies*, 12(2), 93–115.
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. B. (2016). *Research methods for the behavioral science* (5th ed.). Stanford: Cengage Learning.
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. (2017). *Statistic for the behavioral sciences* (10th ed.). Stanford: Cengage Learning.
- Hakimian, F., Farid, H., Ismail, M. N., & Nair, P. K. (2016). Importance of commitment in encouraging employees' innovative behaviour. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(1), 70–83. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2015-0054>
- Hall, G., Voranau, R., & Rentschler, R. (2020). Digital workers , well-being and networking : The case of transformational festivals and the importance of co-creation. In *Digital Transformation in the Cultural and Creative Industries* (1st ed., p. 4324). Routledge - Taylor and Francis Group.
- Inam, A., Ho, J. A., Sheikh, A. A., Shafqat, M., & Najam, U. (2023). How self leadership enhances normative commitment and work performance by engaging people at work? *Current Psychology*, 42(5), 3596–3609. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01697-5>
- Jafri, M. H. (2010). Organizational Commitment and Employee's Innovative Behavior - A Study in Retail Sector. *Journal of Management Research*, 10(1), 62–68.
- 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>
- Kasogela, O. K. (2019). The Impacts of Continuance Commitment to Job Performance. *Advanced Journal of Social Science*, 5(1), 93–100. <https://doi.org/10.21467/ajss.5.1.93-100>
- Kirchherr, J., & Charles, K. (2018). Enhancing the sample diversity of snowball samples: Recommendations from a research project on anti-dam movements in Southeast Asia. *PLOS ONE*, 13(8), e0201710. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0201710>
- López Peláez, A., Erro-Garcés, A., & Gómez-Ciriano, E. J. (2020). Young people, social workers and social work education: the role of digital skills. *Social Work Education*, 39(6), 825–842. <https://doi.org/10.1080/02615479.2020.1795110>
- Machado, C. G., Winroth, M., Carlsson, D., Almström, P., Centerholt, V., & Hallin, M. (2019). Industry 4.0 readiness in manufacturing companies: challenges and enablers towards increased digitalization. *Procedia CIRP*, 81, 1113–1118. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2019.03.262>
- Marsela, N. M. K., & Limbongan, K. (2021). Indonesia ICT Workers: Deteminants and Strategy to Support National Digital Transformation. *ADB I Wokring Paper Series*, (1258).
- Mee Choo, J. L., Desa, N. M., & Abu Hassan Asaari, M. H. (2016). Flexible Working

Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers

Rini Fatmala Hasibuan, Subambang Harsono
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

- Arrangement toward Organizational Commitment and Work-Family Conflict. *Studies in Asian Social Science*, 3(1), 21–36. <https://doi.org/10.5430/sass.v3n1p21>
- Meret, C., Fioravanti, S., Iannotta, M., & Gatti, M. (2018). The Digital Employee Experience: Discovering Generation Z. In *Lecture Notes in Information Systems and Organisation* (Vol. 23, pp. 241–256). https://doi.org/10.1007/978-3-319-62051-0_20
- Oberländer, M., Beinicke, A., & Bipp, T. (2020). Digital competencies: A review of the literature and applications in the workplace. *Computers & Education*, 146, 103752. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103752>
- Pilav-Velić, A., Černe, M., Trkman, P., Wong, S. I., & Abaz, A. K. (2021). Digital or Innovative: understanding “Digital Literacy – Practice – Innovative Work Behavior” Chain. *South East European Journal of Economics and Business*, 16(1), 107–119. <https://doi.org/10.2478/jeb-2021-0009>
- Posner, B. Z., & Schmidt, W. H. (1984). Values and the American Manager: An Update. *California Management Review*, 26(3), 202–216. <https://doi.org/10.2307/41165090>
- Santoso, H., Elidjen, E., Abdinagoro, S. B., & Arief, M. (2019). The role of creative self-efficacy, transformational leadership, and digital literacy in supporting performance through innovative work behavior: Evidence from telecommunications industry. *Management Science Letters*, 9(Special Issue 13), 2305–2314. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.024>
- Strack, R., Kovács-Ondrejko, O., Baier, J., Kotsis, Á., Antebi, P., & Kavanagh, K. (2021). Decoding the Digital Talent Challenge. Retrieved from <https://www.bcg.com/publications/2021/what-digital-talent-expect-from-a-job>
- Sujatha, S., Swathi, M., & Seema, A. (2013). Impact of Term of Experience on Organizational Commitment of Employees... Future plans View project. *International Journal of Computer Science & Management Studies*, 13(9), 1–16. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/271509442>
- Woodcock, J. (2021). Towards a Digital Workerism: Workers’ Inquiry, Methods, and Technologies. *NanoEthics*, 15(1), 87–98. <https://doi.org/10.1007/s11569-021-00384-w>
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.49388995>
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696. <https://doi.org/10.5465/3069410>