

Pengaruh Social Media Technologies Terhadap Innovative Work Behavior Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta

Effect Of Social Media Technologies on Innovative Work Behavior of Employees at a Jakarta Telecommunication Company

Farah Jihan Faozan¹, Netania Emilisa², Dwi Prasetya Herman³

¹Universitas Trisakti, Manajemen, farahjihan93100@gmail.com, Indonesia

²Universitas Trisakti, Manajemen, netania@trisakti.ac.id, Indonesia

³Universitas Trisakti, Manajemen, dwiprasetyaherman25@gmail.com, Indonesia



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Informasi Artikel

Email Korespondensi:
farahjihan93100@gmail.com

DOI :
10.30595/medek.v23i1.15841

Riwayat Artikel

Diajukan :
14/12/2023

Diterima :
17/02/2023

Diterbitkan :
18/02/2023

ABSTRAK

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh hasil kerja karyawannya. Maka dari itu perusahaan perlu melakukan kegiatan manajemen yang berdaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini menganalisis pengaruh antara Social Media Technologies terhadap Organizational Learning, menganalisis pengaruh antara Inclusive Leadership terhadap Organizational Learning dan menganalisis pengaruh antara Organizational Learning terhadap Innovative Work Behavior karyawan pada perusahaan Telekomunikasi di Jakarta. Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis testing, dengan metode SEM (structural equation modeling) dengan melakukan pengumpulan data terhadap objek penelitian kepada karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Telekomunikasi yang berada di wilayah Jakarta. Terdapat pengaruh positif pada variable Social Media Technologies dan variabel Inclusive Leadership terhadap Organizational Learning dan pengaruh positif pada variable Organizational Learning terhadap Innovative Work Behavior.

Kata Kunci : *Social Media Technologies, Inclusive Leadership, Organizational Learning, Innovative Work Behavior*

ABSTRACT

The success of the company is influenced by the results of the work of its employees. Therefore, the company carries out management activities that are empowered to improve the quality of employee performance. This study analyzes the influence of Social Media Technologies on Organizational Learning, analyzes the influence of Inclusive Leadership on Organizational Learning and analyzes the influence of Organizational Learning on Innovative Work Behavior of employees in Telecommunications companies in Jakarta. This study used hypothesis testing, with the method of SEM (structural equation modeling) by collecting data on the object of study to employees working in a company engaged in telecommunications located in the Jakarta area. There is a positive influence on the variable Social Media Technologies and variable Inclusive Leadership on Organizational Learning and a positive influence on the variable Organizational Learning on Innovative Work Behavior.

Keywords : *Social Media Technologies, Inclusive Leadership, Organizational Learning, Innovative Work Behavior*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari bagaimana kinerja karyawannya. Perusahaan saat ini semakin bergantung pada upaya karyawan untuk berinovasi. Tantangan yang akan dihadapi perusahaan yaitu bagaimana mempertahankan, menyesuaikan dan mengembangkan perilaku inovatif dari karyawannya. Dengan peran sumber daya manusia yang sangat penting mengharuskan perusahaan untuk memberikan perhatian khusus pada karyawan secara berkesinambungan (Aboramadan et al., 2022).

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh hasil kinerja karyawannya dan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan kegiatan manajemen yang berdaya guna untuk kepentingan kedua belah pihak, perusahaan dan karyawan. Perilaku inovatif dari karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai perilaku inovatif, dapat menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada perusahaan. Salah satu faktor yang mendukung karyawan untuk berkembang adalah perilaku inovatif. Para karyawan dituntut harus memiliki perilaku inovatif untuk efektivitas dan keberlangsungan dari suatu perusahaan. Selain itu kinerja perusahaan yang maksimal juga dapat diperoleh dari perilaku inovatif karyawan di tempat kerjanya. (de Jong & den Hartog, 2010)

Di era informasi dan pengetahuan saat ini, *Organizational learning* dan manajemen pengetahuan adalah dua bidang mendasar yang menambah nilai bagi perusahaan dengan memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan yang belajar lebih cepat dan menggunakan pengetahuan lebih efektif cenderung menjadi pemimpin. (Škerlavaj et al., 2010)

Perkembangan teknologi informasi, khususnya fenomena penggunaan social media beberapa tahun terakhir ini sungguh sangat mengejutkan. Semua orang mulai beralih menuju tren digital ini, mereka menemukan media baru untuk mengekspresikan diri, membentuk opini, berbagi informasi atau sekedar mencari teman. Teknologi memberi kita sejumlah besar informasi dan sumber pengetahuan yang memungkinkan kita untuk belajar lebih baik dan lebih cepat, tetapi mereka juga membawa resiko “kelebihan kognitif yang menghabiskan sumber daya terbatas seperti bandwidth intelektual dan waktu yang tersedia” (Lardón-López et al., 2022)

Social media technologies mengubah cara organisasi dan pengguna berinteraksi, agar tetap kompetitif. Perusahaan harus merespons dan beradaptasi dengan perkembangan produk baru serta kebutuhan dan permintaan pelanggan baru. Perusahaan merupakan organisasi bisnis dengan tujuan utamanya memperoleh keuntungan semaksimal mungkin dan siap untuk berkompetisi dengan perusahaan lain (Lardón-López et al., 2022). Pada era ini, semua sektor perusahaan bersaing di bidangnya masing-masing, termasuk dengan perusahaan telekomunikasi yang ada di Jakarta

Semakin berkembangnya teknologi, semakin banyak berdiri perusahaan-perusahaan telekomunikasi yang sejenis, seperti pada perusahaan Telekomunikasi yang ada di Jakarta, Perusahaan Telekomunikasi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi, serta jaringan telekomunikasi. Produk atau jasa yang ditawarkan perusahaan telekomunikasi, meliputi layanan telepon, SMS, internet atau broadband, serta jasa pendukung telekomunikasi lainnya.

Dengan ini *Inclusive leadership* diperlukan oleh perusahaan telekomunikasi yang ada di Jakarta, untuk mendukung apresiasi dan partisipasi penuh dari tenaga kerja yang beragam. Untuk menghasikan tenaga kerja yang beragam, karyawan harus memiliki *Innovative work behavior* sehingga perusahaan dengan kompetisi yang tinggi seperti pada perusahaan telekomunikasi yang ada di Jakarta, karyawan tersebut dapat menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian

untuk mengembangkan ide tersebut pada perusahaan. Dalam menjalankan sebuah bisnis, menyusun strategi bisnis adalah hal penting yang perlu dilakukan sejak awal, oleh karena itu perusahaan telekomunikasi yang ada di Jakarta, diharapkan menerapkan *Organizational learning* yang mana akan menambah nilai bagi perusahaan dengan memfasilitasi pencapaian tujuan mereka. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan nilai bagi perusahaan tersebut, *Social media technologies* diperlukan oleh perusahaan telekomunikasi yang ada di Jakarta, untuk memberikan sejumlah besar informasi dan sumber pengetahuan yang memungkinkan perusahaan tersebut untuk belajar lebih baik dan lebih cepat, dengan menerapkan *social media technologies* perusahaan dapat merespons dan beradaptasi dengan perkembangan produk baru serta kebutuhan dan permintaan pelanggan.

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang di atas maka judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh *Social Media Technologies* Dan *Inclusive Leadership* Terhadap *Organizational Learning* Pada *Innovative Work Behavior* Di Perusahaan Telekomunikasi Jakarta”

II. TINJAUAN PUSTAKA

II.1. Social Media Technologies

Social Media Technologies masih merupakan fenomena yang baru terjadi, studi teknologi dan pembelajaran di perusahaan mengamati bahwa organisasi mulai terhubung dengan cara yang sebelumnya tidak terduga. Peningkatan teknologi telah mengubah cara berkomunikasi, berinteraksi, dan melakukan transaksi komersial. Namun, jauh lebih penting adalah bagaimana kemampuan kita untuk dapat berkembang. Teknologi memberikan sejumlah besar informasi dan sumber daya pengetahuan yang memungkinkan untuk belajar lebih baik dan lebih cepat, tetapi juga membawa risiko. Kita harus mengembangkan pikiran tangkas yang memilih informasi yang tepat untuk bertindak karena pengetahuan adalah sumber daya strategis yang memungkinkan organisasi memperoleh keunggulan kompetitif (Hitt et al)

Dunia sedang menghadapi perubahan besar dalam budaya, masyarakat dan ekonomi yang merupakan akibat langsung dari revolusi digital, yang menggambarkan tempat tinggal baru di mana kita ditantang untuk hidup. Teknologi memainkan peran penting dalam revolusi industri keempat yang akan datang. Proses perubahan bisnis yang cepat akibat digitalisasi ini menciptakan peluang baru sekaligus menghancurkan model komersial yang telah sukses sejak lama. Situasi seperti itu merupakan ancaman dan peluang bagi perusahaan dengan menciptakan masa depan yang lebih terhubung dengan kemungkinan yang disediakan oleh perkembangan digital. *Social Media Technologies* dengan demikian menjadi alat yang sangat berharga untuk meningkatkan kompetensi terkait pengetahuan, karena memungkinkan pertukaran informasi dan interaksi di antara pengguna, memisahkan pembelajaran dari sekadar menyampaikan atau bertukar konten dan menghubungkan pengalaman dengan apa yang dibahas atau dibagikan melalui aplikasi teknologi. (aral)

Social media technologies mendorong konektivitas di antara orang-orang dan di antara perusahaan menciptakan ekosistem yang kompleks dan dinamis yang mendorong inovasi dan pertumbuhan. Agar ekosistem ini fokus pada inovasi dan hasil organisasi, ekosistem ini harus selaras dengan tujuan strategis perusahaan, yang harus menghubungkan nilai strategis yang diberikan oleh *Social Media Technologies* dengan kinerja bisnis. Dengan demikian perusahaan harus memotivasi proses pembelajaran baru sehingga karyawannya dapat memanfaatkan *Social Media Technologies* ini untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Literatur menyatakan bahwa "social media dapat memiliki pengaruh positif, meskipun tidak langsung, pada kualitas umum pengetahuan organisasi" Penggunaan *Social Media Technologies* dapat melibatkan inisiatif untuk akuisisi dan manajemen pengetahuan sebagai bagian dari gerakan strategisnya. Untuk mencapai tujuan ini, bagaimanapun, karyawan perusahaan harus belajar menggunakan dan mengelola pengetahuan ini untuk keuntungan organisasi untuk memastikan bahwa penggunaan SMTs mendorong pengembangan

pembelajaran di seluruh organisasi (Lardón-López et al., 2022)

II.2. Inclusive Leadership

Inclusive leadership selalu mendukung dan menjaga komunikasi terbuka dengan pengikut mereka untuk mengundang masukan mereka, untuk mendengarkan dan menanggapi pendapat pengikut dan untuk menghargai kontribusi mereka (RAHMAWATI et al., 2022). Pemimpin harus mendorong dialog terbuka, mengadopsi fleksibilitas dalam aturan untuk perilaku yang dapat diterima, menunjukkan minat yang besar dalam pengembangan dan pembelajaran dan menciptakan lingkungan bagi individu dan kelompok untuk memanfaatkan manfaat dari budaya yang beragam dan inklusif (Kuknor & Bhattacharya, 2020).

Inclusive Leadership lebih memperhatikan kebutuhan dan minat karyawannya. *Inclusive leadership* merangkul karyawannya untuk memungkinkan mereka menerapkan bakat dan keterampilan khusus mereka dan memberdayakan mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi sehari-hari. *Inclusive Leadership* mempromosikan rasa inklusivitas, akses, keterbukaan, dan kualitas.

Inclusive Leadership menunjukkan kepedulian tentang minat, harapan, dan perasaan karyawan mereka, dan karena itu bersedia memberikan bantuan secara khusus, para *Inclusive Leadership* berbagi visi mereka tentang organisasi dengan karyawan dan menggabungkan ide-ide mereka. Oleh karena itu, karyawan merasa berenergi dan lebih berkomitmen pada pemimpin, dan mereka lebih mungkin membalas dengan menunjukkan perilaku yang baik. *Inclusive Leadership* memberikan dukungan emosional kepada karyawan, meningkatkan kepercayaan, dan melalui perilaku mereka, menunjukkan bahwa mereka adalah individu berprinsip yang membuat penilaian yang tidak memihak (Javed et al., 2019)

II.3. Organizational Learning

Proses organizational Learning dapat menghasilkan tatanan eksplikasi organisasi yang baru atau lebih baik untuk dikembangkan melalui studi pembelajaran adaptif atau generatif. Perubahan dari prses *organizational learning* dapat menghasilkan ekosistem yang kompleks dengan memengaruhi proses kritis yang diatur sendiri, ekosistem berbasis platform digital, dan struktur disipatif, sehingga memengaruhi inovasi (Lardón-López et al., 2022)

Organizational learning dapat berkontribusi untuk mendorong karyawan untuk melampaui apa yang diminta dari mereka, dan untuk membantu rekan-rekan mereka dalam kondisi di mana kinerja organisasi terancam (Aboramadan et al., 2022). Umumnya *organizational learning* dipahami sebagai jumlah kapabilitas perusahaan yang mengembangkan kompetensinya untuk memenuhi tantangan perubahan terus menerus terhadap lingkungan eksternal (Hsiao & Chang, 2011). *Organizational learning* mendukung proses peningkatan kinerja inovasi perusahaan melalui penyerapan pengetahuan baru (Dukeov et al., 2020). Pembelajaran organisasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mampu menghadapi persaingan perusahaan. Kemampuan pembelajaran organisasi telah dianggap sebagai salah satu sarana strategis untuk mencapai keberhasilan jangka panjang organisasi (Emilisa, n.d.). *Organizational learning* berperan sebagai komponen budaya organisasi perusahaan yang memainkan peran penting dalam banyak aspek kinerjanya, terutama dalam proses memperkenalkan inovasi.

II.4. Innovative Work Behavior

Innovative work behavior umumnya dilihat dalam konteks bagaimana individu dapat memfasilitasi pencapaian inisiasi dan pengenalan ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna (Leong & Rasli, 2014). *Innovative work behavior* adalah perilaku berisiko, tidak rutin di mana pengikut mencoba menghindari cara berpikir klasik.

Innovative work behavior merupakan pengenalan masalah dan inisiasi dan pengenalan dari ide-

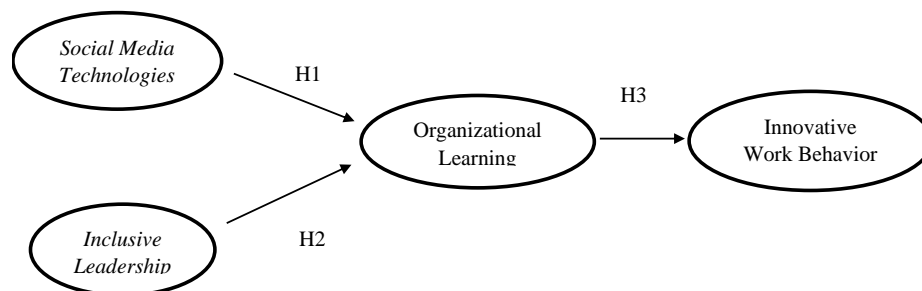
ide baru yang berguna, serta beberapa perilaku yang diperlukan untuk mengembangkan, meluncurkan dan mengimplementasikan ide-ide dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pribadi atau sebuah bisnis. *Innovative work behavior* berbeda dari kreativitas karyawan yang berfokus pada penemuan dan generasi ide. Berbeda dengan kreativitas, *Innovative work behavior* memiliki komponen terapan yang lebih jelas dan diharapkan dapat menghasilkan output dan manfaat yang inovatif (Afsar et al., 2014).

II.5. Rerangka Konseptual

Dalam menjamin keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Perusahaan harus memperhatikan *innovative work behavior* pada karyawannya. Penting bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa besar *innovative work behavior* karyawan terhadap perusahaan. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat *Innovative work behavior* seorang karyawan dapat dilihat melalui *organizational learning* yang dipengaruhi oleh *social media technologies* dan *inclusive leadership*.

Dari uraian diatas, dapat digambarkan pengaruh *social media technologies* dan *inclusive leadership* terhadap *organizational learning* pada *innovative work behavior* dapat dilihat melalui gambar 2.1, terkait pembentukan rerangka konseptual, yaitu sebagai berikut :

Gambar 2.1 Rerangka Konseptual



Sumber : (Lardón-López et al., 2022) & (Aboramadan et al., 2022)

II.6. Pengembangan Hipotesis

II.6.1. Social Media Technologies terhadap Organizational Learning

Perusahaan saat ini beroperasi di pasar yang tunduk pada perubahan yang cepat. Siklus hidup produk dan layanan pendek dan persaingan serta risiko yang ketat ; akar keunggulan kompetitif yang berkelanjutan terletak pada *organizational learning* berkelanjutan, manajemen pengetahuan dan kreativitas. Berbagai penelitian telah memeriksa *organizational learning* dan manajemen pengetahuan *social media technologies* mendorong konektivitas di antara orang-orang dan di antara perusahaan menciptakan ekosistem yang kompleks dan dinamis yang mendorong inovasi dan pertumbuhan.

Literatur menyatakan bahwa "media sosial dapat memiliki pengaruh positif, meskipun tidak langsung, pada kualitas umum pengetahuan organisasi" Penggunaan *social media technologies* dapat melibatkan inisiatif untuk akuisisi dan manajemen pengetahuan sebagai bagian dari gerakan strategisnya (Lardón-López et al., 2022). Untuk mencapai tujuan ini, bagaimanapun, karyawan perusahaan harus belajar menggunakan dan mengelola pengetahuan ini untuk keuntungan organisasi. Untuk memastikan bahwa penggunaan *social media technologies* mendorong pengembangan pembelajaran di seluruh organisasi.

Kuantitas media sosial yang digunakan untuk mengumpulkan atau mendiskusikan informasi dan frekuensi penggunaannya dapat memperkaya proses kognitif orang dan mendukung proses manajemen pengetahuan percakapan dan kolaboratif proses dinamis yang memfasilitasi pembelajaran berkelanjutan dan penciptaan pengetahuan baru yang terdiri dari

organizational learning.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Social Media Technologies* berpengaruh positif terhadap *Organizational Learning*

II.6.2. Inclusive Leadership terhadap Organizational Learning

Organizational learning mengacu pada proses di mana organisasi menciptakan, memperoleh dan mentransfer pengetahuan untuk mencerminkan pengetahuan dan ide-ide baru. Sebuah *organizational learning* dicirikan oleh kerja tim, kerjasama, inovasi dan proses berbasis informasi. Mengenai hubungan antara *inclusive leadership* dan *organizational learning*, bahwa terjadi *inclusive leadership* berkontribusi positif terhadap *organizational learning*. Karena *inclusive leadership* terbuka untuk mendengarkan masukan dari karyawan, hal ini menimbulkan perasaan di antara karyawan bahwa pemimpin menghargai diskusi dan berbagi informasi. Oleh karena itu, ketika pemimpin menawarkan kesempatan untuk mengekspresikan ide dan pandangan, ini mendorong karyawan untuk mempercepat perolehan dan penyebaran pengetahuan mereka.

Selanjutnya, ketersediaan pemimpin untuk membantu dan mendukung orang lain memotivasi karyawan untuk meningkatkan dedikasi mereka untuk belajar terus, akibatnya *inclusive leadership* menciptakan suasana di mana karyawan dapat belajar dan mengembangkan kualitas mereka (Aboramadan et al., 2022). Dengan akhirnya seorang pemimpin yang mudah diakses memfasilitasi lebih banyak interaksi dengan karyawan, dan mendorong lingkungan yang berfokus pada pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Inclusive Leadership* berpengaruh positif terhadap *Organizational Learning*

II.6.3. Organizational Learning terhadap Innovative work behavior

Organizational learning memiliki dampak positif terhadap *innovative work behavior*. Dikarenakan *organizational learning* dapat berkontribusi untuk mendorong karyawan untuk melampaui apa yang diminta dari mereka, dan dengan adanya *organizational learning* yang diterapkan pada perusahaan telekomunikasi ini dapat meningkatkan *innovative work behavior* pada karyawan. Penerapan *organizational learning* dengan baik akan meningkatkan implementasi kepada karyawan untuk mempromosikan ide-ide baru nya, sehingga karyawan dapat memperbanyak inovasi dan memperluas kontribusi mereka di lingkup pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Organizational Learning* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*

III. METODE PENELITIAN

III.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aboramadan et al., 2022) dan (Lardón-López et al., 2022). Rancangan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan pengujian *hypothesis testing*, dengan metode *SEM (structural equation modeling)* dengan melakukan pengumpulan data terhadap objek penelitian kepada karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Telekomunikasi yang berada di wilayah Jakarta. Uji hipotesis yang dilakukan adalah untuk menguji pengaruh antara *Social Media Technologies* Dan *Inclusive Leadership* Terhadap *Organizational Learning* Dan *Innovative Work Behavior* pada perusahaan Telekomunikasi di Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data cross sectional karena data yang dikumpulkan hanya pada satu waktu untuk mencari hubungan antara variabel.

III.2. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas. Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurnya. Test hanya dapat melakukan fungsinya dengan cermat kalau ada “sesuatu” yang diukurnya. Jadi untuk dikatakan valid, test harus mengukur sesuatu dan melakukannya dengan cermat (buku uji validitas).

III.2.1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Modul uji validitas). Suatu kuisiner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator uji validitas adalah: factor loading $\geq 0,45$ (item pernyataan menunjukkan valid) dan factor loading $< 0,45$ (item pernyataan menunjukkan tidak valid).

Tabel 3.1. Uji Validitas *Social Media Technologies, Inclusive Leadership, Organizational Learning Dan Innovative Work Behavior*

Variable	Item Pernyataan	Factor Loading	Keputusan
<i>Social Media Technologies</i>	Kami menggunakan media sosial untuk menanggapi perubahan harga pesaing kami.	0.692	Valid
	Kami memperhatikan perubahan kebutuhan produk atau layanan pelanggan kami dengan menggunakan media sosial.	0.697	Valid
	Jika pesaing utama meluncurkan kampanye intensif yang menargetkan pelanggan kami, kami akan segera merespons menggunakan media sosial.	0.668	Valid
	Kegiatan media sosial dari departemen yang berbeda terkoordinasi dengan baik.	0.638	Valid
	Keluhan pelanggan dapat diajukan dan dilacak menggunakan media sosial di perusahaan kami.	0.698	Valid
	Ketika pelanggan kami menginginkan kami mengubah produk atau layanan, kami mengumumkan perubahan itu menggunakan media sosial.	0.633	Valid
<i>Inclusive Leadership</i>	Supervisor terbuka untuk mendengar ide ide baru	0.840	Valid
	Supervisor memperhatikan peluang baru untuk meningkatkan proses kerja	0.817	Valid
	Supervisor terbuka untuk mendiskusikan tujuan yang diinginkan dan cara baru untuk mencapainya	0.826	Valid
	Supervisor bersedia membantu jika ada masalah	0.871	Valid
	Supervisor adalah orang yang penting didalam sebuah team dan harus selalu siap sedia untuk team	0.679	Valid
	Supervisor bersedia untuk menjawab pertanyaan secara professional tentang pertanyaan yang ingin saya tanyakan	0.819	Valid
	Supervisor siap untuk mendengarkan permintaan team nya	0.779	Valid
	Supervisor mendorong saya untuk terlibat pada masalah pekerjaan yang ada	0.639	Valid
	Supervisor mudah dijumpai untuk mendiskusikan masalah pekerjaan yang ada	0.744	Valid

Variable	Item Pernyataan	Factor Loading	Keputusan
<i>Organizational Learning</i>	Organisasi / (perusahaan tempat bekerja) ini telah memperoleh banyak pengetahuan baru dan relevan selama tiga tahun terakhir	0.806	Valid
	Anggota organisasi / (perusahaan tempat bekerja) telah mendapatkan kapasitas yang maksimal dan keterampilan lebih, dalam tiga tahun terakhir	0.819	Valid
	Kinerja organisasi / (perusahaan tempat bekerja) telah dipengaruhi oleh pembelajaran baru selama tiga tahun terakhir.	0.882	Valid
	Organisasi / (perusahaan tempat bekerja) ini adalah organisasi pembelajaran.	0.710	Valid
<i>Innovative Work Behavior</i>	Saya mencari teknologi terbaru, proses, Teknik dan ide produknya.	0.756	Valid
	Saya menghasilkan ide-ide kreatif.	0.787	Valid
	Saya mempromosikan dan memperjuangkan ide saya kepada orang lain.	0.790	Valid
	Saya memeriksa dan mengamankan dana yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan ide-ide baru.	0.796	Valid
	Saya mengembangkan rencana dan jadwal yang memadai untuk implementasi ide-ide baru.	0.849	Valid
	Saya menganggap diri saya. inovatif	0.699	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada tabel 3.1. terlihat hasil uji validitas dari variabel yang diteliti pada variable *Social Media Technologies*, *Inclusive Leadership*, *Organizational Learning* dan *Innovative Work Behavior* yang masing-masing terdiri dari 6 item pertanyaan untuk *social media technologies*, 9 item pertanyaan untuk *Inclusive leadership*, 4 item pertanyaan untuk *organizational learning*, dan 6 item pertanyaan untuk *innovative work behavior*. Dari indikator tersebut semua mempunyai nilai factor loadings \geq dari 0,45 (Hair's Factor Loadings untuk 133 responden). Dengan demikian, 6 indikator tersebut dinyatakan valid atau dapat diukur.

III.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten/konstan apabila digunakan untuk mengambil data atau mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stabiliry), equivalent, dan gabungan keduanya.

Tabel 3.2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Social Media Technologies</i>	6	0,753	<i>Reliable</i>
2	<i>Inclusive Leadership</i>	9	0,918	<i>Reliable</i>
3	<i>Organizational Learning</i>	4	0,812	<i>Reliable</i>
4	<i>Innovative Work Behavior</i>	6	0,869	<i>Reliable</i>

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada Tabel 3.2. diatas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* sebagai hasil uji reliabilitas dari instrumen yang ada pada variabel *Social Media Technologies*, *Inclusive Leadership*, *Organizational Learning*, dan *Innovative Work Behavior*. Hasilnya menunjukkan bahwa semua instrumen yang ada pada setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 yang berarti semua instrumen yang digunakan dalam variabel penelitian adalah reliable.

III.3. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan disesuaikan dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

Untuk menganalisis pengaruh *Social Media Technologies* dan *Inclusive Leadership* terhadap *Organizational Learning* pada *Innovative Work Behavior* di perusahaan Telekomunikasi yang ada di Jakarta menggunakan statistik deskriptif rata-rata.

Untuk menganalisis pengaruh *Social Media Technologies* dan *Inclusive Leadership* terhadap *Organizational Learning* pada *Innovative Work Behavior* di perusahaan Telekomunikasi yang ada di Jakarta menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan software SPSS versi 22. Sebelum menguji hipotesis dilakukan uji goodness of fit model.

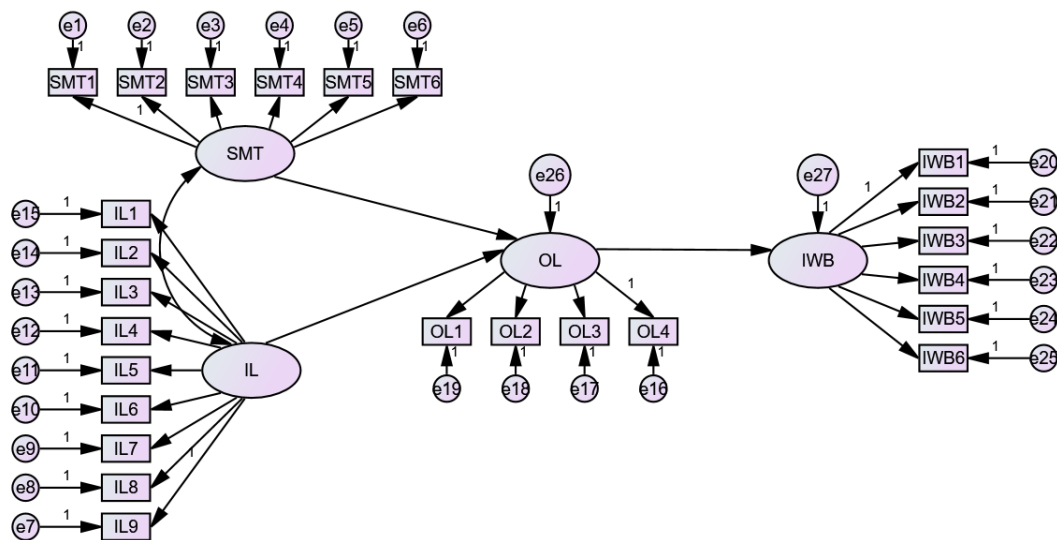
Adapun uji goodness of fit model dan uji hipotesis dilakukan sebagai berikut :

Tabel 3.3. Hasil Uji Goodness of Fit Model

Goodness of fit index	Hasil Perhitungan	Criteria (cut-off value)	Kesimpulan
X ² (Chi-square)	530,080	Diharapkan kecil	<i>Poor Fit</i>
Significance probability	0,000	$\geq 0,05$	<i>Poor Fit</i>
RMSEA	0,085	$\leq 0,08$	<i>Marginal Fit</i>
NFI	0,742	$\geq 0,90$	<i>Marginal Fit</i>
RFI	0,714	$\geq 0,90$	<i>Poor Fit</i>
IFI	0,855	$\geq 0,90$	<i>Marginal Fit</i>
TLI	0,836	$\geq 0,90$	<i>Marginal Fit</i>
CFI	0,852	$\geq 0,90$	<i>Marginal Fit</i>
GFI	0,765	$\geq 0,90$	<i>Marginal Fit</i>
AGFI	0,718	\leq GFI	<i>Goodness of fit</i>

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Dari hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dengan berbagai pendekatan yang digunakan dalam pengujian goodness of fit index dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan masuk dalam kriteria goodness of fit karena masih ada satu kriteria dari hasil uji GOF yang memenuhi kriteria pada tabel GOF Index yakni pada kriteria AGFI dimana nilai ketentuannya adalah \leq GFI. Jadi model yang digunakan dalam penelitian ini baik untuk dilakukan pengujian selanjutnya. Dengan demikian secara keseluruhan Structural Equation Model (SEM) yang digunakan dapat diterima dan pengujian hipotesa dapat dilakukan. Structural Equation Model (SEM) dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut.

Gambar 3.1. Structural Equation Model

Sumber : Data diolah menggunakan AMOS versi 22

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

IV.1. Analisis Data

Hasil statistik dari variable Social Media Technologies, Inclusive Leadership, Organizational Learning, dan Innovative Work Behavior dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1. Statistik Deskriptif Social Media Technologies, Inclusive Leadership, Organizational Learning Dan Innovative Work Behavior

Variable	Item Pernyataan	Mean
Social Media Technologies	Kami menggunakan media sosial untuk menanggapi perubahan harga pesaing kami.	3,820
	Kami memperhatikan perubahan kebutuhan produk atau layanan pelanggan kami dengan menggunakan media sosial.	4,143
	Jika pesaing utama meluncurkan kampanye intensif yang menargetkan pelanggan kami, kami akan segera merespons menggunakan media sosial.	3,782
	Kegiatan media sosial dari departemen yang berbeda terkoordinasi dengan baik.	3,774
	Keluhan pelanggan dapat diajukan dan dilacak menggunakan media sosial di perusahaan kami.	4,128
	Ketika pelanggan kami menginginkan kami mengubah produk atau layanan, kami mengumumkan perubahan itu menggunakan media sosial.	4,068
	Mean	3,953
	Supervisor terbuka untuk mendengar ide ide baru	4.263

Variable	Item Pernyataan	Mean
<i>Inclusive Leadership</i>	Supervisor memperhatikan peluang baru untuk meningkatkan proses kerja	4.180
	Supervisor terbuka untuk mendiskusikan tujuan yang diinginkan dan cara baru untuk mencapainya	4.180
	Supervisor bersedia membantu jika ada masalah	4.323
	Supervisor adalah orang yang penting didalam sebuah team dan harus selalu siap sedia untuk team	4.278
	Supervisor bersedia untuk menjawab pertanyaan secara professional tentang pertanyaan yang ingin saya tanyakan	4.233
	Supervisor siap untuk mendengarkan permintaan team nya	4.271
	Supervisor mendorong saya untuk terlibat pada masalah pekerjaan yang ada	3.872
	Supervisor mudah dijumpai untuk mendiskusikan masalah pekerjaan yang ada	4.038
	Mean	4,182
<i>Organizational Learning</i>	Organisasi / (perusahaan tempat bekerja) ini telah memperoleh banyak pengetahuan baru dan relevan selama tiga tahun terakhir	4.045
	Anggota organisasi / (perusahaan tempat bekerja) telah mendapatkan kapasitas yang maksimal dan keterampilan lebih, dalam tiga tahun terakhir	3.947
	Kinerja organisasi / (perusahaan tempat bekerja) telah dipengaruhi oleh pembelajaran baru selama tiga tahun terakhir.	3.947
	Organisasi / (perusahaan tempat bekerja) ini adalah organisasi pembelajaran.	3.865
	Mean	3,951
<i>Innovative Work Behavior</i>	Saya mencari teknologi terbaru, proses, Teknik dan ide produknya.	4.000
	Saya menghasilkan ide-ide kreatif.	4.045
	Saya mempromosikan dan memperjuangkan ide saya kepada orang lain.	4.038
	Saya memeriksa dan mengamankan dana yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan ide-ide baru.	3.932
	Saya mengembangkan rencana dan jadwal yang memadai untuk implementasi ide-ide baru.	4.075
	Saya menganggap diri saya. inovatif	3.895
	Mean	3,998

Sumber : Data Kuisioner diolah menggunakan SPSS versi 22

IV.2. Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan metode simple linear regression analysis, dan berikut hasilnya :

Tabel 4.2. Hasil Uji Hipotesis *Social Media Technologies, Inclusive Leadership, Organizational Learning* Dan *Innovative Work Behavior*

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i> ($< 0,05$)	Keputusan
<i>Social Media Technologies</i> → <i>Organizational Learning</i>	0,480	0,001	H1 : Didukung
<i>Inclusive Leadership</i> → <i>Organizational Learning</i>	0,305	0,003	H2 : Didukung
<i>Organizational Learning</i> → <i>Innovative Work Behavior</i>	0,788	0,0000	H3 : Didukung

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

IV.3. Pembahasan Dan Hasil Penelitian

Hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini adalah *Social Media Technologies* berpengaruh positif terhadap *Organizational Learning*, *Inclusive Leadership* berpengaruh positif terhadap *Organizational Learning*, *Organizational Learning* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*. Adapun pembahasan dari masing-masing hipotesis penelitian sebagai berikut:

IV.3.1. *Social Media Technologies* terhadap *Organizational Learning*

Social Media Technologies mendorong konektivitas di antara orang-orang dan di antara perusahaan untuk menciptakan ekosistem yang kompleks dan dinamis yang mendorong inovasi dan pertumbuhan. Agar ekosistem ini fokus pada inovasi dan hasil organisasi, ekosistem ini harus selaras dengan tujuan strategis perusahaan, yang harus menghubungkan nilai strategis yang diberikan oleh *Social Media Technologies* dengan kinerja bisnis. Dengan demikian perusahaan harus memotivasi proses *Organizational Learning* sehingga karyawannya dapat memanfaatkan *Social Media Technologies* ini untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Social Media Technologies yang lebih sering menggunakan atau menggunakan jaringan yang lebih banyak juga tidak menjamin kontribusi yang lebih baik untuk *Organizational Learning*. Dalam pengertian tersebut telah menunjukkan hubungan positif antara penggunaan *Social Media Technologies*, peningkatan kreativitas dan pembelajaran dalam organisasi. Kuantitas media sosial yang digunakan untuk mengumpulkan atau mendiskusikan informasi dan frekuensi penggunaannya dapat memperkaya proses kognitif orang dan mendukung proses manajemen pengetahuan percakapan dan kolaboratif proses dinamis yang memfasilitasi pembelajaran berkelanjutan dan penciptaan pengetahuan baru yang terdiri dari *Organizational Learning* (Lardón-López et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Social Media Technologies* berpengaruh positif terhadap *Organizational Learning*

IV.3.2. *Inclusive Leadership* terhadap *Organizational Learning*

Mengenai hubungan antara *Inclusive Leadership* dan *Organizational Learning*. *Inclusive Leadership* berkontribusi positif terhadap *Organizational Learning*. Karena *Inclusive Leadership* terbuka untuk mendengarkan masukan dan masukan pengikut, hal ini menimbulkan perasaan di antara pengikut bahwa pemimpin menghargai diskusi dan berbagi informasi (Hanh Tran & Choi, 2019).

Selanjutnya, ketersediaan pemimpin untuk membantu dan mendukung orang lain memotivasi pengikut untuk meningkatkan dedikasi mereka untuk belajar terus menerus. Akibatnya, *Inclusive Leadership* menciptakan suasana di mana pengikut dapat belajar dan mengembangkan kualitas mereka. Akhirnya, seorang pemimpin yang mudah diakses memfasilitasi lebih banyak interaksi dengan pengikut, dan mendorong lingkungan yang

berfokus pada pembelajaran (Real et al., 2014).

Secara empiris, beberapa studi telah menetapkan hubungan positif antara Inclusive Leadership dan Organizational Learning. Contohnya, (Hanh Tran & Choi, 2019) menemukan bahwa Inclusive Leadership secara positif mempengaruhi budaya Organizational Learning di perusahaan Vietnam. Dalam setting Pendidikan, (Hsiao & Chang, 2011) menemukan bahwa Inclusive Leadership berdampak positif pada pembelajaran organisasi dalam pendidikan pasca sekolah menengah Taiwan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Inclusive Leadership* berpengaruh positif terhadap *Organizational Learning*

IV.3.3. Organizational Learning terhadap Innovative Work Behavior

(Bhaskar & Mishra, 2017) membangun hubungan positif antara Organizational Learning dan kinerja keuangan dan kinerja pengetahuan. (Joo & Shim, 2010) mengungkapkan bahwa Organizational Learning dapat berkontribusi untuk mendorong karyawan untuk melampaui apa yang diminta dari mereka, dan untuk membantu rekan-rekan mereka dalam kondisi di mana kinerja organisasi terancam.

(Aboramadan & Dahleez, 2020) memberikan dasar untuk argumen bahwa Organizational Learning dapat berkontribusi untuk mendorong karyawan untuk melampaui apa yang diminta, ini karena pengikut menampilkan perilaku diskresioner ketika mereka secara positif melihat organizational resources. Hal ini dikonfirmasi oleh penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa Organizational Learning secara positif terkait dengan Innovative Work Behavior di perusahaan (Škerlavaj et al., 2010).

Hsiao & Chang, (2011) menemukan bahwa Organizational Learning mempengaruhi inovasi di Taiwan, dan menyoroti peran penting yang dimainkan Organizational Learning dalam mendorong Innovative di tingkat organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Organizational Learning* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*

V. KESIMPULAN DAN SARAN

V.1. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan terkait pengaruh *Social Media Technologies* terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, maka diperoleh simpulan bahwa :

Dari hasil statistik deskriptif perusahaan Telekomunikasi yang ada di Jakarta menganggap Social Media Technologies telah menjadi bagian penting untuk mencapai perkembangan perusahaan Telekomunikasi tersebut sehingga dapat mencapai visi misi keseluruhan perusahaan dikarenakan Social Media Technologies bertindak sebagai kekuatan sistem informasi dan memberikan banyak kemungkinan lain untuk manajemen bisnis pada perusahaan. Hasil statistik deskriptif Inclusive Leadership menciptakan peluang bagi karyawan pada perusahaan Telekomunikasi di Jakarta, untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang menyiratkan bahwa mereka akan bertindak secara kolaboratif dan partisipatif. Hasil statistik deskriptif Organizational Learning menunjukkan bahwa perusahaan Telekomunikasi yang ada di Jakarta dapat mengembangkan strategi, membuat keputusan, dan mendorong kinerja peran ekstra di antara karyawan perusahaan Telekomunikasi tersebut. Hasil statistik deskriptif Innovative Work Behavior menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan Telekomunikasi di Jakarta memiliki inovasi untuk dapat mengimplementasikan ide ide baru mereka dalam pekerjaan.

V.2. Saran

- 1 Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penambahan variabel penelitian yang berhubungan dengan Innovative Work Behavior seperti Job Satisfaction untuk dapat menunjukkan apakah terdapat kepuasan bekerja terhadap perilaku kerja inovatif.
- 2 Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang Telekomunikasi di Jakarta, yang melibatkan 133 responden, diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah sampel agar lebih meyakinkan, karena semakin banyak responden yang diteliti maka semakin dapat dipercaya penelitian ini.

VI. Referensi/Daftar Pustaka

- Aboramadan, M., & Dahleez, K. A. (2020). Leadership styles and employees' work outcomes in nonprofit organizations: the role of work engagement. *Journal of Management Development*, 39(7–8), 869–893. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2019-0499>
- Aboramadan, M., Dahleez, K. A., & Farao, C. (2022). Inclusive leadership and extra-role behaviors in higher education: does organizational learning mediate the relationship? *International Journal of Educational Management*, 36(4), 397–418. <https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2020-0290>
- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management and Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- Bhaskar, A. U., & Mishra, B. (2017). Exploring relationship between learning organizations dimensions and organizational performance. *International Journal of Emerging Markets*, 12(3), 593–609. <https://doi.org/10.1108/IJoEM-01-2016-0026>
- de Jong, J., & den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dukeov, I., Bergman, J. P., Heilmann, P., & Nasledov, A. (2020). Impact of a firm's commitment to learning and open-mindedness on its organizational innovation among Russian manufacturing firms. *Baltic Journal of Management*, 15(4), 551–569. <https://doi.org/10.1108/BJM-04-2019-0128>
- Emilisa, N. (n.d.). *The Role of Altruism, Organizational Learning Capability and Organizational Trust: A Study from Online Motorcycle Drivers in Jakarta*. www.money.id,
- Hanh Tran, T. B., & Choi, S. B. (2019). Effects of inclusive leadership on organizational citizenship behavior: The mediating roles of organizational justice and learning culture. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 13. <https://doi.org/10.1017/prp.2019.10>
- Hsiao, H. C., & Chang, J. C. (2011). The role of organizational learning in transformational leadership and organizational innovation. *Asia Pacific Education Review*, 12(4), 621–631. <https://doi.org/10.1007/s12564-011-9165-x>
- Javed, B., Naqvi, S. M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S., & Tayyeb, H. H. (2019). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety. *Journal of Management and Organization*, 25(1), 117–136. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.3>
- Joo, B. K. (Brian), & Shim, J. H. (2010). Psychological empowerment and organizational commitment: The moderating effect of organizational learning culture. *Human*

- Resource Development International*, 13(4), 425–441. <https://doi.org/10.1080/13678868.2010.501963>
- Kuknor, S. C., & Bhattacharya, S. (2020). Inclusive leadership: new age leadership to foster organizational inclusion. In *European Journal of Training and Development*. Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0132>
- Lardón-López, M. E., Martín-Rojas, R., & García-Morales, V. J. (2022). “Social media technologies: a waste of time or a good way to learn and improve technological competences?” *Journal of Knowledge Management*, 26(11), 348–377. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2022-0130>
- Leong, C. T., & Rasli, A. (2014). The Relationship between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 592–600. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.717>
- RAHMAWATI, M., PUTRI APRILLIA ZAENUDIN, & NETANIA EMILISA. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN RELATIONSHIP FOCUSED CEO LEADERSHIP DAN INCLUSIVE LEADERSHIP DENGAN SYMMETRICAL INTERNAL COMMUNICATION TERHADAP SCOUTING KARYAWAN MILENIAL DI WILAYAH PERKANTORAN JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 227–238. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.13991>
- Real, J. C., Roldán, J. L., & Leal, A. (2014). From entrepreneurial orientation and learning orientation to business performance: Analysing the mediating role of organizational learning and the moderating effects of organizational size. *British Journal of Management*, 25(2), 186–208. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2012.00848.x>
- Škerlavaj, M., Song, J. H., & Lee, Y. (2010). Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms. *Expert Systems with Applications*, 37(9), 6390–6403. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2010.02.080>