Ekonomis: Journal of Economics and Business
Vol 8, No 2 (2024): September, 1661-1670
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Batanghari Jambi
Address: Jl. Slamet Ryadi, Broni-Jambi Kodepos: 36122
Webite: http://ekonomis.unbari.ac.id, email: ekonomis.unbari@gmail.com
ISSN 2597-8829 (Online), DOI: 10.33087/ekonomis.v8i2.1518

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Perilaku Kerja Inovatif: Tinjauan Sistematis dalam 5 Tahun Terakhir

Aurellya Rahmada Dewinta*, Suryanto
Universitas Airlangga
*Correspondence: aurellya.rahmada.dewinta-2022@pasca.unair.ac.id

ABSTRAK
Kebaruan dari tinjauan sistematis ini adalah bahwa tinjauan ini mencoba untuk menambah tinjauan literatur, di mana tidak ada penelitian lain yang melakukan tinjauan yang luas dan sistematis mengenai hubungan antara Komitmen Organisasi (OC) dan Perilaku Kerja Inovatif (IWB). Dengan menggunakan metodologi *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA), sebanyak 26 studi yang memenuhi kriteria kelayakan dipilih untuk diperiksa, dan hasil dari studi-studi tersebut dirangkum. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa terdapat tiga domain yang merupakan anteseden dari komitmen karyawan terhadap perilaku inovatif. Hasil akhir dari tinjauan tersebut menunjukkan bahwa OC dan IWB juga menunjukkan pengaruh tidak langsung. Tinjauan literatur sistematis yang dilakukan mengidentifikasi total 26 studi yang meneliti hubungan antara OC dan IWB dari tahun 2018 hingga Juni 2023. Mayoritas penelitian ini berfokus pada organisasi industri (42,3%) dan sebagian besar dilakukan di wilayah Asia (69,1%). Semua penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif (100%), dengan proporsi yang signifikan dari analisis yang dilakukan pada tingkat individu (92%).

Kata kunci : Komitmen organisasi; Perilaku kerja inovatif; Tinjauan literatur sistematis

ABSTRACT
The novelty of this systematic review is that it attempts to add to the literature review, where no other study has conducted a broad and systematic review of the relationship between Organizational Commitment (OC) and Innovative Work Behavior (IWB). Using the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) methodology, a total of 26 studies meeting the eligibility criteria were chosen for examination, and the results of these studies were summarized. The review showed that there are three domains that are antecedents of employees' commitment to innovative behavior. The final outcome of the review indicates OC and IWB also exhibit an indirect impact. The systematic literature review conducted identified a total of 26 studies examining the relationship between OC and IWB from 2018 to June 2023. The majority of these studies focused on industrial organizations (42.3%) and were predominantly conducted in Asian regions (69.1%). All of the studies utilized quantitative research methods (100%), with a significant proportion of the analysis conducted at the individual level (92%).

Keywords **:** *Innovative work behavior; Organizational commitment; Systematic literature review*

PENDAHULUAN

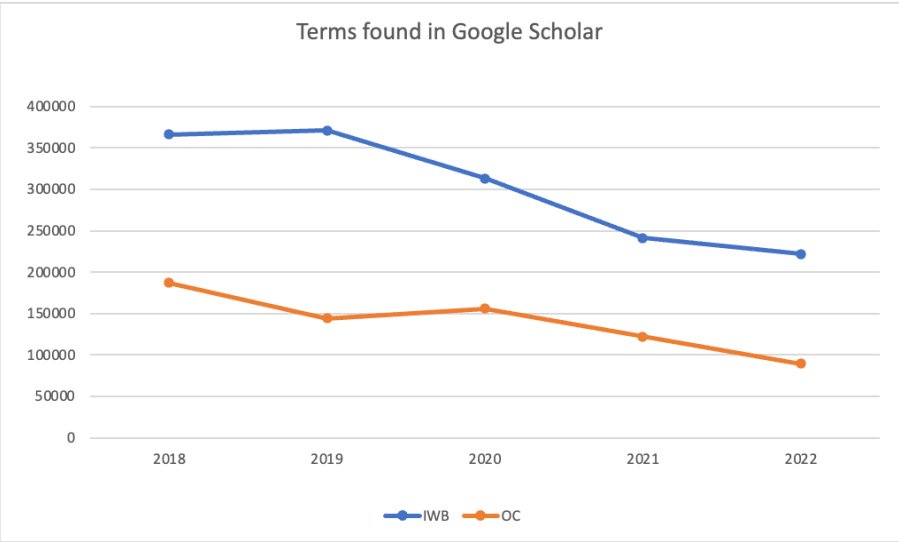
Dalam dunia bisnis yang serba cepat dan terus berkembang saat ini, perusahaan menghadapi tantangan untuk tetap menjadi yang terdepan dalam persaingan dan beradaptasi dengan perubahan yang serba cepat. Agar dapat berkembang dalam lingkungan yang dinamis ini, perusahaan harus menumbuhkan budaya inovasi. Perilaku inovatif (*innovative behavior*) mengacu pada tindakan dan perilaku yang ditunjukkan oleh individu dalam organisasi yang mengarah pada penciptaan dan penerapan ide, metode, produk, atau layanan baru (Scott & Bruce, 1994). Perilaku ini melibatkan pemikiran di luar kebiasaan, menantang norma-norma yang ada, dan secara aktif mencari peluang untuk perbaikan. Perilaku inovatif dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti menyarankan strategi baru, mengembangkan produk inovatif, atau mengimplementasikan peningkatan proses. Dengan merangkul perilaku inovatif, perusahaan mendorong karyawan untuk menyumbangkan perspektif dan keahlian mereka yang unik, sehingga mendorong perubahan positif dalam organisasi.

Meskipun beberapa peneliti mencoba untuk mendefinisikan perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior* "IWB"), namun definisi yang paling umum dalam literatur adalah definisi yang

diusulkan oleh Janssen (2000) merujuk pada tindakan karyawan yang secara sengaja mencetuskan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide baru di lingkungan kerja, baik dalam kelompok maupun organisasi, dengan tujuan berkontribusi pada kinerja. Dengan fokus pada definisi ini, tinjauan ini memberikan kontribusi pada pemahaman literatur IWB melalui analisis kritis terhadap studi-studi sebelumnya, dan mengintegrasikan temuan-temuan tersebut menjadi satu kesimpulan yang komprehensif.

Ye et al. (2022) menemukan bahwa interaksi atau pertukaran yang positif dan produktif antar karyawan di tempat kerja dapat meningkatkan rasa komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat berpengaruh positif pada pertukaran pemahaman antar anggota tim, sehingga meningkatkan kerja sama dan kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, terdapat hubungan positif antara interaksi yang positif dan produktif, komitmen karyawan, serta pertukaran pemahaman antar anggota tim. Selama dekade terakhir, komitmen organisasi (*organizational commitment* "OC") telah menjadi topik penelitian yang muncul di bidang manajemen. Menurut Ashmos dan Duchon (2000), komitmen organisasi adalah kesadaran bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang dihidupkan oleh pekerjaan yang penting yang dilakukan dalam konteks komunitas. Terdapat tiga komponen utama yang ditekankan dalam definisi ini: kehidupan batin, pekerjaan yang bermakna, dan rasa kebersamaan (Duchon & Plowman, 2005). Menurut Hakimian et al. (2016), karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung merasa senang dan betah bekerja di dalamnya. Tingkat komitmen yang tinggi ini juga mempengaruhi karyawan untuk lebih peduli terhadap tujuan organisasi dan berusaha untuk mencapai kinerja yang lebih baik, yang akhirnya dapat mendorong perilaku inovatif dari karyawan tersebut. Dengan demikian, terdapat hubungan positif antara komitmen karyawan, kepedulian pada tujuan organisasi, kinerja yang lebih baik, dan perilaku inovatif.

Dalam penelitian manajemen, proses tinjauan literatur adalah alat utama, yang digunakan untuk mengelola keragaman pengetahuan untuk penyelidikan akademis tertentu (Tranfield & Smart, 2003). Tujuan melakukan tinjauan literatur sering kali untuk memungkinkan peneliti memetakan dan menilai wilayah intelektual yang ada, dan untuk menentukan pertanyaan penelitian guna mengembangkan pengetahuan. Dengan meningkatkan legitimasi dan otoritas bukti yang dihasilkan, tinjauan sistematis dapat memberikan dasar yang dapat diandalkan bagi para praktisi dan pembuat kebijakan untuk merumuskan keputusan dan mengambil tindakan (Tranfield & Smart, 2003). Hal ini sangat penting jika kita mempertimbangkan tekanan yang semakin besar terhadap para praktisi di lingkungan perdagangan global saat ini untuk melakukan hal ini dalam waktu siklus yang lebih singkat.



Sumber: google scholar

Gambar 1
Frekuensi kata kunci IWB dan OC di Google Scholar pada 5 tahun terakhir

Kebaruan dari tinjauan sistematis ini adalah usaha untuk menambah kajian literatur, yang di mana tidak ada penelitian lain yang melakukan tinjauan yang luas dan sistematis mengenai hubungan antara OC dan IWB. Kajian semacam ini akan memungkinkan kita untuk mengidentifikasi tren dan hasil yang luas mengenai topik-topik spesifik yang dibahas dalam kajian-kajian tersebut. Faktanya, meskipun sebagian besar penelitian pendahulu yang ditinjau bertujuan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, mereka semua berbeda dalam pengaruhnya secara langsung pada perilaku inovatif yang disebabkannya.

Tinjauan Literatur

Komitmen Organisasi

Menurut Mowday et al. (1979), *Organizational Commitment* (OC) adalah sebuah indikator perilaku yang penting untuk memprediksi kecenderungan seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi. Komitmen ini merupakan keterlibatan individu yang kuat dalam mendukung organisasi. Selain itu, OC juga mencerminkan keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan berupaya keras untuk mencapai tujuan organisasi. Ini mencerminkan pandangan karyawan terhadap tujuan, nilai, dan motivasi mereka untuk terus bekerja untuk organisasi (Lok & Crawford, 2004). Karyawan bersedia melakukan upaya pribadi demi kepentingan organisasi. Sikap ini memiliki pengaruh pada perilaku, namun prinsipnya tetap berfokus pada cara karyawan mempersepsikan hubungan antara pekerjaan mereka di dalam organisasi dan pengembangan sikap yang mendasarinya.

Meyer & Allen (1984) pada awalnya mengusulkan perbedaan antara komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan, kemudian menambahkan komponen lain, yaitu normatif (Allen & Meyer, 1990). Menurut Meyer & Allen (1991), yang kemudian diperkuat dengan penelitian mereka yang selanjutnya (1996), anteseden dari ketiga dimensi tersebut adalah: personal karakteristik, pengalaman kerja, alternatif, investasi, pengalaman sosialisasi, dan investasi organisasi. Tinjauan sistematis terhadap OC sebelumnya telah dilakukan Hoff et al. (2020) dimana tinjauan tersebut membahas mengenai tendensi OC pada dokter. Menggunakan pendekatan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA), tinjauan ini menggunakan 33 artikel penelitian. Hasil temuannya adalah dokter memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja layanan kesehatan lainnya, tanpa terkecuali.

Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Farr & Ford (1990), *Innovative Work Behavior* (IWB) didefinisikan sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk secara sengaja memulai dan mengenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru yang bermanfaat dalam peran kerja, kelompok, atau organisasi. IWB berbeda dari kreativitas karyawan yang hanya mencakup produksi ide-ide baru dan berguna terkait produk, layanan, proses, dan prosedur (Amabile, 1988), karena IWB juga mencakup implementasi ide tersebut. Berbeda dengan kreativitas, IWB secara eksplisit memiliki tujuan memberikan manfaat yang jelas. IWB memiliki komponen terapan yang lebih spesifik dan diharapkan menghasilkan output yang bersifat inovatif. Perilaku kerja yang inovatif karyawan biasanya dinilai dalam lingkungan yang dinamis (Hou *et al.*, 2019).

Inovasi diidentifikasi sebagai strategi yang signifikan bagi bisnis dalam ekonomi global baru untuk tetap kompetitif, prediktor utama untuk inovasi di seluruh organisasi adalah perilaku kerja inovatif karyawan (De Jong & Den Hartog, 2010). Perilaku kerja inovatif mengacu pada pengembangan barang fungsional, proses, atau layanan yang muncul dari penemuan masalah hingga menghasilkan ide (Al-Omari, & Ali, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Javed et al. (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif terdiri dari (i) kepemimpinan, (ii) kelompok kerja, (iii) suasana kerja, (iv) variasi individu, (v) kualitas pekerjaan, (vi) tuntutan pekerjaan, (vii) kepribadian, dan (viii) nilai-nilai. Faktor-faktor ini secara signifikan berhubungan dengan perilaku kerja inovatif pada tingkat organisasi, kelompok kerja, dan individu.

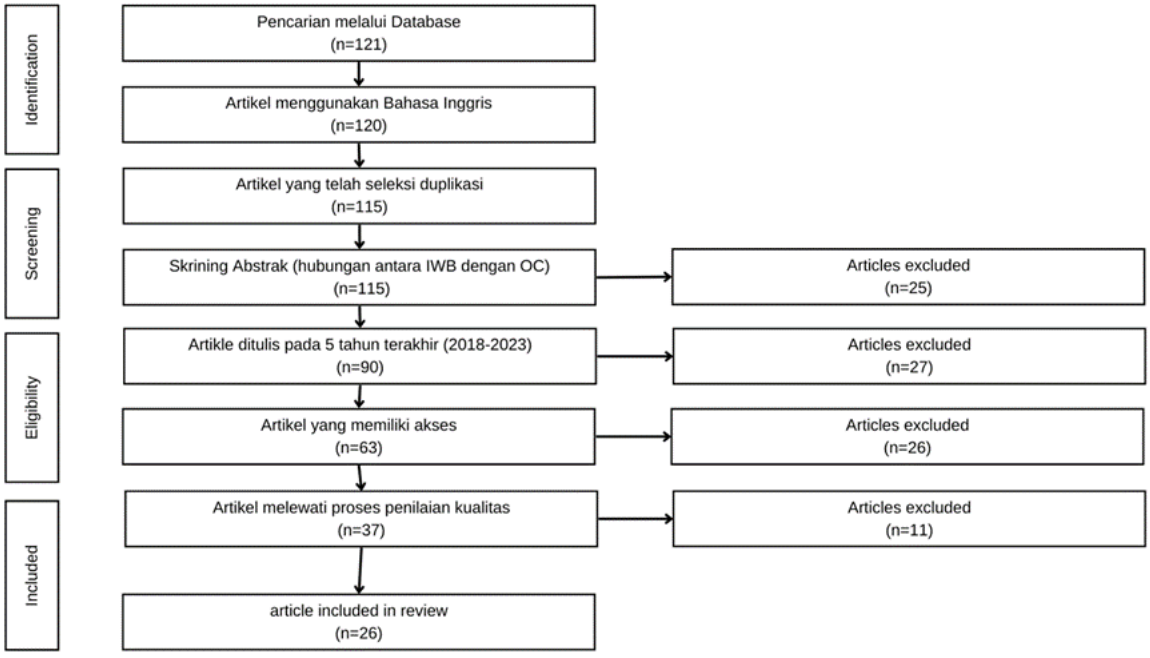
Tinjauan sistematis pada IWB sebelumnya telah dilakukan Srirahayu et al. (2023). Tinjauan tersebut menggunakan pendekatan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) IWB pada organisasi publik, dengan 57 studi yang memenuhi syarat dipilih untuk ditinjau. Hasilnya menunjukkan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi IWB di organisasi

publik, yaitu faktor personal, kerja sama antar tim, dan faktor organisasi. Ketiga faktor ini dapat berfungsi sebagai variabel independen, mediasi, atau moderator.

METODE

Penelitian ini adalah sebuah tinjauan sistematis yang menggunakan pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai makna fenomena dan hubungannya. Penelitian ini melibatkan penyelidikan yang sangat terperinci dan komprehensif (Gough et al., 2017). Penelitian ini menggunakan metode peninjauan sistematis yang berbeda dari tinjauan konvensional karena lebih transparan, dapat diakses, dan memungkinkan kolaborasi antara peneliti dan praktisi. Pendekatan ini bertujuan untuk menghasilkan sintesis menyeluruh yang mengintegrasikan pengetahuan dari berbagai sumber (Thorpe et al., 2005). Penelitian ini menggunakan pendekatan PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*).

Pencarian literatur dilakukan pada tanggal 15 Mei - 5 Juni 2023. Studi literatur pada penelitian ini dilakukan berdasarkan teori Wolfswinkel et al. (2013), yang terdiri dari lima tahap yaitu *define*, *search*, *select*, *analyze*, dan *present*. Tahap pertama adalah mendefinisikan ruang lingkup dan *database* yang digunakan. Tinjauan ini menggunakan *innovative work behavior* (IWB) sebagai variabel utama yang diteliti memiliki hubungan dengan *organizational commitment* (OC). Bentuk artikel yang digunakan dalam tinjauan adalah artikel jurnal, dimana teks lengkap dari artikel tersebut dapat diperoleh baik dari jurnal, Research Gate, maupun dari penulis langsung. Bahasa yang digunakan dalam artikel yang akan ditinjau adalah Bahasa Inggris. Artikel yang dipilih merupakan artikel yang dibatasi tahun terbitnya, yakni tahun 2018 hingga 2023 atau 5 tahun terakhir. Hal ini dikarenakan tinjauan sistematis mengenai IWB dan OC, secara variabel mandiri, telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya di kurun waktu yang cukup dekat dengan tinjauan sistematis ini. Tinjauan sistematis ini menggunakan database yang dilanggan oleh perpustakaan Universitas Airlangga pada tahun 2023 (Scopus dan Web of Science (WoS)).



Sumber: data olahan

Gambar 2
Ilustrasi PRISMA dalam proses seleksi artikel

Tahap kedua adalah pencarian studi efektif pada database yang telah ditentukan pada tahap sebelumnya dengan menggunakan kata kunci: “innovative work behavior” ; “innovative behavior” AND “organizational commitment”. Dari hasil pencarian dengan menggunakan kata kunci dan kriteria yang telah ditentukan di atas, total artikel yang diperoleh adalah 121 artikel dengan rincian sebagai berikut: Scopus (66 artikel), dan WoS (55 artikel). Tahap ketiga adalah pemilihan artikel yang

akan dianalisis. Dalam memilih artikel, peninjau menggunakan PRISMA seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2. Metode tersebut digunakan untuk mengurangi risiko bias dalam tinjauan, pendekatan pengkodean bergantung pada penulis dalam proses peninjauan untuk menilai apakah suatu ukuran memenuhi standar yang ditetapkan dalam SLR. Penulis secara aktif menilai apakah ukuran sumber daya yang ada memenuhi kriteria yang dijelaskan dalam SLR. Tahap selanjutnya adalah tahap yang dibahas pada bagian hasil dan pembahasan.

HASIL

Pada tahap sebelumnya, teridentifikasi 121 artikel, kemudian dikurangi menjadi 120 karena ada salah satu artikel yang tidak ditulis dalam Bahasa Inggris. Kemudian dari 120 artikel tersebut, terdapat 5 artikel yang terindikasi duplikasi, yang mana menyisakan 115 artikel. Selanjutnya dilakukan skrining abstrak, dimana artikel 115 artikel tersebut satu-persatu ditinjau abstrak untuk menentukan apakah artikel akan membahas mengenai hubungan antara IWB dengan OC. Skrining tersebut menggugurkan 25 artikel dan menyisakan 90 artikel. Ke-90 artikel tersebut kemudian diurutkan dari yang terbaru hingga terlama untuk menemukan artikel yang hanya terbit di 5 tahun terakhir (2018-2023), terdapat 27 artikel yang ditulis sebelum tahun 2018, menyisakan 63 artikel. Guna menentukan apakah artikel benar-benar membahas mengenai hubungan antara IWB dan OC, maka diperlukan seleksi apakah naskah lengkap artikel tersedia di database perpustakaan Universitas Airlangga. Sebanyak 26 artikel yang tidak termasuk dalam database perpustakaan Universitas Airlangga, sehingga menyisakan 37 artikel. Di proses akhir, ke-37 artikel tersebut dibaca satu-persatu untuk menentukan kualitas dan kesesuaian dengan tujuan tinjauan ini. 11 artikel dinyatakan tidak sesuai. Dan dengan demikian, total 26 artikel diikutsertakan dalam tinjauan.

Tahap keempat adalah analisis yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan untuk tinjauan. Sebelum analisis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pemetaan karakteristik artikel seperti tahun terbit, domain, tempat penelitian, metode yang digunakan, desain penelitian dan instrumen yang digunakan dengan hasil seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1
Distribusi Karakteristik Artikel

Karakteristik	F	%
Tahun		
2018	1	3,8
2019	6	23
2020	3	11,5
2021	5	19,2
2022	9	34,6
2023 (hingga Juni)	2	7,6
Kontinen		
Asia (Indonesia, India, China, Korea Selatan, Pakistan, Qatar, Vietnam, Iraq, Malaysia)	18	69,1
Afrika (Lesotho, Afrika Selatan)	2	7,6
Eropa (Inggirs, Norwegia, Polandia, Serbia & Slovenia, Italia)	6	23
Sektor		
Industri (Manufaktur)	11	42,3
Institusi Negeri (Militer, PNS)	4	15,3
Kesehatan	3	11,5
Komersial	7	26,9
Pendidikan	1	3,8

Sumber: data olahan

Tahap kelima adalah menyajikan hasil analisis untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan. Dari hasil temuan, faktor-faktor yang mempengaruhi IWB akan diuraikan secara menyeluruh berdasarkan temuan empiris, dan memberikan gambaran penelitian selanjutnya berdasarkan hasil yang telah diperoleh. Pada Tabel 1 telah dibahas mengenai rincian secara deskriptif mengenai penelitian-penelitian yang membahas mengenai hubungan antara OC dan IWB. Pada bagian pembahasan ini akan membahas hasil analisis tematik untuk memperoleh tujuan penelitian. Tabel 2 membahas mengenai hasil temuan yang signifikan pada 26 artikel. Fokus penemuan dibagi menjadi 3

bagian, yakni: 1) OC mempengaruhi IWB secara langsung (13 artikel), 2) OC menjadi mediasi pada hubungan IWB dengan variabel lain (11 artikel), dan 3) Terdapat mediator/moderator antara OC dan IWB (2 artikel). Taksonomi tersebut memberikan gambaran mengenai hubungan OC dan IWB, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 2
Taksonomi Hasil Penelitian

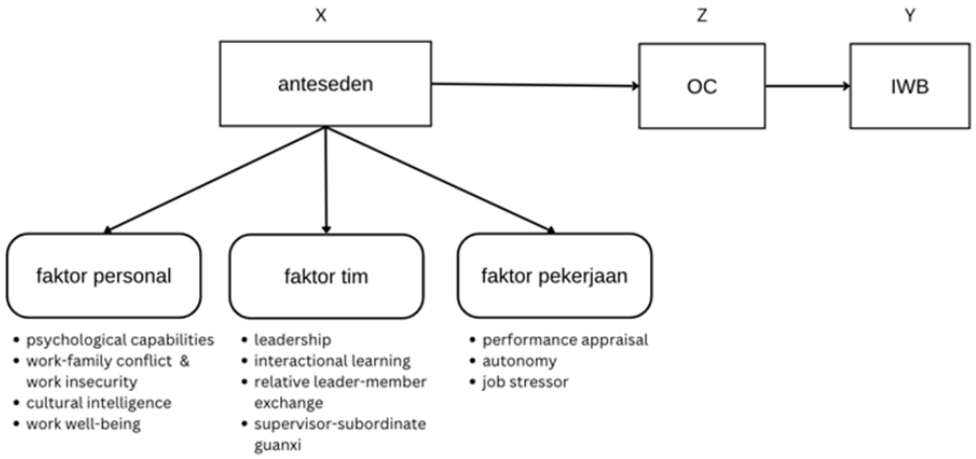
No	Peneliti	Temuan
OC mempengaruhi IWB secara langsung		
1.	Mutonyi et al. (2021)	Keterikatan emosional positif karyawan terhadap organisasi (OC) merupakan hasil dari motivasi kognitif mereka untuk menerapkan ide-ide baru di tempat kerja (IWB).
2.	Khaola & Oni (2020)	Tidak ditemukan hubungan antara OC dengan IWB pada guru. Hal ini mungkin berkaitan dengan beberapa sifat komitmen afektif organisasi dan profil komitmen guru.
3.	Arsawan et al. (2022)	OC secara positif mempengaruhi IWB. Meningkatkan OC karyawan dan membangun knowledge sharing untuk mendukung IWB.
4.	Tajeddini et al. (2023)	OC (afektif) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap IWB karyawan. Karyawan dengan tingkat spiritualitas yang tinggi dapat menunjukkan keterikatan afektif (OC) yang lebih kuat terhadap perusahaan bisnis dan dapat menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide inovatif di tempat kerja (IWB).
5.	Mustafa et al. (2022)	OC (afektif) berhubungan dengan IWB. Ketika middle manager mengembangkan rasa kepemilikan terhadap organisasi mereka, mereka akan mengembangkan komitmen yang lebih kuat yang pada akhirnya akan memfasilitasi pengembangan perilaku inovasi mereka.
6.	Nazir et al. (2019)	Pengembangan komitmen organisasi (afektif) harus berkontribusi untuk meningkatkan IWB karyawan.
7.	Tang et al. (2021)	Faktor-faktor yang mempengaruhi IWB karyawan dan organisasi tidak terbatas pada faktor-faktor yang diteliti di penelitian ini (contohnya OC)
8.	Dzieńdziora et al. (2022)	Terdapat relevansi faktor-faktor penentu OC terhadap inovasi dan bagaimana faktor-faktor tersebut diadaptasikan ke dalam IWB pada SME.
9.	Nguyen & McGuirk (2022)	Menghargai karyawan berkontribusi pada OC terhadap pekerjaan, yang berpotensi merangsang dan meningkatkan IWB.
10.	Vuong Tushar et al. (2022)	Peneliti berpendapat bahwa hubungan antara social support dan performa kerja dapat dicapai melalui OC dan IWB.
11.	Mutmainnah (2022)	OC diperlukan untuk perbaikan dengan IWB. Tim manajemen harus meningkatkan OC untuk mencapai IWB jangka panjang/berkelanjutan.
12.	Bak (2020)	Feedback supervisor tidak efektif ketika berdiri sendiri; namun, secara signifikan berhubungan dengan IWB, melalui pengaruhnya terhadap trust pada supervisor dan OC (afektif), yang kemudian akan mempengaruhi IWB.
13.	Yuan & Ma (2022)	Dibandingkan dengan karyawan laki-laki, karyawan perempuan lebih cenderung menggunakan modal sosial, seperti OC, untuk mengakses pengetahuan baru dan mengintegrasikannya dengan pengetahuan pribadi mereka untuk membuat inovasi (IWB).
OC menjadi mediasi pada hubungan IWB dengan variabel lain		
14.	Tang et al. (2019)	Psychological Capabilities karyawan mempengaruhi perilaku inovasi organisasi melalui OC dan IWB pada SME.
15.	Nangoy et al. (2019)	Terdapat pengaruh tidak langsung dari work well-being terhadap IWB yang dimediasi oleh OC. OC dapat dikatakan memiliki peran mediasi dalam hubungan antara kesejahteraan kerja dan IWB.
16.	Choi et al. (2017)	OC ditemukan memediasi pengaruh antara work-family conflict dan work insecurity terhadap IWB.
17.	Jain (2022)	OC (afektif), kepercayaan interpersonal, dan kesejahteraan psikologis sebagai kunci agar cultural intelligence dapat meningkatkan IWB.
18.	Renkema et al. (2021)	Terdapat hubungan positif antara involvement practice, autonomy, OC (afektif) dan IWB. Selain itu, autonomy dan OC (afektif) memediasi hubungan antara MSDM dan perilaku inovatif.
19	Lecic et al. (2023)	Kepercayaan internal dan OC diidentifikasi sebagai mediator pelengkap yang semakin memperkuat hubungan antara leadership dengan innovative climate dan IWB.
20	Battistelli et al. (2019)	Belajar melalui orang lain (interactional learning) meningkatkan OC, yang menunjukkan pentingnya pertukaran kolaboratif dengan rekan kerja, dan untuk menghasilkan hasil kerja yang inovatif (IWB).
21	Fay et al. (2019)	Hasil penelitian OC memediasi IWB dengan job stressor bersifat parsial, dimana OC (afektif) memang berhubungan positif dengan implementasi inovasi (IWB), namun job stressor tidak berhubungan dengan IWB.
22.	Chen & Liu (2022)	OC (afektif) memediasi hubungan positif antara relative team-member exchange dan IWB.

23.	Gao & Liu (2021)	Semakin rendah psychological safety, semakin kuat pengaruh tidak langsung (OC) dari supervisor-subordinate guanxi terhadap IWB karyawan.
24.	Matookchund & Steyn (2020)	Hubungan antara performance appraisal dan IWB dimediasi oleh OC (afektif) dengan variabel lain sebagai moderator.
Terdapat mediator/moderator antara OC dan IWB		
25.	Obeidat (2020)	Karyawan yang lebih termotivasi, lebih terlibat (involvement), lebih berkomitmen terhadap organisasi mereka (OC) akan menghasilkan performa tinggi (high-performance work practices), serta memiliki kemauan yang lebih besar untuk menunjukkan IWB di tempat kerja.
26.	Chun & Hong (2019)	Karyawan yang secara emosional terikat dengan organisasi (OC) lebih mungkin untuk tidak terlibat dalam perilaku social loafing, yang mana berhubungan dengan IWB.

Sumber: data olahan

Anteseden OC dan IWB

Faktor Personal merujuk pada faktor-faktor yang berasal dari individu sendiri, termasuk sikap, naluri, keterampilan, motif, kepribadian, dan sistem kognitif yang membentuk kepribadian individu. Dalam penelitian ini, telah diidentifikasi empat faktor personal yang berperan sebagai pendahulu dari OC dan IWB, yakni *psychological capabilities* (Tang, Shao and Chen, 2019) *work-family conflict & work insecurity* (CHOI *et al.*, 2017) *cultural intelligence* (Jain, 2022) dan *work well-being* (Nangoy *et al.*, 2019). Faktor tim berasal dari rekan dan lingkungan kerja. Faktor tim meliputi pemimpin, budaya, dan komunikasi sesama rekan kerja. Penelitian ini telah mengidentifikasi 4 (empat) faktor tim yang menjadi anteseden dari OC dan IWB yaitu: *leadership* (Lecic *et al.*, 2023), *interactional learning* (Battistelli *et al.*, 2019), *relative leader-member exchange* (Chen and Liu, 2022), *supervisor-subordinate guanxi* (Gao and Liu, 2021). Faktor pekerjaan merujuk pada aspek-aspek yang berasal dari lingkungan kerja. Faktor pekerjaan mencakup tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, dan struktur organisasi. Penelitian ini telah mengidentifikasi 3 faktor pekerjaan, yakni *performance appraisal* (Matookchund and Steyn, 2020), *autonomy* (Renkema, de Leede and Van Zyl, 2021), job stressor (Fay *et al.*, 2019).



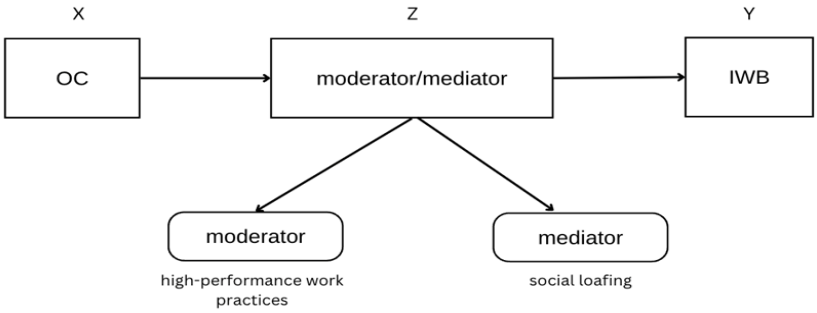
Sumber: data olahan

Gambar 3
Anteseden hubungan OC dan IWB

Mediasi dan Moderasi Antara OC dan IWB

Jumlah 26 artikel, terdapat 2 artikel yang memiliki moderasi atau mediasi. Artikel oleh (OBEIDAT, 2020) menemukan bahwa *high-performance work practices* HPWP berhubungan positif dengan kepuasan kerja, OC, dan IWB. Penelitian tersebut dilakukan di Qatar, pada karyawan-karyawan bank komersial. Hasilnya mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa: karyawan yang lebih cakap, termotivasi di tempat kerja, dan lebih terlibat (*involved*) akan merasa lebih berkomitmen terhadap organisasi mereka, serta memiliki kemauan yang lebih besar untuk menunjukkan perilaku inovatif di tempat kerja. Hal ini dapat diartikan sebagai HPWP yang menjadi penengah antara OC dan IWB. Kemudian penemuan oleh (Chun and Hong, 2019) yang hasilnya tidak didukung. Penelitian tersebut menemukan bahwa *social loafing* tidak memberikan pengaruh mediasi pada hubungan antara

OC dan IWB. Hal ini dikarenakan, karyawan yang memiliki OC yang tinggi tidak akan memiliki sifat social loafing, yang kemudian tidak akan mempengaruhi IWB.



Sumber: data olahan

Gambar 4
Mediasi dan Moderasi Antara OC dan IWB

Temuan yang Tidak Didukung

Sebagian besar artikel (23 dari 26 artikel) memiliki hasil temuan yang sesuai dengan apa yang telah dihipotesiskan oleh peneliti-peneliti tersebut, namun terdapat 3 artikel yang menunjukkan temuan yang berbeda. Khaola & Oni (2020) menemukan bahwa hubungan antara OC dan IWB pada sektor pendidikan ternyata tidak bisa dibuktikan. Justifikasi yang diberikan peneliti adalah 1) guru dengan OC afektif yang kuat mungkin merasa sangat terikat dengan situasi mereka saat ini, 2) guru memiliki *autonomy* dan fokus pada profesi, 3) guru mungkin juga memiliki komitmen yang berbeda terhadap sekolah dan profesi mereka. Ini membuktikan bahwa perbedaan hasil temuan sangat dipengaruhi oleh latar belakang responden dan dimana penelitian tersebut berlangsung. Sedangkan penelitian oleh Chun & Hong (2019) menemukan bahwa *social loafing* tidak memberikan pengaruh mediasi pada hubungan antara OC dengan IWB. Ini dikarenakan, karyawan yang memiliki OC tinggi tidak akan memiliki sifat *social loafing*, yang kemudian tidak akan mempengaruhi IWB. Artikel lainnya yang berbeda adalah Fay et al. (2019) , dimana OC memediasi IWB dengan *job stressor* (*role conflict*, *role ambiguity*, dan *professional compromise*) parsial. OC (afektif) memang berhubungan positif dengan implementasi inovasi (IWB), namun *job stressor* tidak berhubungan dengan IWB. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara OC dan IWB memiliki hubungan parsial yang diputus oleh *job stressor*.

SIMPULAN

Hasil review menunjukkan bahwa sebagian besar hubungan antara OC dan IWB merupakan hubungan secara langsung, tanpa perlu interupsi dari variabel lain. Hubungan secara langsung ini menghasilkan hasil temuan yang hampir semua (92%) temuan didukung. Hasil tinjauan juga menunjukkan bahwa terdapat tiga domain yang menjadi anteseden komitmen karyawan untuk berperilaku inovatif, yaitu: 1) personal, 2) tim, dan 3) pekerjaan. Ketiga domain tersebut dapat menjadi faktor yang berpengaruh atau dapat juga menjadi faktor penguat atau penghambat seseorang dalam berperilaku inovatif. Kemudian hasil tinjauan terakhir adalah OC dan IWB juga memiliki efek tidak langsung. Sebanyak 7% penelitian meneliti tentang ketidak langsungnya hubungan antara OC dan IWB.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Omari, M., Choo, L.S. and Ali, M. 2020, Innovative Work Behavior A Review of Literature, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23, 39–47.

Allen, N.J. and 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.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1996, Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity, *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276.

Amabile, T.M., 1988, A Model of Creativity and Innovation in Organizations, *Research in*

Organizational Behavior, 10, 154.

Arsawan, I.W.E. *et al.* 2022, Invigorating Employee's Innovative Work Behavior: Exploring The Sequential Mediating Role of Organizational Commitment and Knowledge Sharing, *Business: Theory and Practice*, 23(1), 117–130..

Ashmos, D.P. and Duchon, D. 2000, Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure', *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145..

Bak, H. 2020, Supervisor Feedback and Innovative Work Behavior: The Mediating Roles of Trust in Supervisor and Affective Commitment, *Frontiers in Psychology*, 11.

Battistelli, A. *et al.* 2019, Information sharing and innovative work behavior: The role of work-based learning, challenging tasks, and organizational commitment, *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 361–381.

Chen, C. and Liu, X. 2022, Relative team-member exchange, affective organizational commitment and innovative behavior: The moderating role of team-member exchange differentiation, *Frontiers in Psychology*, 13.

Choi, S.U.K.B. *et al.* 2017, The Effect of Work-Family Conflict and Job Insecurity on Innovative Behaviour of Korean Workers: The Mediating Role of Organisational Commitment and Job Satisfaction, *International Journal of Innovation Management*, 22(1), 1850003.

Chun, B.-Y. and Hong, H.-P. 2019, Understanding three components of organizational commitment in workgroups and their relationships with innovative behavior, *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(12), 563–568.

Duchon, D. and Plowman, D.A. 2005, Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance., *The Leadership Quarterly*, 16. 807–833.

Dzieńdziora, J. *et al.* 2022, Organizational Factors of Commitment to Innovation vs. Innovative Behavior in Smes in the Renewable Energy Sources (RES) Industry, *Energies*, 15(15).

Farr, J.L. and Ford, C.M. (1990), Individual innovation. *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*. Oxford, England: John Wiley & Sons, 63–80.

Fay, D. *et al.* 2019, Differential effects of workplace stressors on innovation: An integrated perspective of cybernetics and coping. *International Journal of Stress Management*.

Gao, Y. and Liu, H. 2021, How Supervisor–Subordinate Guanxi Influence Employee Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model, *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 2001–2014.

Hakimian, F. *et al.* 2016, Importance of commitment in encouraging employees' innovative behaviour', *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(1), 70–83.

Hoff, T., Lee, D.R. and Prout, K. 2020, Organizational commitment among physicians: A systematic literature review, *Health Services Management Research*, 34(2), 99–112.

Hou, B. *et al.* 2019, Paternalistic leadership and innovation: the moderating effect of environmental dynamism, *European Journal of Innovation Management*, 22(3), 562–582.

Jain, P. 2022, Cultural intelligence and innovative work behavior: examining multiple mediation paths in the healthcare sector in India, *Industrial and Commercial Training*, 54(4), 647–665.

Janssen, O. 2000, Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287–302.

Javed, B. *et al.* 2019, Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety, *Journal of Management & Organization*. 25(1), 117–136.

De Jong, J. and Den Hartog, D. 2010, Measuring Innovative Work Behaviour, *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.

Khaola, P.P. and Oni, F.A. 2020, The influence of school principals' leadership behaviour and act of fairness on innovative work behaviours amongst teachers, *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 1–8..

Lecic, M.S. *et al.* 2023, Leadership, Innovative Behavior and the Case of Innovative Climate—When the Mediator Becomes the Mediated, *Behavioral Sciences*, 13(1).

Lok, P. and Crawford, J. 2004, The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison., *Journal of Management Development*, 23, 321–338..

Matookchund, N.G. and Steyn, R. 2020, The significance of performance appraisal for innovation, in selected South African organisations, *South African Journal of Economic and Management*

Sciences, 23, 1–11.

Meyer, J.P. and Allen, N.J. 1984, Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations., *Journal of Applied Psychology*, 69, 372–378.

Meyer, J.P. and Allen, N.J. 1991, A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, 1(1), 61–89.

Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. 1979, The Measurement of Organizational Commitment, 247, 224–247.

Mustafa, M.J., Zainal Badri, S.K. and Melanie Ramos, H. 2022, Linking middle-managers' ownership feelings to their innovative work behaviour: the mediating role of affective organisational commitment, *Journal of Management & Organization*. 1–18..

Mutmainnah, D. *et al.* 2022, The Impact of Directive Leadership on Innovative Work Behavior: The Mediation Role of Continuance Commitment, *Journal of Indonesian Economy and Business*, 37(3).

Mutonyi, B.R., Slåtten, T. and Lien, G. 2021, Fostering innovative behavior in health organizations: a PLS-SEM analysis of Norwegian hospital employees, *BMC Health Services Research*, 21(1), 470.

Nangoy, R. *et al.* 2019, The roles of employee work well-being on innovative work behaviour mediated by organisational commitment, *International Journal of Economics and Business Research*, 18(3), pp. 314–327.

Nazir, S. *et al.* 2019, How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work, *Employee Relations: The International Journal*, 41(6), 1288–1311.

Nguyen, N.P. and McGuirk, H. 2022, Evaluating the effect of multifactors on employee's innovative behavior in SMEs: mediating effects of thriving at work and organizational commitment', *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(12), 4458–4479.

Obeidat, S.M. 2020, Do High-Performance Work Practices Induce Innovative Work Behaviour? The Case of The Qatari Banking Sector, *International Journal of Innovation Management*, 25(1), 2150003.

Renkema, M., de Leede, J. and Van Zyl, L.E. 2021, High-involvement HRM and innovative behaviour: The mediating roles of nursing staff's autonomy and affective commitment, *Journal of Nursing Management*, 29(8), 2499–2514..

Scott, S.G. and Bruce, R.A. 1994, Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace, *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.

Srirahayu, D.P., Ekowati, D. and Sridadi, A.R. 2023, Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review, *Heliyon*, 9(2), e13557.

Tajeddini, K. *et al.* 2023, Impact of diversity management on innovative work behavior: mediating role of human resource management and affective commitment, *Journal of Management Development*, 42(1), 29–53.

Tang, Y. *et al.* 2021, How to Keep Sustainable Development Between Enterprises and Employees? Evaluating the Impact of Person–Organization Fit and Person–Job Fit on Innovative Behavior, *Frontiers in Psychology*, 12.

Tang, Y., Shao, Y.-F. and Chen, Y.-J. 2019, Assessing the Mediation Mechanism of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Innovative Behavior: The Perspective of Psychological Capital, *Frontiers in Psychology*, 10..

Tranfield, D., Denyer, D. and Smart, P. 2003, Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review, *British Journal of Management*, 14(3), 207–222.

Vuong, B.N., Tushar, H. and Hossain, S.F.A. 2022, The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: does innovative climate matter?, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*

Ye, P., Liu, L. and Tan, J. 2022, Creative leadership , innovation climate and innovation behaviour : the moderating role of knowledge sharing in management, 25(4), 1092–1114.

Yuan, H. and Ma, D. 2022, Gender Differences in the Relationship between Interpersonal Trust and Innovative Behavior: The Mediating Effects of Affective Organizational Commitment and Knowledge-Sharing, *Behavioral Sciences*.