

ANALISIS DAMPAK PERSEPSI INOVASI ORGANISASI TERHADAP PERILAKU INOVASI INDIVIDU YANG DI MEDIASI OLEH KEPEMIMPINAN INDIVIDU DAN STRES KERJA

Febrimaidori¹⁾, Akmal²⁾, Erni Febrina Harahap³⁾

^{1),2),3)}Universitas Bung Hatta

Email: febrimaidori@gmail.com¹⁾, drakmal210@gmail.com²⁾,
ernifebrinaharahap@bunghatta.ac.id³⁾

Abstract: *This study aims to analyze the impact of organizational innovation perception on individual innovation behavior mediated by individual leadership and work stress. The method used in this study is a quantitative approach with a survey technique, involving 314 family support cadres at risk of stunting in Padang City as respondents. Data were collected through a questionnaire that measured the variables of individual innovation behavior, perception of organizational innovation, individual leadership, work stress. Data analysis was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) technique to test the relationship between variables. The results showed that the perception of organizational innovation has a positive effect on individual innovation behavior, the perception of organizational innovation has a positive effect on individual leadership, the perception of organizational innovation has no effect on work stress, individual leadership has a positive effect on Individual Innovation Behavior, work stress has no effect on individual innovation behavior. This study also found that individual leadership was proven to play a role as a mediating variable in the relationship between perception of organizational innovation and perception of individual innovation. While the variable of work stress was not proven to mediate the relationship between perception of organizational innovation and perception of individual innovation.*

Keywords: *Individual Innovation Behavior, Perception of Organizational Innovation, Individual Leadership, Job Stress*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk analisis dampak persepsi inovasi organisasi terhadap perilaku inovasi individu yang di mediasi oleh kepemimpinan individu dan stres kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, yang melibatkan 314 kader pendamping keluarga bersiko stunting kota Padang sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur variabel Perilaku inovasi individu, persepsi inovasi organisasi, kepemimpinan individu, stress kerja. Analisis data dilakukan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi inovasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovasi individu, persepsi inovasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepemimpinan individu, persepsi inovasi organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja, kepemimpinan individu memiliki pengaruh positif terhadap Perilaku Inovasi Individu, stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku inovasi individu. Penelitian ini juga menemukan bahwa

kepemimpinan individu terbukti berperan sebagai variabel mediasi hubungan antara persepsi inovasi organisasi dan persepsi inovasi individu. Sedangkan variabel stress kerja tidak terbukti memediasi hubungan antara persepsi inovasi organisasi dan persepsi inovasi individu.

Kata Kunci: Perilaku Inovasi Individu, Persepsi Inovasi Organisasi, Kepemimpinan Individu, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Kemajuan organisasi di era digital sangat bergantung pada perilaku inovasi individu, yaitu kemampuan menciptakan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja organisasi Scott & Bruce, (1994) Namun, penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif di Indonesia masih rendah, termasuk dalam konteks kader pendamping keluarga berisiko stunting. Persepsi inovasi organisasi menjadi faktor utama dalam mendorong inovasi individu Anderson et al., (2014) Sementara kepemimpinan individu berperan sebagai katalisator Jong & Den Hartog, (2017), dan stres kerja dapat menghambat kreativitas Montani et al., (2017). BKKBN Sumatra Barat berperan penting dalam upaya percepatan penurunan stunting, sesuai dengan Perpres No. 72 tahun 2021 dengan memperdayakan kader pendamping keluarga berisiko stunting di kota Padang. Namun, berdasarkan data pra-survei terhadap 30 kader di Kota Padang, skor rata-rata perilaku inovasi individu hanya sebesar 2,0 dengan tingkat capaian responden (TCR) 40%. Selain itu, dari 3.429 calon pengantin yang tercatat dalam SIMKAH, hanya 880 yang menerima pendampingan melalui aplikasi SIGA Elsimil (26%), mengindikasikan masih rendahnya adopsi inovasi dalam pelaksanaan tugas kader.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi inovasi organisasi terhadap perilaku inovasi individu kader pendamping keluarga berisiko stunting di Sumatra Barat, dengan kepemimpinan individu dan stres kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan teori perilaku terencana Ajzen, (1991), penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang mendorong dan menghambat perilaku inovasi individu dalam organisasi. Temuan penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi literatur manajemen sumber

daya manusia serta rekomendasi strategis bagi peningkatan efektivitas kader dalam mendukung program percepatan penurunan stunting

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku inovasi individu

Perilaku inovasi individu di tempat kerja merupakan elemen kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja organisasi Kör, (2016). Konsep ini mencakup eksplorasi, pembangkitan, promosi, dan implementasi ide J. P. Jong & Den Hartog, (2010). Perilaku kreatif sering dianggap sebagai bagian dari inovasi individu, yang berfokus pada penciptaan ide baru, sementara inovasi individu mencakup seluruh proses dari ide hingga implementasi Abstein et al., (2014). Selain itu, membangun dukungan sosial melalui perjuangan ide menjadi faktor krusial dalam keberhasilan inovasi Messmann & Mulder, (2012). Implementasi ide menandai tahap akhir dari perilaku inovasi individu, di mana gagasan baru dikonversi menjadi hasil inovatif yang berkontribusi pada pertumbuhan organisasi.

Pesepsi Inovasi Organisasi

Persepsi inovasi organisasi mencerminkan sejauh mana organisasi terbuka terhadap ide-ide baru dan berkomitmen untuk mengembangkan solusi inovatif dalam produk, layanan, atau proses Crawford & Benedetto, (2003). Organisasi yang mendukung inovasi cenderung memberikan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam proses inovasi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres DeStefano et al., (2006). Selain itu, inovasi organisasi mencakup dua aspek utama: inovasi aktual, yaitu penerapan ide-ide baru secara nyata, serta persepsi karyawan terhadap tingkat inovasi dalam organisasi (Miron et al., (2004). Persepsi positif terhadap inovasi berkontribusi pada budaya kerja yang lebih dinamis, meningkatkan rasa memiliki, serta memperkuat komitmen terhadap perubahan dan pengembangan organisasi secara berkelanjutan Subramaniam & Ashkanasy, (2001).

Kepemimpinan Individu

Kepemimpinan individu berperan krusial dalam mendorong inovasi melalui pengambilan keputusan strategis, pengelolaan sumber daya, serta dukungan terhadap proses pembangkitan dan implementasi ide baru Helfat & Martin, (2015). Manajer yang efektif tidak hanya memiliki kendali atas sumber daya organisasi, tetapi juga mampu membangun lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Persepsi karyawan terhadap kepemimpinan inovatif memengaruhi pandangan mereka terhadap organisasi, di mana persepsi positif terhadap inovasi organisasi dapat meningkatkan motivasi serta komitmen terhadap perubahan dan pengembangan berkelanjutan Subramaniam & Ashkanasy, (2001)

Stres Kerja

Stres kerja merupakan respons negatif individu terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas mereka untuk mengatasinya, yang dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, serta produktivitas organisasi Chiang & Liu, (2017). Stres dapat muncul akibat tekanan kerja yang tinggi, minimnya dukungan organisasi, atau ketidakamanan kerja, yang pada akhirnya menghambat perilaku inovatif karyawan Ren & Zhang, (2015). Meskipun dalam beberapa situasi stres dapat mendorong kreativitas, secara umum stres kerja dianggap kontraproduktif karena menguras energi karyawan dan mengurangi kapasitas mereka untuk berinovasi De Clercq et al., (2016).

Pengembangan Hipotesis

Persepsi inovasi organisasi mencerminkan sejauh mana individu menilai lingkungan kerja mereka mendukung inovasi melalui kebijakan, sumber daya, dan budaya organisasi Amabile & Pratt, (2016). Ketika organisasi memfasilitasi ide-ide baru dan menghargai inovasi, individu merasa lebih termotivasi untuk berperilaku inovatif. Struktur dan kepemimpinan yang mendorong inovasi memberikan sinyal bahwa inovasi dihargai, menciptakan iklim psikologis yang mendukung eksplorasi ide serta penerapan inovasi di tingkat individu West & Farr, (1989).

Penelitian empiris mendukung bahwa persepsi inovasi organisasi berkontribusi pada perilaku inovatif individu. Afsar et al., (2019) menemukan bahwa dukungan

organisasi terhadap inovasi, seperti alokasi sumber daya dan komunikasi terbuka, mendorong individu untuk berani bereksperimen. Studi Choi et al., (2020) dan Rhee et al., (2023), menunjukkan bahwa budaya inovasi meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, terutama jika didukung oleh kepemimpinan inovatif. Dengan demikian, berdasarkan bukti empiris yang ada, hipotesis bahwa Persepsi inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi individu dapat didukung.

Persepsi inovasi organisasi mendorong kepemimpinan individu yang lebih proaktif, adaptif, dan berorientasi pada perubahan Yukl, (2019). Pemimpin yang melihat lingkungan kerja mendukung inovasi cenderung menciptakan visi inovatif, membangun kepercayaan, serta menciptakan budaya kerja yang dinamis dan inspiratif. Organisasi yang menekankan inovasi juga membentuk kepemimpinan yang partisipatif dan kolaboratif, di mana pemimpin mendorong komunikasi terbuka, berbagi pengetahuan, dan memberikan kebebasan bagi tim untuk mengeksplorasi ide-ide kreatif Robbins & Judge, (2022).

Penelitian empiris mendukung hubungan antara persepsi inovasi organisasi dan kepemimpinan individu. Afsar et al., (2017), menunjukkan bahwa lingkungan inovatif mendorong pemimpin untuk lebih proaktif dalam mengelola perubahan dan mendukung kreativitas tim. Javed et al., (2018), menegaskan bahwa organisasi yang inovatif membentuk kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin menginspirasi dan memberikan stimulasi intelektual kepada timnya. Zuraik & Kelly, (2019), juga menemukan bahwa persepsi inovasi organisasi meningkatkan kemampuan adaptasi pemimpin terhadap perubahan, memungkinkan mereka untuk lebih responsif dan efektif dalam mengarahkan tim menuju solusi inovatif. Berdasarkan bukti ini, hipotesis bahwa Persepsi inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepemimpinan individu

Persepsi inovasi organisasi berperan dalam menurunkan stres kerja dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan fleksibilitas dalam menyelesaikan tugas Robbins & Judge, (2022). Organisasi inovatif memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mengekspresikan ide, meningkatkan otonomi, serta menyediakan dukungan melalui pelatihan dan sumber daya yang memadai Mathis & Jackson, (2020). Selain itu, budaya kerja yang kolaboratif dan inklusif dalam organisasi

inovatif meningkatkan dukungan sosial, sehingga membantu karyawan mengatasi tekanan kerja Dessler, (2021).

Penelitian empiris mendukung bahwa persepsi inovasi organisasi dapat mengurangi stres kerja. Schaufeli & Bakker, (2019) menyoroti bahwa organisasi inovatif memberikan sumber daya yang cukup bagi karyawan untuk mengelola tuntutan pekerjaan secara efektif. Afsar et al., (2018) menemukan bahwa dukungan terhadap inovasi meningkatkan motivasi dan mengurangi tekanan psikologis, sementara Hon & Lui, (2016) menunjukkan bahwa lingkungan inovatif menciptakan rasa aman dan kontrol atas pekerjaan. Berdasarkan bukti ini, hipotesis bahwa "Persepsi inovasi organisasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja" dapat diterima.

Kepemimpinan individu memainkan peran krusial dalam mendorong perilaku inovasi individu dalam organisasi. Menurut Robbins & Judge, (2022), pemimpin yang efektif menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dengan memberikan kebebasan berpikir, mendukung pengambilan risiko yang terukur, serta memberikan umpan balik konstruktif. Mathis & Jackson, (2020) menambahkan bahwa pemimpin transformasional berperan dalam menginspirasi karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan dan mencari solusi inovatif, sehingga menciptakan budaya kerja yang mendorong inovasi. Pemimpin yang inklusif dan etis juga meningkatkan motivasi karyawan dengan membangun rasa percaya dan loyalitas, yang mendorong individu untuk terlibat aktif dalam inovasi Javed et al., (2019); Zhang et al., (2021)

Penelitian empiris mendukung bahwa kepemimpinan individu memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovasi individu. Cai et al.,(2020) menyoroti bahwa pemimpin yang menunjukkan integritas dan kepedulian mengurangi hambatan psikologis yang menghalangi inovasi. Xu et al., (2020) juga menemukan bahwa kepemimpinan inklusif menciptakan rasa aman psikologis yang memungkinkan individu mengekspresikan ide-ide kreatif tanpa takut akan kegagalan. Dengan demikian, hipotesis "Kepemimpinan individu berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi individu" didukung oleh bukti empiris yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung, inklusif, dan etis dapat meningkatkan perilaku inovatif dalam organisasi.

Stres kerja yang berlebihan dapat menghambat perilaku inovasi individu karena menurunkan kapasitas kognitif dan emosional yang diperlukan untuk berpikir kreatif. Menurut Cooper & Quick, (2017), individu yang mengalami stres tinggi cenderung menghindari risiko dan bertahan pada metode konvensional, yang bertolak belakang dengan tuntutan inovasi. Ivancevich et al., (2018) menambahkan bahwa stres kerja dapat menurunkan motivasi intrinsik, menyebabkan individu kehilangan minat dalam eksplorasi ide-ide baru. Dalam kondisi ini, energi mental lebih banyak digunakan untuk menyelesaikan tugas rutin dibandingkan dengan menciptakan solusi inovatif.

Penelitian empiris juga mendukung bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap perilaku inovatif. Zhang et al., (2020), menemukan bahwa tekanan waktu dan tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan lebih fokus pada tugas rutin daripada mengeksplorasi ide baru. Selain itu, Lu et al., (2021), menunjukkan bahwa stres kerja yang berkepanjangan menyebabkan kelelahan emosional, yang mengurangi kreativitas dan inisiatif inovatif. Dengan demikian, hipotesis “Stres kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku inovasi individu” didukung oleh bukti empiris yang menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi menghambat kreativitas, menurunkan motivasi, dan mengurangi kapasitas individu dalam berinovasi.

Kepemimpinan individu berperan sebagai mediator dalam hubungan antara persepsi inovasi organisasi dan perilaku inovasi individu. Menurut Robbins & Judge, (2022), meskipun individu memiliki persepsi positif terhadap inovasi organisasi, dorongan untuk berinovasi tidak terjadi secara otomatis. Dibutuhkan pemimpin yang mampu menerjemahkan budaya inovasi organisasi menjadi tindakan nyata melalui arahan, motivasi, dan dukungan. Pemimpin dengan gaya transformasional atau transaksional dapat menghubungkan kebijakan inovasi organisasi dengan perilaku inovatif individu di lingkungan kerja.

Penelitian empiris mendukung peran kepemimpinan sebagai mediator dalam hubungan ini. Chen et al., (2019) menemukan bahwa kepemimpinan yang mendukung, terutama dengan orientasi inovasi, memperkuat hubungan antara persepsi inovasi organisasi dan perilaku inovatif individu. Zhang et al., (2021) menegaskan bahwa pemimpin yang mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif dapat meningkatkan

keberanian individu dalam bereksperimen dan mengambil risiko inovatif. Dengan demikian, kepemimpinan individu menjadi katalisator yang mengoptimalkan potensi inovasi dalam organisasi.

Stres kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara persepsi inovasi organisasi dan perilaku inovasi individu. Menurut Robbins & Coulter, (2018), tekanan dari lingkungan yang inovatif dapat memotivasi individu untuk lebih kreatif, tetapi juga berpotensi menimbulkan stres yang menghambat inovasi. Jika stres dipandang sebagai tantangan, individu cenderung lebih terdorong untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif. Sebaliknya, stres yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan mengurangi kemampuan individu untuk berinovasi.

Penelitian empiris mendukung peran stres kerja sebagai mediator dalam hubungan ini. W.-S. Choi et al., (2021) menemukan bahwa stres yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan perilaku inovasi, sementara Zhang et al., (2020) menunjukkan bahwa stres yang berlebihan justru menghambat inovasi. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang menyeimbangkan tekanan dengan dukungan agar stres tidak menjadi penghambat, tetapi justru menjadi pemicu inovasi individu.

H1. Persepsi inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi individu.

H2. Persepsi inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepemimpinan individu.

H3. Persepsi inovasi organisasi berpengaruh negatif terhadap stress kerja.

H4. Kepemimpinan Individu berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi individu.

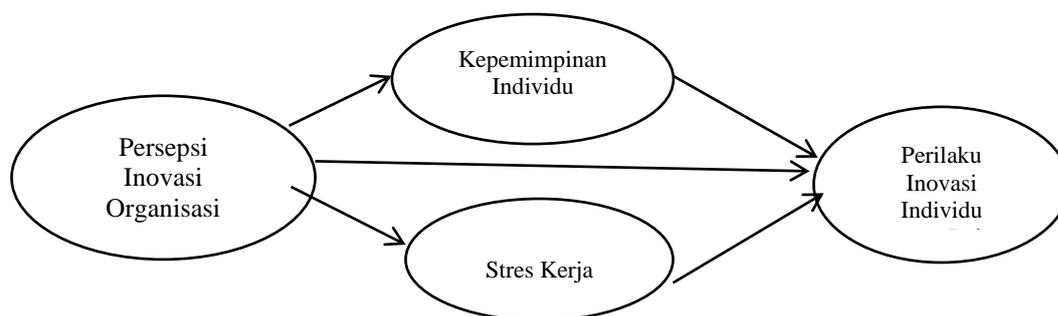
H5. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku inovasi individu.

H6. Kepemimpinan individu memediasi hubungan antara persepsi inovasi organisasi dan perilaku inovasi individu.

H7. Stres kerja memediasi hubungan antara inovasi organisasi dan perilaku inovasi individu.

Kerangka Konseptual

Secara skematis, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini.



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi inovasi organisasi terhadap perilaku inovasi individu kader pendamping keluarga beresiko stunting dengan kepemimpinan individu dan stres kerja sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian mencakup 1.467 kader pendamping keluarga beresiko stunting kota Padang dengan sampel sebanyak 314 orang yang ditentukan melalui rumus Slovin dan teknik proporsional area random sampling.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan perangkat lunak statistik. Evaluasi model pengukuran mencakup uji validitas konvergen—dengan kriteria outer loading $>0,7$, Cronbach's alpha $>0,7$, composite reliability $>0,7$, average variance extracted (AVE) $>0,5$ —serta validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker. Evaluasi model struktural dilakukan dengan menilai R^2 untuk variabel endogen dan Q^2 (predictive relevance) melalui metode blindfolding, guna menguji peran mediasi kepemimpinan individu dan stress kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan jumlah responden penelitian ini, sebanyak 314 responden telah mengisi kuesioner penelitian yang di sebar. Tahap selanjutnya adalah hasil penelitian, diawali dengan uraian tentang karakteristik responden, *Measurement Model Assesment* (MMA), analisis deskriptif masing-masing variable, *R Square* dan *Q Square* serta *Structural Model Assesment* (SMA). Profil responden dibedakan atas jenis kelamin, usia, Status Perkawinan, jumlah anak, Pendidikan, masa kerja dan daerah asal yang dapat

dilihat pada tabel berikut ini:

Measurement Model Assessment

Measurement Assessment Model (MMA) adalah hubungan dari variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji yang dilakukan pada MMA yakni *convergent validity* yang terdiri dari *outer loading* >0,7, *cronbach alpha* (CA) >0,7, *composite reliability* (CR) > 0,7, *average variance extracted* (AVE) > 0,5, dan *discriminat validity* dengan metode *fornell-Larcker criterion* (Hair et al.,2020). Hasil analisis *Measurement Model Assessment* (MMA) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2: Hasil *Convergent Validity*

<u>Variabel</u>	Item Valid	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<u>Kepemimpinan Individu</u>	4	0,886	0,921	0,744
<u>Persepsi Inovasi Organisasi</u>	3	0,937	0,960	0,888
<u>Prilaku Inovasi Individu</u>	9	0,903	0,921	0,595
<u>Stres Kerja</u>	4	0,898	0,929	0,766

Hasil analisis model pengukuran dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki tingkat reliabilitas dan validitas yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha untuk konstruk kepemimpinan individu, persepsi inovasi organisasi, perilaku inovasi individu dan stress kerja adalah 0,886; 0,937; 0,903 dan 0,898. Nilai-nilai ini jauh melebihi ambang batas 0,70 yang direkomendasikan oleh Hair et al. (2020), mengindikasikan konsistensi internal yang tinggi pada setiap konstruk.

Selain itu, nilai Composite Reliability untuk lima konstruk tersebut juga sangat tinggi, yaitu 0,921, 0,960, 0,921 dan 0,929 yang semuanya melampaui standar minimum 0,70. Hal ini menegaskan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan memiliki reliabilitas yang sangat baik. Lebih lanjut, nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing konstruk adalah 0,744; 0,888; 0,595 dan 0,766 yang semuanya melebihi

nilai minimum 0,50. Ini menunjukkan bahwa proporsi varian yang dijelaskan oleh indikator-indikator pada masing-masing konstruk adalah signifikan, mengonfirmasi validitas konvergen yang memadai.

Table 3: Hasil Discriminant Validity-Fornell-Larcker criterion

Variabel	Kepemimpinan Individu	Persepsi Inovasi Organisasi	Prilaku Inovasi Individu	Stres Kerja
Kepemimpinan Individu	0,863			
Persepsi Inovasi Organisasi	0,186	0,942		
Prilaku Inovasi Individu	0,324	0,284	0,771	
Stres Kerja	-0,075	-0,027	-0,107	0,875

Analisis validitas diskriminan dalam penelitian ini menggunakan kriteria Fornell-Larcker, yang membandingkan akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Validitas diskriminan dianggap memadai jika nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih besar daripada korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Berdasarkan hasil analisis, nilai akar kuadrat AVE untuk variabel kepemimpinan individu adalah 0,863 yang lebih tinggi daripada korelasinya dengan persepsi inovasi organisasi (0,186), perilaku inovasi individu (0,324) dan Stres kerja -0,075. Demikian pula variabel persepsi inovasi organisasi memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,942, melebihi korelasinya dengan perilaku inovasi individu dan stres kerja, begitu juga variabel perilaku inovasi individu menunjukkan nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,771, melebihi korelasinya dengan stress kerja -0,107. Selain itu, variabel stres kerja yang juga lebih tinggi daripada korelasinya dengan variabel lainnya.

Hasil ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik, sesuai dengan kriteria Fornell-Larcker. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel laten lebih kuat berhubungan dengan indikator-indikatornya sendiri dibandingkan dengan variabel laten

lainnya, menunjukkan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan yang diperlukan.

Table 4: Hasil Discriminant Validity-Cross Loadings

<u>Variabel</u>	<u>Kepemimpinan Individu</u>	<u>Persepsi Inovasi Organisasi</u>	<u>Prilaku Inovasi Individu</u>	<u>Stres Kerja</u>
KI18	0,862	0,168	0,347	-0,032
KI21	0,887	0,156	0,272	-0,093
KI22	0,866	0,186	0,257	-0,059
KI29	0,834	0,122	0,217	-0,088
PII11	0,225	0,234	0,757	-0,116
PII12	0,308	0,234	0,824	-0,073
PII13	0,276	0,197	0,766	-0,108
PII15	0,298	0,258	0,819	-0,072
PII16	0,223	0,254	0,763	-0,031
PII6	0,220	0,201	0,717	-0,101
PII8	0,171	0,179	0,732	-0,051
PII9	0,247	0,182	0,786	-0,110
PIO1	0,188	0,977	0,297	-0,053
PIO2	0,169	0,884	0,224	-0,005
PIO3	0,168	0,964	0,276	-0,012
SK1	-0,057	-0,003	-0,099	0,788
SK2	-0,031	-0,030	-0,069	0,889
SK3	-0,068	0,007	-0,075	0,924
SK4	-0,091	-0,053	-0,114	0,893

Analisis cross loadings dilakukan untuk menilai validitas diskriminan dengan memeriksa sejauh mana indikator-indikator berkorelasi lebih kuat dengan konstruk yang dimaksud dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki loading yang lebih tinggi pada konstraknya sendiri dibandingkan dengan cross loading pada konstruk lain. Sebagai contoh variabel KI18

memiliki loading sebesar 0,862 lebih tinggi dibandingkan dengan loading pada persepsi inovasi organisasi 0,168; perilaku inovasi individu 0,347; dan stress kerja -0,032. Demikian pula variabel persepsi inovasi organisasi memiliki loading lebih tinggi daripada 0,757 lebih tinggi daripada loading persepsi inovasi organisasi 0,234 dan kepemimpinan individu 0,225. Demikian pula dengan variabel lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap indikator mengukur konstruk yang dimaksud dengan lebih akurat dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga validitas diskriminan dalam model ini telah terpenuhi

Table 5: Hasil Discriminant Validity-Heterotrait-Monotrait Ratio

Variabel	Kepemimpinan Individu	Persepsi Inovasi Organisasi	Prilaku Inovasi Individu	Stres Kerja
Kepemimpinan Individu	-	-	-	-
Persepsi Inovasi Organisasi	0,201	-	-	-
Prilaku Inovasi Individu	0,348	0,304	-	-
Stres Kerja	0,084	0,042	0,113	-

Analisis Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) dilakukan untuk menilai validitas diskriminan antara konstruk dalam model penelitian ini. Nilai HTMT yang lebih rendah dari 0,90 mengindikasikan bahwa konstruk yang diuji memiliki validitas diskriminan yang memadai. Berdasarkan hasil analisis, nilai HTMT antara Kepemimpinan individu dan persepsi inovasi organisasi adalah 0,201, sementara nilai HTMT antara Kepemimpinan individu dan perilaku organisasi adalah 0,348. sementara nilai HTMT antara Kepemimpinan individu dan stress kerja 0,084. Selain itu, nilai HTMT antara persepsi inovasi organisasi dan perilaku inovasi individu adalah 0,304. sementara nilai HTMT antara persepsi inovasi organisasi dan stress kerja adalah 0,042. Begitu juga nilai HTMT antaraperilaku inovasi individu dan stress kerja adalah 0,113. Semua nilai HTMT

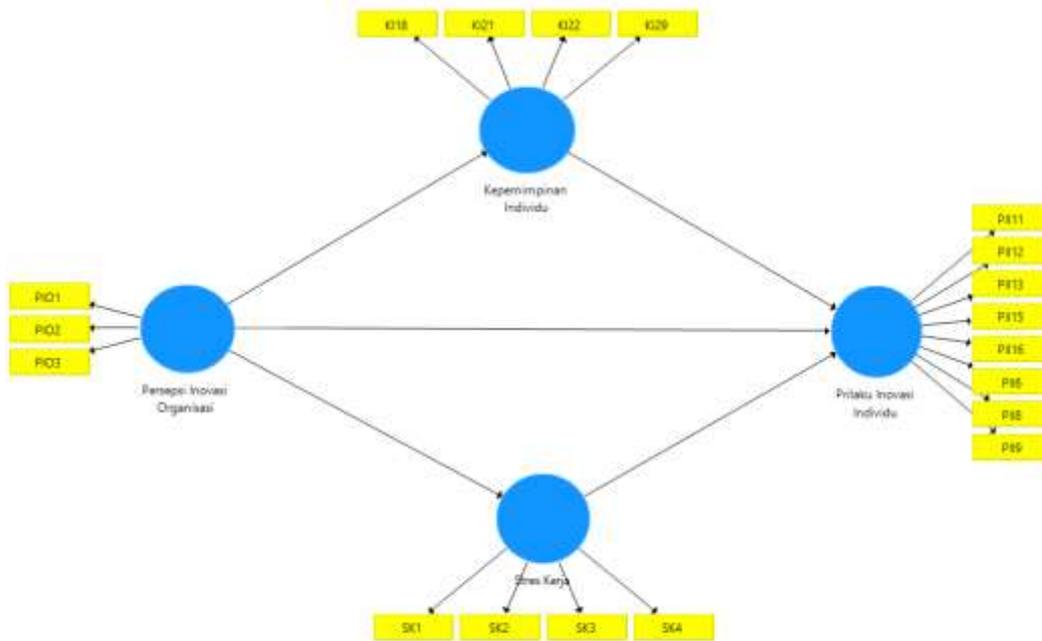
ini berada di bawah ambang batas 0,90, yang menunjukkan bahwa setiap pasangan konstruk dalam model memiliki validitas diskriminan yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam penelitian ini mengukur konsep yang berbeda dan tidak terjadi tumpang tindih yang signifikan antara konstruk-konstruk tersebut.

Tabel 6: R square dan Q square

Variabel	R Square	Keterangan	Q Square	Keterangan
Kepemimpinan Individu	0,035	Lemah	0,023	Lemah
Prilaku Inovasi Individu	0,164	Lemah	0,088	Lemah
Stres Kerja	0,001	Lemah	-0,001	Lemah

Berdasarkan hasil analisis, variabel "Kepemimpinan Individu" memiliki nilai R^2 sebesar 0,035, yang dikategorikan sebagai lemah menurut kriteria Hair et al. (2011), di mana nilai R^2 sebesar 0,75 dianggap kuat, 0,50 moderat, dan 0,25 lemah. Variabilitas kepemimpinan individu dapat dijelaskan oleh variabel independent dalam model, sementara sisanya di pengaruhi oleh factor lain di luar penelitian ini. Selain itu, nilai Q^2 untuk variabel ini adalah 0,023, yang termasuk dalam kategori lemah. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang relevan terhadap variabel tersebut.

Untuk variabel "Perilaku Inovasi Individu," nilai R^2 yang diperoleh adalah 0,164, juga dikategorikan sebagai lemah. Ini berarti variabilitas perilaku inovasi organisasi dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sementara lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai Q^2 untuk variabel ini adalah 0,088, yang juga masuk dalam kategori lemah, menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang terbatas terhadap perilaku inovasi individu.



Gambar 2: Structural Model Assessment

Tabel 7: Hasil Hubungan Langsung

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
Persepsi Inovasi Organisasi -> Prilaku Inovasi Individu	0,231	3,326	0,001
Persepsi Inovasi Organisasi -> Kepemimpinan Individu	0,186	3,238	0,001
Persepsi Inovasi Organisasi -> Stres Kerja	-0,027	0,347	0,729

Kepemimpinan Individu -> Prilaku Inovasi Individu	0,276	4,762	0,000
Stres Kerja -> Prilaku Inovasi Individu	-0,080	1,336	0,182

Hasil pengujian *structural model assessment* menunjukkan bahwa *Persepsi Inovasi Organisasi* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Perilaku Inovasi Individu* ($\beta = 0,231$, $T = 3,326$, $p = 0,001$) serta *Kepemimpinan Individu* ($\beta = 0,186$, $T = 3,238$, $p = 0,001$). Hal ini mengindikasikan bahwa ketika kader pendamping keluarga beresiko stunting dalam organisasi memiliki persepsi yang kuat terhadap inovasi organisasi, mereka cenderung lebih inovatif dalam bekerja dan memiliki kapasitas kepemimpinan yang lebih tinggi. Namun, pengaruh *Persepsi Inovasi Organisasi* terhadap *Stres Kerja* tidak signifikan ($\beta = -0,027$, $T = 0,347$, $p = 0,729$), menunjukkan bahwa persepsi inovasi organisasi tidak secara langsung berkontribusi terhadap tingkat stres kerja kader pendamping keluarga beresiko stunting.

Selanjutnya, *Kepemimpinan Individu* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Perilaku Inovasi Individu* ($\beta = 0,276$, $T = 4,762$, $p = 0,000$), yang mengindikasikan bahwa ikader pendamping keluarga beresiko stunting kota padang dengan kualitas kepemimpinan yang lebih tinggi cenderung lebih inovatif. Sebaliknya, *Stres Kerja* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Perilaku Inovasi Individu* ($\beta = -0,080$, $T = 1,336$, $p = 0,182$), yang berarti bahwa tingkat stres kerja kader pendamping keluarga beresiko stunting kota padang tidak secara langsung menghambat perilaku inovatif mereka dalam konteks penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan organisasi yang inovatif dapat mendorong perilaku inovatif individu, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kualitas kepemimpinan Scott & Bruce, (1994). Namun, berbeda dari beberapa studi yang menemukan hubungan antara stres kerja dan inovasi Anderson et al., (2014), penelitian ini tidak menemukan hubungan

signifikan, yang mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih berperan dalam menentukan dampak stres terhadap inovasi individu.

Tabel 10: Hasil Efek Mediasi

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
Persepsi Inovasi Organisasi -> Kepemimpinan Individu -> Prilaku Inovasi Individu	0,051	2,523	0,012
Persepsi Inovasi Organisasi -> Stres Kerja -> Prilaku Inovasi Individu	0,002	0,292	0,771

Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa *Kepemimpinan Individu* secara signifikan memediasi hubungan antara *Persepsi Inovasi Organisasi* dan *Perilaku Inovasi Individu* ($\beta = 0,051$, $T = 2,523$, $p = 0,012$). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap inovasi dalam organisasi dapat meningkatkan perilaku inovatif mereka melalui peningkatan kapasitas kepemimpinan. Dengan kata lain, individu yang menganggap organisasi mereka inovatif cenderung mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang lebih baik, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berperilaku lebih inovatif.

Sebaliknya, *Stres Kerja* tidak terbukti sebagai mediator dalam hubungan antara *Persepsi Inovasi Organisasi* dan *Perilaku Inovasi Individu* ($\beta = 0,002$, $T = 0,292$, $p = 0,771$). Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun inovasi organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres kerja, stres kerja itu sendiri tidak memiliki dampak signifikan dalam mendorong atau menghambat perilaku inovatif individu.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti peran kepemimpinan dalam menyalurkan pengaruh lingkungan organisasi terhadap inovasi individu (Amabile et al., 2004; Mumford et al., 2002). Studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa stres kerja sering kali tidak memiliki hubungan langsung yang

signifikan terhadap perilaku inovatif, karena efeknya dapat bervariasi tergantung pada faktor-faktor lain seperti budaya organisasi dan dukungan sosial Cavanaugh et al., 2000).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa Persepsi inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi individu dan kepemimpinan individu. Namun persepsi inovasi organisasi berpengaruh negatif terhadap stress kerja. Kepemimpinan individu berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi individu. Stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi individu. Kepemimpinan individu berperan sebagai mediator dalam hubungan antara persepsi inovasi organisasi dan perilaku inovasi individu. Sedangkan stress kerja tidak memediasi hubungan antara inovasi organisasi dan perilaku inovasi individu.

Secara teoritis, penelitian ini mengungkap bahwa persepsi inovasi organisasi mendorong perilaku inovatif individu kader pendamping keluarga abesiko stunting kotapadang baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepemimpinan individu. Selain itu, persepsi inovasi organisasi menurunkan stress kerja, meskipun stress kerja sendiri justru berkontribusi positif terhadap perilaku inovatif individu kader pendamping keluarga abesiko stunting kota Padang. Kepemimpinan individu berperan sebagai mediator dalam hubungan antara persepsi inovasi organisasi dan perilaku inovatif, sedangkan stress kerja tidak memiliki peran mediasi. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan individu dalam mengoptimalkan lingkungan inovatif untuk mendorong inovasi kader pendamping keluarga abesiko stunting kotapadang

DAFTAR PUSTAKA

- Abstein, A., Heidenreich, S., & Spieth, P. (2014). Innovative work behaviour: the impact of comprehensive HR system perceptions and the role of work–life conflict. *Ind. Innovat*, 21(2), 91–116.
- Afsar, B., Badir, Y., & Bin Saeed, B. (2018). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 21(3), 337–361.

- Afsar, B., Badir, Y. F., Saeed, B. B., & Hafeez, S. (2017). Transformational and transactional leadership and employee's entrepreneurial behavior in knowledge-intensive industries. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(2), 307–332.
- Afsar, B., Cheema, S., & Saeed, B. B. (2019). Do nurses display innovative work behavior when their jobs are enriched? *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 2–22.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*.
- Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 5–32.
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333.
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. (n.d.). Servant leadership and innovative work behavior: The role of psychological empowerment and work meaningfulness. *Journal of Business Ethics*, 161(4), 859–880.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. Managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74.
- Chen, Y., Tang, G., Jin, J., Xie, Q., & Li, J. (2019). CEOs' transformational leadership and product innovation performance: The roles of corporate entrepreneurship and technology orientation. *Journal of Business Research*, 96, 85–96.
- Chiang, C. F., & Liu, B. Z. (2017). Examining job stress and burnout of hotel room attendants: Internal marketing and organizational commitment as moderators.

- Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 16(4), 367–383.
<https://doi.org/10.1080/15332845.2017>.
- Choi, S. B., Kim, K., Ullah, S. M. E., & Kang, S. W. (2020). How transformational leadership facilitates innovative behavior of employees: The mediating role of psychological safety and knowledge sharing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1–18.
- Choi, W.-S., Kang, S.-W., & Choi, S.-B. (2021). Innovative Behavior in the Workplace: An Empirical Study of Moderated Mediation Model of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, and Leader–Member Exchange. *Behavioral Sciences*, 11(12), 182.
- Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2017). *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*. Wiley Blackwell.
- Crawford, C. M., & Benedetto, A. C. (2003). *New Products Management*, 7ed. McGraw-Hill.
- De Clercq, D., Dimov, D., & Belausteguigoitia, I. (2016). Perceptions of Adverse Work Conditions and Innovative Behavior: The Buffering Roles of Relational Resources. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 40(3), 515–542.
<https://doi.org/10.1111/etap.12121>
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- DeStefano, T., Clark, H., Gavin, M., & Potter, T. (2006). The relationship between work environment factors and job satisfaction among rural behavioral health professionals. *Journal of Rural Community Psychology*, E9(2), 1–8. <http://www>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Pearson Publications. Helland, E., Christensen, M., & Innstrand, S. T. (n.d.). No Title. *Multivariate Data Analysis. Scandinavian Journal of Work And*.
- Helfat, C., & Martin, J. (2015). Dynamic Managerial Capabilities: a Perspective on the Relationship between Managers, Creativity and Innovation. In *The Oxford Handbook of Creativity, Innovation and Entrepreneurship* (pp. 421–433). Oxford University Press.

- Hon, A. H. Y., & Lui, S. S. (2016). Employee creativity and innovation in organizations: Review, integration, and future directions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(5), 862–885.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2018). *Organizational Behavior and Management* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Javed, B., Khan, A. K., Bashir, S., & Arjoon, S. (2019). The role of inclusive leadership in promoting innovative work behavior: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 33(2), 1–16.
- Javed, B., Naqvi, S. M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S., & Tayyeb, H. H. (2018). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 117–136.
- Jong, J., & Den Hartog, D. (2017). How leaders influence employees' innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64.
- Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Kör, B. (2016). The mediating effects of self-leadership on perceived entrepreneurial orientation and innovative work behavior in the banking sector. *SpringerPlus*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s40064-016-3556-8>
- Lu, C., Zhao, H., & While, A. (2021). Job stress and innovative work behavior: The mediating roles of employee wellbeing and emotional exhaustion. *Journal of Advanced Nursing*, 77(4), 1900–1911.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management: Essential Perspectives* (8th ed.). Cengage Learning.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2012). Innovative work behaviour in vocational colleges: understanding how and why innovations are developed. *Vocations Learn*, 4(1), 63–84.
- Miron, E., Erez, M., & Naveh, E. (2004). Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency compete or complement each other? *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 175–199.

- Montani, F., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2017). Individual and contextual determinants of innovative work behaviour: Proactive goal generation matters. *Journal of Business Research*, 81, 1–9.
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 705–750.
- Ren, F., & Zhang, J. (2015). Job stressors, organizational innovation climate, and employees' innovative behavior. *Creativity Research Journal*, 27(1), 16–23. <https://doi.org/10.1080/10400419>.
- Rhee, J., Seog, S. D., & Yoon, S. H. (2023). The impact of organizational support for innovation on employees' innovative behavior: Mediating and moderating mechanisms. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(1), 1–12.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2019). Job Demands-Resources Theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Subramaniam, N., & Ashkanasy, N. (2001). The effect of organizational culture perceptions on the relationship between budgetary participation and managerial job-related outcomes. *Australian Journal of Management*, 26, 35–54.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behavior*, 4, 15–30.
- Xu, S., Hoof, H., & Li, W. (n.d.). The impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: The mediating role of psychological safety. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(7), 1019–1037.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson Education.

- Zhang, X., Liu, Y., & Wang, Y. (2020). How does job stress affect innovative behavior? The role of psychological empowerment and work engagement. *Journal of Business Research*, 110, 442–450.
- Zhang, X., Wang, H., & Ke, Z. (n.d.). How ethical leadership fosters employees' innovative behavior: The roles of psychological empowerment and innovation climate. *Journal of Business Ethics*, 170(1), 19–33.
- Zuraik, A., & Kelly, L. (2019). The role of CEO transformational leadership and innovation climate in exploration and exploitation. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 84–104.