

PENGARUH *LEARNING ORIENTATION* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* MELALUI *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING KARYAWAN LALILA CAFÉ DI BALI

Jacky Wiranto, Thomas Santoso, dan Nony Kezia Marchyta

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

e-mail: jackywiranto@gmail.com; thomass@petra.ac.id; nonykezia@petra.ac.id

Abstrak—Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *learning orientation* terhadap *innovative work behavior* melalui *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Ukuran sampel yang digunakan sebanyak 108 orang responden karyawan yang telah bekerja minimal selama 1 tahun di ketiga cabang Lalila Café di Bali. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *learning orientation* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *innovative work behavior* karyawan Lalila Café di Bali serta *learning orientation* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction* karyawan Lalila Café di Bali.

Kata Kunci—*Learning orientation, job satisfaction, innovative work behavior.*

PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan proses masuknya ke ruang lingkup dunia. Banyak kalangan menyadari bahwa globalisasi banyak membawa dampak positif. Namun, tanpa disadari globalisasi juga banyak membawa dampak negatif. Globalisasi memengaruhi seluruh aspek penting di dalam kehidupan (Musa, 2015). Salah satu tanda era globalisasi yaitu masuknya budaya asing ke Indonesia yang menimbulkan perubahan pola hidup masyarakat yang lebih *modern*. Akibatnya, masyarakat lebih memilih kebudayaan baru yang dinilai lebih praktis dibandingkan dengan budaya lokal.

Salah satu contoh yang dapat dilihat dari sisi negatif kebudayaan asing yaitu jenis-jenis makanan yang dikonsumsi mulai terpengaruh oleh budaya luar. Masyarakat sekarang lebih memilih makanan yang berasal dari luar seperti KFC, steak, burger, dan lain-lain (Yetti, 2015, para. 3). Hal ini mengakibatkan persaingan pada bidang usaha kuliner semakin ketat (Yetti, 2015, para. 3). VF *Franchise Consulting* menyebutkan bahwa dari 1.200 merek waralaba yang telah terdaftar di Indonesia, sebanyak 50% di antaranya adalah merek asing. Pertumbuhan bisnis waralaba per tahunnya diklaim mencapai 8% untuk merek lokal dan 14% untuk merek asing (Margrit, 2017, para. 5). Data tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan restoran merek asing di Indonesia lebih pesat dibandingkan dengan restoran merek lokal.

Persaingan bisnis yang semakin meningkat dan bersifat dinamis tersebut menjadi salah satu dampak globalisasi

pada sektor ekonomi. Tantangan bagi sebuah bisnis yaitu untuk menjadi kompetitif di antara para pesaing. Perusahaan ditantang untuk terus menerus mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja dalam semua aspek perusahaan untuk mencapai dan mempertahankan posisi kompetitif yang dimiliki (Danish *et al.*, 2019). Sulistiyani dan Azizah (2017) juga mengatakan bahwa keunggulan kompetitif merupakan salah satu prasyarat bagi perusahaan untuk terus bertahan hidup. Salah satu syarat untuk perusahaan agar dapat terus bertahan hidup ditengah persaingan yang semakin ketat adalah memiliki keunggulan kompetitif. Salah satu cara untuk mendapatkannya yaitu dengan terus melakukan inovasi.

Dalam beroperasi, sebuah bisnis tentunya menggunakan sumber daya yang berbeda-beda untuk mengatasi isu-isu yang menantang saat ini agar bisnis yang dijalankan dapat sukses. Namun, di antara semua sumber daya yang ada, sumber daya yang paling penting dan unik bagi sebuah bisnis yaitu sumber daya manusia (Danish *et al.*, 2019). Teece (1997) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya strategis yang menyediakan posisi yang berkelanjutan dan kompetitif agar dapat bertahan dalam lingkungan yang dapat berubah-ubah dengan cepat tanpa disadari (dalam Danish *et al.*, 2019, p. 66). Karyawan merupakan aset terpenting bagi sebuah organisasi karena dapat membantu mencapai kemakmuran dan keberhasilannya (Witt, Kacmar, Carlson, & Zivnuska, 2002). Oleh karena itu, sebuah bisnis bergantung pada *innovative work behavior* karyawan di tempat kerja agar dapat merespon perubahan pasar yang berubah-ubah dengan cepat dan agresif (Tajeddini & Trueman, 2008).

Karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja bisnis melalui kemampuan untuk menghasilkan ide-ide dan menggunakannya untuk menghasilkan produk, layanan, dan proses kerja yang baru dan lebih baik (de Jong & Den Hartog, 2007). Hal ini berarti bahwa *innovative work behavior* karyawan merupakan aset khusus untuk keberhasilan perusahaan dalam lingkungan bisnis yang bersifat dinamis (Abstein & Spieth, 2014).

Lahirnya gagasan dan ide-ide baru akan berhasil jika seseorang selalu proaktif mencari pengetahuan dan pengalaman baru, berbagi informasi, terlibat dalam diskusi, mencari kritik dan *feedback*. Hal tersebut merupakan beberapa perilaku seseorang yang memiliki *learning orientation* yang tinggi. Untuk menghadapi perubahan dan perkembangan zaman, seseorang perlu

menjadi individu yang *adaptable*, *flexible*, dan proaktif menyesuaikan diri serta memiliki rasa ingin tahu yang tinggi. Jika anggota organisasi memiliki informasi yang diperlukan, memahami makna dan peluang, serta mampu untuk mengubahnya menjadi tindakan yang bermakna, karyawan akan lebih inovatif (Sulistiyani & Azizah, 2017). Melalui *learning orientation*, karyawan juga dapat mengembangkan potensi secara penuh sehingga dapat menghadapi globalisasi, meningkatnya tingkat persaingan serta perubahan pasar dan teknologi (Atitumpung & Badir, 2018).

Karyawan perlu mengerahkan upaya ekstra untuk menyelesaikan tugas terkait pekerjaan agar dapat menghadapi tuntutan dinamis dampak dari globalisasi, Namun, karyawan seringkali merasa tertekan ketika diharuskan untuk melakukan banyak pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Oleh karena itu, karyawan harus kreatif dan inovatif sehingga dapat mengelola banyak pekerjaan secara efisien agar dapat keluar dari situasi yang penuh tekanan ini (Danish *et al.*, 2019). Menurut de Jong dan Den Hartog (2007), karyawan akan lebih sering menunjukkan *innovative work behavior* jika merasa termotivasi secara intrinsik. Salah satu bentuk motivasi intrinsik yaitu *job satisfaction* (Niu, 2014).

Wrzesniewski (2003) menyatakan bahwa individu yang mendapatkan arti dan makna dari tugas pekerjaannya akan mengalami *job satisfaction* yang lebih tinggi daripada pekerja lain (dalam Danish *et al.*, 2019, p. 68). Berdasarkan penelitian Hage dan Aiken (1967), ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, karyawan akan lebih berkomitmen pada organisasi dan kinerja pekerjaannya, sehingga karyawan akan terlibat dalam perilaku yang lebih positif (dalam Niu, 2014, p. 292). Menurut Pierce dan Delbecq (1977), karyawan akan terlibat dalam perilaku yang lebih inovatif jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar (dalam Niu, 2014, p. 292).

Salah satu bisnis yang merasakan adanya persaingan yang ketat dan permasalahan yang telah disebutkan yaitu Lalila Café di Bali. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pemilik dari Lalila Café pada 3 Mei 2020 via *chat*, dapat dikatakan bahwa persaingan pada bidang *food and beverages* di Bali semakin ketat karena menurut pemilik Lalila Café, *market share* di Bali terbilang kecil berbeda dengan kota besar seperti Jakarta. Seperti yang diketahui, Bali merupakan kota pariwisata sehingga banyak wisatawan asing dan domestik yang berlibur di Bali. Hal ini membuat Lalila Café harus terus memerhatikan kualitas dan nilai yang ditawarkan kepada konsumennya. Walaupun jumlah restoran cepat saji, restoran *western* dan restoran jenis lainnya di Bali terus meningkat, konsumen akan terus kembali mengunjungi Lalila Café karena Lalila Café terus meningkatkan nilai yang ditawarkan kepada konsumennya. Dalam mewujudkan hal tersebut, pemilik selalu berusaha untuk menjaga hubungan baik dengan karyawannya dan juga memastikan bahwa karyawan yang bekerja merasa senang dan nyaman selama bekerja di Lalila Café. Namun, masih saja terdapat beberapa karyawan yang tidak bertanggung jawab dan bersikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya (Simon, wawancara, 3 Mei 2020).

Rumusan Masalah

1. Apakah *learning orientation* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* karyawan Lalila Café di Bali?
2. Apakah *learning orientation* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan Lalila Café di Bali?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* karyawan Lalila Café di Bali?
4. Apakah *learning orientation* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* melalui *job satisfaction* karyawan Lalila Café di Bali?

Hubungan antara *Learning Orientation*, *Job Satisfaction*, dan *Innovative Work Behavior*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Atitumpung dan Badir (2018), *learning orientation* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. *Learning orientation* diharapkan dapat meningkatkan *innovative work behavior* melalui pengembangan keterampilan utama yang dimiliki dan keterampilan yang relevan dengan kreativitas. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Runhaar *et al.* (2016), *learning orientation* merupakan pemicu yang kuat timbulnya *innovative work behavior*. Sehingga dinyatakan bahwa *learning orientation* memiliki pengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. *Learning orientation* dianggap sebagai motivasi intrinsik yang mengarah pada kesediaan seseorang untuk mengambil risiko yang menyertai *innovative work behavior*.

H₁ : *Learning orientation* berpengaruh terhadap *innovative work behavior*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dekoulou dan Trivellas (2015) menunjukkan bahwa *learning orientation* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Semakin tinggi *learning orientation* seorang karyawan, maka ia akan menetapkan pembelajaran di tempat kerja sebagai prioritas utamanya. Dengan begitu, akan lebih banyak karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya. Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Park dan Holloway (2003) juga ditemukan bahwa *learning orientation* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Menurut Sujan, Weitz, dan Sujan (1988), jika seorang karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya, karyawan tersebut cenderung akan lebih menikmati pekerjaannya (dalam Park & Holloway, 2003, p. 242).

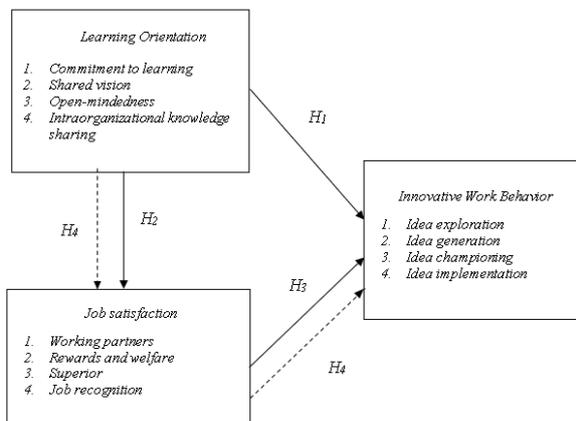
H₂ : *Learning orientation* berpengaruh terhadap *job satisfaction*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Danish *et al.* (2019), ditemukan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behavior*. Fredrickson (2001) menjelaskan dalam teorinya bahwa ketika seseorang merasa senang dengan pekerjaannya maka, secara alami karyawan akan mengeksplorasi hal-hal baru dengan cara yang unik (dalam Danish *et al.*, 2019, p. 75). Tingkat kreativitas karyawan akan meningkat ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya secara mental dan menemukan makna dalam pekerjaannya (Danish *et al.*, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Niu (2014) juga menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Menurut Ng dan Feldman (2011), jika tingkat kepuasan kerja tinggi, karyawan mungkin memiliki keterikatan

terhadap pekerjaan yang lebih besar, yang sebenarnya dapat memperkuat motivasi seorang karyawan untuk menghasilkan, membagi, dan menerapkan ide-ide inovatif dalam organisasi (dalam Niu, 2014, p. 289).

H₃ : *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *innovative work behavior*.

H₄ : *Learning orientation* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* melalui *job satisfaction*.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Calantone et al. (2002), Tsai (2011), Kleysen dan Street (2001), dan de Jong (2007).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif (*hypothesis testing research*). Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu. Tujuan dari metode penelitian kuantitatif yaitu untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011, p.8).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Lalila Café cabang Sunset Road, Jimbaran, dan Tuban, Bali yang telah bekerja minimal 1 tahun sebanyak 240 orang. Proses *sampling* yang digunakan yaitu *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit *sampling*. Maka, setiap unit *sampling* sebagai unsur populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasinya (Hidayat, 2017, para.5).

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket penelitian. Angket penelitian ini menggunakan skala *likert* yang pilihan jawabannya telah dibatasi. Teknik yang digunakan dalam pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini yaitu *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan program *SmartPLS* versi 3.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

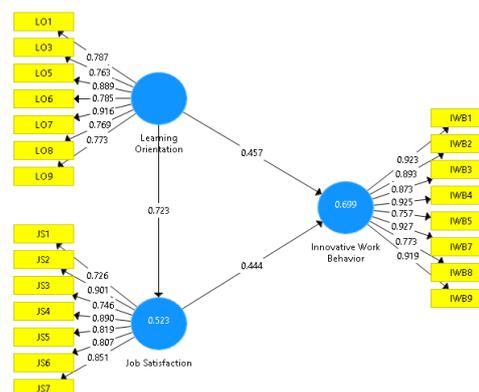
Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas variabel dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian (indikator) digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2011, p. 121). Uji reliabilitas menunjukkan

akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran.

Convergent Validity

Uji *convergent validity* dapat tercapai ketika indikator-indikator pada suatu konstruk memiliki korelasi yang tinggi dan skor loading yang cukup. Validitas juga ditunjukkan melalui konvergensi seluruh indikator pengukur pada suatu konstruk (Abdillah & Hartono, 2015, p.73). Nilai loading yang diharapkan pada validitas konvergen adalah 0,7 (Abdillah & Hartono, 2015, p.195).



Gambar 2 Outer Model

Sumber: Data diolah

Tabel 1

Convergent Validity (Nilai Loading 108 Responden)

	Skor Outer Loading	Keterangan
LO1	0.787	Valid
LO3	0.763	Valid
LO5	0.889	Valid
LO6	0.785	Valid
LO7	0.916	Valid
LO8	0.769	Valid
LO9	0.773	Valid
JS1	0.726	Valid
JS2	0.901	Valid
JS3	0.746	Valid
JS4	0.890	Valid
JS5	0.819	Valid
JS6	0.807	Valid
JS7	0.851	Valid
IWB1	0.923	Valid
IWB2	0.893	Valid
IWB3	0.873	Valid
IWB4	0.925	Valid
IWB5	0.757	Valid
IWB7	0.927	Valid
IWB8	0.773	Valid
IWB9	0.919	Valid

Sumber: Lampiran

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai outer loading dari setiap indikator variabel lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, indikator-indikator tersebut dapat dinyatakan valid dan telah sesuai dengan topik penelitian. Suatu indikator konstruk dinyatakan memenuhi convergent validity jika memiliki nilai loading >0,70 (Abdillah & Hartono, 2015, p.195).

Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* menunjukkan indikator-indikator pengukur suatu konstruk saling berkorelasi tinggi, rendah, maupun tidak berkorelasi dengan konstruk lain (Abdillah & Hartono, 2015, p.73). Jika nilai cross loading pada suatu konstruk lebih besar daripada konstruk lainnya, maka dapat dikatakan bahwa indikator yang digunakan lebih baik jika dibandingkan dengan indikator konstruk lainnya (Abdillah & Hartono, 2015, pp.195-196).

Tabel 2
Nilai Cross Loading

Item	Learning Orientation	Job Satisfaction	Innovative	Ket
			Work Behavior	
LO1	0.787	0.562	0.579	Valid
LO3	0.763	0.465	0.532	Valid
LO5	0.889	0.671	0.725	Valid
LO6	0.785	0.497	0.544	Valid
LO7	0.916	0.659	0.716	Valid
LO8	0.769	0.591	0.588	Valid
LO9	0.773	0.630	0.697	Valid
JS1	0.630	0.726	0.631	Valid
JS2	0.663	0.901	0.720	Valid
JS3	0.464	0.746	0.446	Valid
JS4	0.675	0.890	0.702	Valid
JS5	0.601	0.819	0.649	Valid
JS6	0.588	0.807	0.609	Valid
JS7	0.495	0.851	0.645	Valid
IWB1	0.687	0.690	0.923	Valid
IWB2	0.720	0.728	0.893	Valid
IWB3	0.613	0.600	0.873	Valid
IWB4	0.706	0.685	0.925	Valid
IWB5	0.547	0.669	0.757	Valid
IWB7	0.726	0.706	0.927	Valid
IWB8	0.691	0.627	0.773	Valid
IWB9	0.736	0.709	0.919	Valid

Sumber: Lampiran

Tabel 2 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa nilai *cross loading* suatu konstruk jika dibandingkan dengan konstruk lainnya memiliki nilai yang lebih besar, sehingga dapat dinyatakan bahwa item-item tersebut valid.

Tabel 3
Nilai AVE, Composite Reliability, dan Cronbach Alpha

	Composite Reliability	Cronbach Alpha	AVE
LO	0,932	0,914	0,662
JS	0,936	0,919	0,676
IWB	0,963	0,956	0,768

Sumber: Lampiran

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid karena memiliki nilai AVE >0,50. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari ketiga variabel lebih besar dari 0,7, maka variabel dalam penelitian ini dapat diterima dan reliabel.

Tabel 4
Nilai R-Square

	R-square
JS	0,523
IWB	0,699

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 4, dapat dilihat nilai R^2 *job satisfaction* sebesar 0,523, berarti *learning orientation* dapat memengaruhi *job satisfaction* sebanyak 52,3%, sisanya 47,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Hasil R^2 *innovative work behavior* sebesar 0,699 yang berarti bahwa *learning orientation* dan *job satisfaction* dapat memengaruhi *innovative work behavior* sebesar 69,9%, sisanya 30,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai *T-statistic* yang diperoleh dari prosedur *bootstrapping* yang dilakukan sebanyak dua kali. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan nilai signifikan *T-statistic* 1,96 untuk hipotesis two-tailed. Jika nilai *T-statistic* menunjukkan angka >1,96 maka hipotesis diterima, begitu juga sebaliknya jika nilai *T-statistic* <1,96 maka hipotesis ditolak.

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Langsung	Original	T Statistics	P Values
	Sample (O)		
LO → IWB	0,457	4,135	0,000
LO → JS	0,723	15,456	0,000
JS → IWB	0,444	3,562	0,000
LO → JS → IWB (Indirect)	0,321	3,761	0,000

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat dijelaskan bahwa hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel *learning orientation* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *innovative work behavior*, karena memiliki nilai T-statistic sebesar 4,135 yang berarti >1,96. Oleh karena itu, H₁ penelitian ini diterima.
2. Variabel *learning orientation* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *job satisfaction* karena memiliki nilai T-statistic sebesar 15,456 yang berarti >1,96. Oleh karena itu, H₂ penelitian ini diterima.
3. Variabel *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *innovative work behavior* karena memiliki nilai T-statistic sebesar 3,562 yang berarti >1,96. Oleh karena itu, H₃ penelitian ini diterima.
4. Variabel *learning orientation* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *innovative work behavior* melalui *job satisfaction* karena memiliki nilai T-statistic sebesar 3,761. Oleh karena itu, H₄ penelitian ini diterima.

Pembahasan

a. Pengaruh *Learning Orientation* terhadap *Innovative Work Behavior*

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *learning orientation* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *innovative work behavior* dengan nilai T-statistic >1,96 yaitu sebesar 4,135. Hal ini berarti bahwa H₁ penelitian ini diterima. Hasil dalam penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Atitumpung dan Badir (2018) yang menyatakan *learning orientation* diharapkan dapat meningkatkan *innovative work behavior* melalui pengembangan keterampilan utama yang dimiliki dan keterampilan yang relevan dengan kreativitas. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Runhaar et al. (2016), *learning orientation* merupakan pemicu yang kuat timbulnya *innovative work behavior*. *Learning orientation* dianggap sebagai motivasi intrinsik yang mengarah pada kesediaan seseorang untuk mengambil risiko yang menyertai *innovative work behavior*.

b. Pengaruh *Learning Orientation* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *learning orientation* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *job satisfaction* dengan nilai T-statistic >1,96 yaitu sebesar 15,456. Hal ini berarti bahwa H₂ penelitian ini diterima. Hasil dalam penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dekoulou dan Trivellas (2015) yang menyebutkan semakin tinggi *learning orientation* seorang karyawan, maka ia akan menetapkan pembelajaran di tempat kerja sebagai prioritas utamanya. Dengan begitu, akan lebih banyak karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya. Selain itu, menurut Sujana, Weitz, dan Sujana (1988), jika seorang karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya, karyawan tersebut cenderung akan lebih menikmati pekerjaannya (dalam Park & Holloway, 2003, p. 242).

c. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Innovative Work Behavior*

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *innovative work behavior* dengan nilai T-statistic >1,96 yaitu sebesar 3,562. Hal ini berarti bahwa H₃ penelitian ini diterima. Hasil dalam penelitian ini didukung oleh Fredrickson (2001) yang menjelaskan dalam teorinya bahwa ketika seseorang merasa senang dengan pekerjaannya maka, secara alami karyawan akan mengeksplorasi hal-hal baru dengan cara yang unik

(dalam Danish et al., 2019, p. 75). Menurut Ng dan Feldman (2011), jika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, itu berarti karyawan memiliki perilaku positif terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, jika tingkat kepuasan kerja tinggi, karyawan mungkin memiliki keterikatan terhadap pekerjaan yang lebih besar, yang sebenarnya dapat memperkuat motivasi seorang karyawan untuk menghasilkan, membagi, dan menerapkan ide-ide inovatif dalam organisasi (dalam Niu, 2014, p. 289).

d. Pengaruh *Learning Orientation* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Job Satisfaction*

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *learning orientation* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *innovative work behavior* melalui *job satisfaction* karena memiliki nilai T-statistic sebesar 3,761. Karyawan dengan *learning orientation* yang tinggi tentunya akan memberikan kontribusi besar di tempat kerjanya. Dari hasil kontribusi tersebut perusahaan tentunya akan memberi timbal balik berupa kenaikan gaji atau kesejahteraan lainnya yang membuat karyawan merasa puas dan dihargai atas usaha yang sudah dia berikan. Jika karyawan merasa dihargai atas usaha dan pekerjaannya tentunya karyawan akan lebih semangat dan memiliki respon yang positif terhadap pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Learning orientation* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *innovative work behavior*.
2. *Learning orientation* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *job satisfaction*.
3. *Job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *innovative work behavior*.
4. *Learning orientation* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *innovative work behavior* melalui *job satisfaction*. Hal ini berarti *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *learning orientation* terhadap *innovative work behavior*.

Saran

Secara garis besar, saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Pemilik Lalila Café
Pemilik dapat mengadakan seminar, pelatihan, *workshop*, dan kegiatan lainnya yang melibatkan seluruh karyawan serta pemilik Lalila Café. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut diharapkan karyawan dapat lebih memahami seberapa pentingnya peran karyawan di tempat kerja, seberapa pentingnya sebuah pembelajaran dilakukan. Pemilik dapat mendorong karyawan agar senantiasa ikut menemukan solusi terkait masalah yang ada. Pemilik dapat menyediakan *platform* seperti kotak saran atau melakukan *meeting* bersama. Melalui *platform* tersebut, karyawan bebas untuk berpendapat dan memberikan masukannya.
2. Bagi Karyawan
Sebaiknya jika terdapat masalah di tempat kerja, karyawan membantu mencari solusi untuk mengatasi masalah tersebut dan disampaikan kepada pemilik Lalila Café.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya
Disarankan untuk meneliti pengaruh variabel lain di luar variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini seperti *leader-member exchange*.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Abstein, A., & Spieth, P. (2014). Exploring HRM Meta-Features that Foster Employees' Innovative Work Behaviour in Times of Increasing Work–Life Conflict. *Innovative Work Behaviour and Work-life Conflict*, 23(2), 211–225.
- Atitumpo, A., & Badir, Y. F. (2018). Leader-member exchange, learning orientation and innovative work behavior. *Journal of Workplace Learning*, 30(1), 32–47.
- Danish, R. Q., Ali, N., Ali, H. F., Humayon, A. A., Ahmad, M. B., & Gohar, A. (2019). Spirit and Innovation at Work in Software Houses of Pakistan: How Does Job Satisfaction Intervene the Relationship? *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 8(1), 66–78.
- de Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64.
- Dekoulou, P., & Trivellas, P. (2015). Measuring the Impact of Learning Organization on Job Satisfaction and Individual Performance in Greek Advertising Sector. *Social and Behavioral Sciences*, 175, 367–375.
- Hidayat, A. (2017, June 2). *Teknik Sampling Dalam Penelitian (Penjelasan Lengkap)*. Retrieved July 16, 2020, from <https://www.statistikian.com/2017/06/teknik-sampling-dalam-penelitian.html>
- Margrit, A. (2017, August 11). *Usaha Franchise: RI Masih Jadi Tujuan Utama Waralaba Asing*. (L. T. Silitonga, Editor) Retrieved from <https://kalimantan.bisnis.com/read/20170811/448/679920/usaha-franchise-ri-masih-jadi-tujuan-utama-waralaba-asing>
- Musa, N. M. (2015, April). Dampak Pengaruh Globalisasi Bagi Kehidupan Bangsa Indonesia. *Jurnal Pesona Dasar*, 3(3), 1–14.
- Niu, H. J. (2014). Is innovation behavior congenital? Enhancing job satisfaction as a moderator. *Personnel Review*, 43(2), 288–302.
- Park, J. E., & Holloway, B. B. (2003). Adaptive Selling Behavior Revisited: An Empirical Examination of Learning Orientation, Sales Performance, and Job Satisfaction. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 23(3), 239–251.
- Runhaar, P., Bednall, T., Sanders, K., & Yang, H. (2016). Promoting VET teachers' innovative behaviour: exploring the roles of task interdependence, learning goal orientation and occupational self-efficacy. *Journal of Vocational Education & Training*, 1–17.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, E., & Azizah. (2017). Beberapa Determinan Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Industri Batik Skala Ekspor Surakarta. *Prosiding Sentrinov*, 3, pp. 308–319.
- Tajeddini, K., & Trueman, M. (2008). The potential for innovativeness: a tale of the Swiss watch industry. *Journal of Marketing Management*, 24(1-2), 169–184.
- Witt, L., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., & Zivnuska, S. (2002). Interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 911–926.
- Yetti. (2015, June 17). *Pengaruh Budaya Asing terhadap Remaja Indonesia*. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/yetti05/54f9373fa33311b77f8b4877/pengaruh-budaya-asing-terhadap-remaja-indonesia>