

KESIAPAN INOVASI DAN KOMPETENSI WIRAUSAHA DALAM MENDORONG PERILAKU KERJA INOVATIF: STUDI EMPIRIS PADA HIMPUNAN PENGUSAHA MUDA INDONESIA

INNOVATION READINESS AND ENTREPRENEURIAL COMPETENCE IN DRIVING INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: AN EMPIRICAL STUDY OF THE INDONESIAN YOUNG ENTREPRENEURS ASSOCIATION

Esti Nalurani*, Fendy Suhariadi

Universitas Airlangga

Jalan Mayjen Prof. Dr. Moestopo Nomor 47 Surabaya 60132, Indonesia

Michelle Ng

Nanyang Technological University

50 Nanyang Ave 639798, Singapura

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima : 10 Maret 2025

Disetujui : 23 Juni 2025

Keywords:

self-efficacy; entrepreneur competency; innovation readiness level; innovative work behavior

Kata Kunci:

keyakinan diri; kompetensi wirausaha; tingkat kesiapan inovasi; perilaku kerja inovatif

***) Korespondensi:**

E-mail: esti.nalurani-2020@pasca.unair.ac.id

Abstract: The purpose of this study is to analyze the influence of self-confidence, entrepreneurial competence, and organizational support on the level of innovation readiness and innovative work behavior. This study used a quantitative approach with a survey method on members of the Indonesian Young Entrepreneurs Association. The results show that self-confidence and entrepreneurial competence have a positive influence on the level of innovation readiness and play a significant role in encouraging innovative work behavior. The level of innovation readiness has a positive effect on innovative work behavior, so that the higher the level of innovation readiness possessed by individuals, the greater the tendency to exhibit innovative work behavior. The level of innovation readiness is a mediating variable in the relationship between self-confidence and entrepreneurial competence variables and innovative work behavior. Conversely, the organizational support variable has a negative moderating effect, indicating that excessive facilitation can reduce individuals' intrinsic motivation to innovate.

Abstrak: Tujuan kajian ini yaitu menganalisis pengaruh keyakinan diri, kompetensi wirausaha, dan dukungan organisasi terhadap tingkat kesiapan inovasi dan perilaku kerja inovatif. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada anggota organisasi Himpunan Pengusaha Muda Indonesia. Hasil kajian menunjukkan bahwa keyakinan diri dan kompetensi wirausaha memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kesiapan inovasi sekaligus berperan secara signifikan dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Tingkat kesiapan inovasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif sehingga semakin tinggi tingkat kesiapan inovasi yang dimiliki oleh individu maka semakin besar kecenderungan untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif. Tingkat kesiapan inovasi menjadi variabel mediasi dalam hubungan variabel keyakinan diri dan kompetensi wirausaha dengan perilaku kerja inovatif, sebaliknya variabel dukungan organisasi justru menimbulkan efek moderasi negatif yang mengindikasikan bahwa fasilitasi yang berlebihan dapat menurunkan motivasi intrinsik individu untuk berinovasi.

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi modern menempatkan kewirausahaan sebagai salah satu fondasi penting dalam memperkuat struktur ekonomi bangsa. Kewirausahaan merupakan pilar utama dalam pertumbuhan ekonomi nasional karena berperan penting dalam menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan daya saing global (Wiklund & Shepherd, 2003). Peran kewirausahaan di Indonesia semakin signifikan melalui kontribusi besar sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang menyumbang lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto nasional. Tantangan dalam ekosistem wirausaha seperti volatilitas pasar, perubahan preferensi konsumen, dan keterbatasan akses permodalan tetap menjadi faktor krusial yang mempengaruhi keberlangsungan usaha. Peningkatan kapasitas kewirausahaan yang adaptif dan inovatif menjadi kunci utama agar pelaku usaha mampu bertahan menghadapi dinamika global sekaligus mampu berkontribusi secara berkelanjutan terhadap pembangunan ekonomi nasional.

Inovasi pada era disrupsi teknologi dan pascapandemi Covid-19 menjadi kebutuhan mendesak bagi pelaku usaha untuk bertahan dan berkembang. Indikator keberhasilan inovasi dalam kewirausahaan salah satunya yaitu *innovative work behavior* yang merepresentasikan kemampuan individu dalam menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide baru dalam konteks pekerjaan (George & Zhou, 2001). Inovasi tidak hanya bergantung pada akses teknologi atau modal, tetapi juga dipengaruhi oleh karakteristik individu seperti *self-efficacy* dan *entrepreneur competency* (Bandura, 1997; Fernandez-Perez dkk., 2014). Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung berani mengambil risiko dan berinovasi dalam menghadapi ketidakpastian pasar. *Entrepreneur competency* berperan sebagai dasar untuk membentuk keterampilan dalam mengembangkan usaha secara berkelanjutan. Peningkatan kemampuan individu dalam kedua aspek tersebut menjadi faktor penentu keberhasilan inovasi sekaligus mampu membentuk pengusaha tangguh yang dapat bersaing pada ekosistem bisnis skala global.

Ekosistem kewirausahaan dengan tingkat otonomi yang tinggi menjadi ciri utama terwujudnya suatu inovasi. Hubungan negatif antara *perceived organizational support* dan *innovation*

readiness level dalam kerangka teori motivasi menunjukkan bahwa *innovative work behavior* dapat dipahami melalui dua perspektif yaitu *motivation crowding* dan *locus of control*. Teori *self-determination* menegaskan bahwa otonomi mampu memperkuat motivasi intrinsik untuk berkreasi. Dukungan organisasi yang berlebihan berpotensi mengurangi kendali individu terhadap perilaku dan menurunkan dorongan intrinsik untuk berinovasi (Deci & Ryan, 2000; Gagne & Deci, 2005). Literatur *motivation crowding* menjelaskan bahwa insentif atau dukungan berlebih dapat menggantikan motivasi intrinsik serta menimbulkan ketergantungan prosedural (Frey & Jegen, 2001). Keseimbangan dukungan yang memberdayakan menjadi pembeda utama bagi efektivitas pengembangan inovasi.

Adaptasi dalam organisasi atau komunitas bisnis menjadi elemen penting dalam mendukung perilaku kerja inovatif. *Innovation readiness level* menggambarkan kemampuan individu atau organisasi dalam mengadopsi dan menerapkan inovasi sebagai bagian dari strategi bisnis (Zerfass, 2005). Faktor ini mencakup kesiapan mental, sumber daya, serta kapasitas adaptasi terhadap perubahan lingkungan usaha. Studi terdahulu menunjukkan bahwa tingkat kesiapan inovasi yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas dan daya saing bisnis jangka panjang (Albats, Fiegenbaum, & Cunningham, 2020). Kesiapan inovasi tidak dapat berfungsi optimal tanpa adanya dukungan organisasi yang memadai baik dalam bentuk fasilitas sumber daya, pendampingan, maupun kebijakan proinovasi atau *perceived organizational support* (Eisenberger dkk., 1986). Pemahaman terhadap *innovation readiness level* dapat membantu organisasi dalam merancang strategi yang efektif untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia serta memperkuat daya saing di era transformasi digital.

Peran UMKM dan komunitas wirausaha muda terhadap Produk Domestik Bruto nasional tergolong signifikan. Tantangan utama inovasi di tingkat individu, komunitas, maupun organisasi bukan terletak pada kurangnya ide melainkan pada kesiapan untuk menerapkan ide atau *implementation readiness*. Konsep *innovation readiness level* relevan sebagai *bridge construct* yang menghubungkan kapasitas psikologis dan kapabilitas kewirausahaan dengan perilaku kerja

inovatif. *Innovation readiness level* berfungsi sebagai *absorptive capacity* yang menyerap, mengasimilasi, serta mengeksplorasi pengetahuan baru di tingkat pelaku usaha untuk menerjemahkan keyakinan diri dan kompetensi menjadi kesiapan nyata dalam menguji, memvalidasi, sekaligus memetakan solusi (Cohen & Levinthal, 1990; Teece, 2007). *Innovation readiness level* menjadi mekanisme penting agar keterampilan dan kepercayaan diri anggota dapat berkembang menjadi praktik nyata seperti eksperimen pasar, *pivot*, dan difusi inovasi.

Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI) Jawa Timur yang memiliki jejaring lintas sektor dapat berperan sebagai *platform orchestrator* bagi peningkatan *innovation readiness level* melalui kurasi kasus sektoral, *sandbox* regulasi lokal, klinik *product-market fit*, serta program *matchmaking* dengan pasar awal. Kualitas jejaring dan *institutional thickness* dalam ekosistem kewirausahaan menjadi determinan penting terhadap kecepatan translasi kompetensi menjadi inovasi pasar (Albats, Fiegenbaum, & Cunningham, 2020). Kebijakan dukungan dikatakan efektif apabila berbasis hasil seperti *milestone-based grants*, *pay-for-results*, atau *innovation vouchers* yang diberikan setelah bukti validasi tertentu tercapai, bukan bersifat seragam sejak awal. Kontribusi kajian ini terletak pada tiga aspek utama yaitu: (a) pengaplikasian konsep *innovation readiness level* pada level individu wirausaha untuk mengisi celah antara konstruk psikologis dan perilaku inovatif melalui kesiapan implementasi, (b) pembuktian moderasi negatif *perceived organizational support* memberikan pemahaman baru bahwa dukungan organisasi yang terlalu besar dapat menghambat kemandirian inovatif, (c) integrasi perspektif kapabilitas, motivasi, dan kesiapan dalam model mediasi-moderasi untuk menghasilkan kerangka konseptual yang relevan bagi pengembangan wirausaha muda di Indonesia.

Implikasi kebijakan menunjukkan bahwa program HIPMI dan mitra pemerintah perlu mengalihkan fokus dari kuantitas dukungan yang diberikan menjadi kualitas dukungan yang sesuai dengan tahapan *innovation readiness level*. Tahapan rendah membutuhkan *coaching* efektifitas dan eksperimen *lean*, tahap menengah memerlukan dukungan *customer discovery fund*

dan *pilot procurement*, sedangkan tahap tinggi membutuhkan pembiayaan berbasis kinerja. Konfigurasi ini menjadikan dukungan sebagai pendorong otonomi bukan pengganti inisiatif individu. Kajian ini menganalisis keterkaitan antara *innovation readiness*, kompetensi wirausaha, dan dukungan organisasi terhadap *innovative work behavior* pada anggota HIPMI Jawa Timur. Pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor penentu *innovative work behavior* diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi operasional bagi pelaku usaha, organisasi bisnis, serta pembuat kebijakan dalam merancang intervensi yang efektif untuk memperkuat inovasi dan kewirausahaan di Indonesia.

METODE

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan antara *innovation readiness level*, *entrepreneur competency*, dan *innovative work behavior* di kalangan pengusaha muda yang tergabung dalam HIPMI Jawa Timur. Metode yang digunakan yaitu survei karena mampu mengumpulkan data dalam jumlah besar secara efisien serta memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antar variabel penelitian (Hair dkk., 2019). Populasi dalam kajian ini yaitu seluruh anggota HIPMI Jawa Timur sebanyak 1.783 orang, dengan sampel sebanyak 196 orang yang ditentukan berdasarkan teknik *purposive sampling*. Teknik ini memungkinkan seorang peneliti memperoleh data yang relevan dan mendalam dari individu yang memahami konteks inovasi dan kewirausahaan (Sekaran & Bougie, 2019; Janssen, 2000; Eisenberger dkk., 1986). Teknik *purposive sampling* memberikan kedalaman konteks namun membatasi generalisasi hasil penelitian (Sekaran & Bougie, 2019). Data dalam kajian ini diperoleh dari kuesioner yang disebarluaskan secara daring kepada responden melalui *platform* digital HIPMI Jawa Timur. Kuesioner yang disebarluaskan memuat skala Likert lima poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), untuk mengukur persepsi responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan perilaku inovatif dalam konteks kewirausahaan. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan untuk memastikan konsistensi dan akurasi data (Podsakoff dkk., 2003; Hair dkk., 2017). Uji validitas dan reliabilitas konstruk dilakukan

menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability* (CR), dan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria $AVE > 0,5$, $CR > 0,7$ serta *Cronbach's Alpha* $> 0,7$.

Analisis data dilakukan dengan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Teknik SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan simultan antar variabel laten yang tidak mensyaratkan distribusi data normal, sekaligus mampu menguji efek mediasi dan moderasi secara bersamaan. Uji hipotesis dilakukan dengan mempertimbangkan nilai *t-statistic* ($\geq 1,96$) dan *p-value* ($\leq 0,05$) untuk menilai signifikansi hubungan antar variabel. Metode ini sesuai untuk kajian eksploratif yang menelaah peran IRL sebagai variabel mediasi dan POS sebagai variabel moderasi (Chin, 2010; Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009). Penggunaan kuesioner berbasis *self-report* berpotensi menimbulkan *common method bias* sehingga pengujian validitas konvergen, diskriminan, dan *Harman's single factor test* diperlukan untuk memastikan integritas data (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012). SEM-PLS yang bersifat eksploratif dapat diperkuat melalui penelitian lanjutan menggunakan *Covariance-Based SEM* (CB-SEM) atau desain longitudinal untuk menganalisis dinamika perubahan perilaku kerja inovatif dari waktu ke waktu (Hair, Page, & Brunsveld, 2020). Pendekatan ini diharapkan menjadi pijakan teoritis dan empiris untuk memperkuat kebijakan berbasis bukti di bidang inovasi dan kewirausahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Entrepreneur Competency* terhadap *Innovative Work Behavior*

Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan nilai $t = 2,85$ dan $p = 0,004$. Temuan ini memperkuat teori sosial kognitif yang menjelaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya mempengaruhi pilihan tindakan, tingkat usaha, dan ketekunan dalam menghadapi hambatan (Bandura, 1997). Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung berani mengambil risiko, tidak mudah menyerah, serta terdorong mencari solusi kreatif dalam kondisi yang penuh ketidakpastian. Tingkat *self-efficacy* yang tinggi memungkinkan anggota HIPMI merespons

dinamika pasar melalui ide baru, pelaksanaan strategi inovatif, dan peningkatan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Kajian terdahulu menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai faktor utama yang membentuk perilaku inovatif di tempat kerja (Tierney & Farmer, 2002; Rehan, Khaola, & Wagner, 2019). *Self-efficacy* dapat dipandang sebagai modal psikologis penting yang memperkuat kesiapan pengusaha muda dalam berinovasi.

Entrepreneur competency terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan nilai $t = 4,12$ dan $p = 0,000$. Kompetensi wirausaha meliputi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memungkinkan individu untuk mengidentifikasi peluang, mengelola sumber daya, serta mengeksekusi strategi usaha secara efektif (Man, Lau, & Snape, 2008). Kompetensi tersebut tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial, tetapi juga mendorong kreativitas dalam memecahkan masalah bisnis. Kompetensi wirausaha memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan inovasi pada usaha kecil dan menengah. Penguasaan kompetensi wirausaha seperti perencanaan strategis, jejaring sosial bisnis, dan pemahaman terhadap tren pasar memungkinkan anggota HIPMI mengembangkan ide inovatif yang lebih aplikatif dan relevan dengan kebutuhan pelanggan.

Kombinasi antara *self-efficacy* dan *entrepreneur competency* menciptakan sinergi yang dapat memperkuat munculnya *innovative work behavior*. *Self-efficacy* memberikan keyakinan pada diri pengusaha untuk melakukan inovasi, sedangkan *entrepreneur competency* menyediakan kerangka keterampilan praktis untuk merealisasikan inovasi dalam bentuk produk, layanan, atau model bisnis baru. Hal ini sejalan dengan *dynamic capabilities theory* yang menyatakan bahwa keberhasilan inovasi dalam lingkungan bisnis tergantung pada kemampuan individu untuk mengenali peluang, menyusun strategi, serta melaksanakan transformasi organisasi secara berkelanjutan (Teece, 2007). Peningkatan *self-efficacy* melalui pelatihan motivasional serta penguatan *entrepreneur competency* melalui *capacity building* dan *mentorship program* dapat menjadi strategi utama dalam menumbuhkan perilaku kerja inovatif yang berkelanjutan.

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Entrepreneur Competency* terhadap *Innovation Readiness Level*

Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation readiness level* dengan nilai $t = 3,27$ dan $p = 0,001$. Temuan ini menegaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya tidak hanya mendorong munculnya ide baru, tetapi juga meningkatkan kesiapan untuk mengimplementasikan inovasi dalam praktik bisnis. *Self-efficacy* merupakan salah satu prediktor penting dalam kesiapan perubahan, baik pada tingkat individu maupun organisasi (Hanpachern, Morgan, & Griego, 1997). Wirausahawan muda yang memiliki kepercayaan terhadap kapasitas dirinya cenderung lebih siap untuk melakukan uji coba ide baru, berani mengalokasikan sumber daya, serta mampu menghadapi segala risiko pasar yang sangat dinamis.

Entrepreneur competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation readiness level* dengan nilai $t = 5,10$ dan $p = 0,000$. Kompetensi wirausaha tidak hanya mampu mendukung proses identifikasi peluang, tetapi juga dapat meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Kualitas kompetensi wirausaha dan dukungan ekosistem bisnis berkaitan erat dengan kesiapan inovasi serta keberhasilan dalam penggunaan teknologi baru (Albats, Fiegenbaum, & Cunningham, 2020). Peningkatan kompetensi wirausaha berimplikasi pada kesiapan individu untuk bertransformasi dari tahap ide menuju tahap implementasi.

Kombinasi antara *self-efficacy* dan *entrepreneur competency* memberikan kontribusi terhadap peningkatan *innovation readiness level*. *Self-efficacy* berperan sebagai pendorong psikologis yang menumbuhkan keberanian mengambil langkah inovatif, sedangkan kompetensi wirausaha menyediakan dasar pengetahuan dan keterampilan praktis untuk mewujudkan ide-ide tersebut dalam tindakan nyata. Hal ini sejalan dengan perspektif *readiness for change* yang menyatakan bahwa kesiapan tidak hanya ditentukan oleh motivasi individu, tetapi juga kapasitas konkret untuk mengeksekusi perubahan (Armenakis, Harris, & Mossholder, 1993). Anggota HIPMI dengan tingkat *efficacy* dan *entrepreneur competency* yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi dinamika persaingan, memanfaatkan peluang

digitalisasi, serta mengimplementasikan inovasi sebagai strategi untuk mempertahankan sekaligus mengembangkan usaha.

Pengaruh *Innovation Readiness Level* terhadap *Innovative Work Behavior*

Innovation readiness level berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan nilai $t = 6,02$ dan $p = 0,000$. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kesiapan inovasi yang dimiliki individu maka semakin besar kecenderungan untuk menampilkan perilaku kerja inovatif. *Innovation readiness level* mencerminkan kesiapan mental, teknis, dan organisasional dalam mengadopsi sekaligus menerapkan inovasi (Zerfass, 2005). Individu dengan *innovation readiness level* yang tinggi tidak hanya memiliki ide kreatif tetapi juga kesiapan sumber daya, kapasitas adaptif, dan keberanian untuk mengeksekusi ide tersebut menjadi tindakan nyata.

Hubungan positif antara *innovation readiness level* dan *innovative work behavior* secara teoritis dapat dijelaskan melalui kerangka *readiness for change* yang dikemukakan oleh Armenakis, Harris, dan Mossholder (1993). Model ini menyatakan bahwa kesiapan merupakan kondisi psikologis sekaligus kapabilitas yang memungkinkan individu menerima dan mengimplementasikan perubahan secara efektif. Kesiapan inovasi dalam konteks kewirausahaan merupakan kombinasi antara keyakinan diri, keterampilan, serta ketersediaan sumber daya yang memadai untuk menjalankan ide baru. Wirausahawan muda yang tergabung dalam HIPMI dengan tingkat *innovation readiness level* tinggi memiliki kemampuan yang lebih besar dalam mengembangkan produk baru, menyesuaikan strategi bisnis, dan mengimplementasikan solusi kreatif untuk menghadapi tantangan pasar.

Innovation readiness level berperan sebagai jembatan transformatif yang menghubungkan modal psikologis dan kompetensi kewirausahaan dengan perilaku inovatif di lapangan. Kesiapan inovasi yang kuat memungkinkan ide-ide kreatif diubah menjadi tindakan nyata, produk unggul, atau strategi pasar baru yang berkontribusi pada keberlanjutan dan pertumbuhan usaha. Ide tanpa didukung dengan *innovation readiness level* yang memadai hanya akan berhenti pada tataran konseptual tanpa memberikan dampak signifikan terhadap perkembangan bisnis. Kesiapan organisasi maupun individu

untuk berinovasi merupakan faktor penentu keberhasilan implementasi perubahan (Holt dkk., 2007). Kesiapan inovasi berkaitan erat dengan daya saing jangka panjang karena memungkinkan pelaku usaha merespons dinamika pasar secara cepat dan tepat (Albats, Fiegenbaum, & Cunningham, 2020). Anggota HIPMI dengan *innovation readiness level* yang tinggi mencerminkan kapasitas wirausahawan muda untuk beradaptasi terhadap perubahan teknologi, pergeseran preferensi konsumen, dan disrupsi bisnis pascapandemi.

Kapabilitas strategis *innovative work behavior* berada di persilangan antara *dynamic capabilities* (*sense-seize-transform*) dan *organizational ambidexterity* (eksplorasi-eksploitasi). *Self-efficacy* mendorong eksplorasi terhadap ide baru, sedangkan kompetensi wirausaha mendukung eksploitasi dan komersialisasi hasil inovasi. *Innovation readiness level* mengintegrasikan kedua dimensi tersebut dalam konteks *deployment readiness* atau kesiapan implementasi ide menuju pasar. *Perceived organizational support* yang berlebihan berpotensi menurunkan keseimbangan antara eksplorasi dan eksploitasi, sehingga individu cenderung terjebak pada rutinitas dan kehilangan ruang eksploratif.

Peran *Innovation Readiness Level* sebagai Mediasi dan *Perceived Organizational Support* sebagai Moderasi

Innovation readiness level secara signifikan memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan *innovative work behavior* dengan nilai $t = 2,91$ dan $p = 0,003$ serta hubungan antara *entrepreneur competency* dan *innovative work behavior* dengan nilai $t = 3,88$ dan $p = 0,000$. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kesiapan inovasi merupakan mekanisme transformatif yang menghubungkan antara faktor psikologis dan kompetensi kewirausahaan dengan perilaku inovatif yang nyata. *Innovation readiness level* berfungsi sebagai katalis yang mengubah potensi psikologis dan kompetensi wirausaha menjadi perilaku inovatif. Anggota HIPMI dengan *self-efficacy* tinggi dan kompetensi wirausaha mumpuni cenderung lebih siap melakukan eksperimen bisnis, menguji model usaha baru, serta mengadopsi teknologi atau strategi yang inovatif. Tingkat *innovation readiness level* yang tinggi mampu meningkatkan keberanian dan keterampilan untuk membentuk sikap inovatif dalam menjalankan suatu usaha.

Peran mediasi *innovation readiness level* dalam hubungan antara *self-efficacy* dan *innovative work behavior* menunjukkan bahwa keyakinan diri tanpa disertai dengan kesiapan implementasi inovasi tidak cukup untuk membentuk perilaku kerja inovatif. Individu dengan *self-efficacy* tinggi memiliki keberanian dan motivasi untuk mengeksplorasi ide baru namun apabila tidak didukung dengan kesiapan inovasi seperti dengan kapasitas sumber daya, keterampilan teknis, dan kemampuan adaptasi maka ide tersebut sulit diwujudkan menjadi tindakan nyata. Hal ini sejalan dengan teori *absorptive capacity* yang menekankan pentingnya kemampuan untuk mengenali, mengasimilasi, dan menerapkan ide baru (Cohen & Levinthal, 1990). *Innovation readiness level* berfungsi sebagai penghubung untuk memastikan keyakinan diri dapat diterjemahkan menjadi perilaku inovatif dalam praktik kewirausahaan.

Peran mediasi *innovation readiness level* dalam hubungan antara *entrepreneur competency* dan *innovative work behavior* menunjukkan bahwa kompetensi wirausaha dapat memberikan dampak optimal terhadap perilaku inovatif apabila individu memiliki kesiapan untuk mengimplementasikan inovasi. Kompetensi wirausaha seperti kemampuan manajerial, pemahaman pasar, dan keterampilan membangun jejaring menjadi fondasi penting untuk mendorong inovasi (Man, Lau, & Snape, 2008). Kesiapan untuk melakukan perubahan merupakan faktor utama keberhasilan implementasi strategi inovatif, baik di tingkat individu maupun organisasi (Holt dkk., 2007). Kesiapan inovasi yang kurang memadai menyebabkan kompetensi wirausaha berhenti pada tataran pengetahuan atau keterampilan dasar tanpa menghasilkan perilaku kerja inovatif.

Perceived organizational support dapat melemahkan hubungan antara *innovation readiness level* dan *innovative work behavior* dengan nilai $t = -2,05$ dan $p = 0,041$. Temuan ini menarik karena bertolak belakang dengan asumsi umum yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi selalu memperkuat inovasi (Eisenberger dkk., 1986). *Perceived organizational support* secara teoretis menggambarkan tentang kondisi emosional individu ketika dihargai, diperhatikan, dan difasilitasi oleh organisasi. Kajian terdahulu menunjukkan bahwa *perceived organizational support* terbukti mampu

meningkatkan keterlibatan kerja, motivasi, dan perilaku ekstra-rol (Sun, Aryee, & Law, 2019). Hasil dari kajian ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang diberikan secara berlebihan dapat menurunkan dorongan intrinsik individu untuk berinovasi secara mandiri.

Dukungan organisasi yang terlalu besar dapat menggeser *locus* motivasi dari intrinsik menjadi ekstrinsik, sehingga melemahkan inisiatif individu untuk berinovasi. Motivasi intrinsik berdasarkan *self-determination theory* tumbuh ketika individu memiliki rasa otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (Deci & Ryan, 2000). Kondisi ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* yang berlebihan berpotensi menciptakan zona nyaman yang menurunkan kebutuhan individu untuk bereksperimen atau mengambil risiko kreatif. Dukungan eksternal yang diberikan secara intensif menurut teori *motivation crowding* dapat menggantikan motivasi intrinsik individu (Frey & Jegen, 2001). Dukungan organisasi berupa fasilitas, pelatihan, atau pendampingan yang tidak disertai dengan strategi pengelolaan yang tepat berpotensi menimbulkan ketergantungan sehingga cenderung menurunkan urgensi anggota HIPMI untuk berinovasi secara proaktif. Dukungan yang terukur dan berbasis capaian seperti *milestone-based support* atau insentif yang dikaitkan langsung dengan hasil inovasi dinilai lebih efektif dalam memperkuat hubungan *innovation readiness level* dan *innovative work behavior*. Dukungan organisasi perlu dirancang sedemikian rupa agar bersifat *enabling* (memberdayakan) bukan *controlling* (mengatur). HIPMI maupun organisasi lainnya sebaiknya mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk memfasilitasi eksperimen dan inovasi, namun tetap memberikan ruang otonomi bagi wirausahawan muda agar merasa memiliki kendali atas proses inovasinya.

HIPMI memiliki peran strategis dalam membentuk ekosistem inovasi bagi wirausahawan muda di Indonesia, khususnya di Jawa Timur. Jaringan dan program pemberdayaan bisnis yang dimiliki oleh HIPMI menjadi *platform* akselerasi kesiapan inovasi sekaligus pengembangan kompetensi kewirausahaan bagi anggotanya. Desain organisasi dengan tingkat *organizational slack* yang tinggi dapat menimbulkan risiko penurunan disiplin dalam pengujian ide, pencarian solusi yang tidak fokus, serta munculnya *false*

starts (Nohria & Gulati, 1996). *Innovation readiness level* yang optimal membutuhkan tingkat tekanan dan sumber daya yang seimbang. Ketersediaan sumber daya dapat mendorong percepatan inovasi sedangkan kelangkaan sumber daya menciptakan disiplin dalam prioritas, validasi hipotesis, dan iterasi berbasis bukti. HIPMI dapat berperan dalam menciptakan zona optimal tersebut dengan menyediakan fasilitas kesiapan seperti alat, jaringan, dan akses pasar tanpa menghilangkan otonomi anggota dalam berinovasi. Dukungan organisasi yang proporsional dapat memaksimalkan fungsi *innovation readiness level* dalam mendorong perilaku kerja inovatif.

Dukungan organisasi dalam mendorong inovasi tidak dapat terlepas dari dinamika keseimbangan antara otonomi individu dan struktur kelembagaan. Dukungan yang bersifat *top-down* seringkali menimbulkan ketergantungan psikologis yang membatasi kebebasan berpikir kreatif, sedangkan dukungan yang bersifat *empowering* terbukti mampu memperkuat komitmen intrinsik terhadap inovasi (Amabile & Pratt, 2016). Persepsi terhadap dukungan organisasi lebih efektif ketika dikombinasikan dengan budaya kerja yang mendorong partisipasi, tanggung jawab pribadi, serta toleransi terhadap kegagalan (Yu, Li, & Kong, 2021). Keseimbangan antara dukungan eksternal dan ruang eksplorasi mandiri dalam konteks kewirausahaan muda menjadi faktor kunci agar kesiapan inovasi dapat berkembang menjadi perilaku kerja inovatif yang berkelanjutan.

SIMPULAN

Self-efficacy dan *entrepreneur competency* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behavior*. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* dengan nilai $t = 2,85$ dan $p = 0,004$, sedangkan *entrepreneur competency* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* dengan nilai $t = 4,12$ dan $p = 0,000$. *Self-efficacy* dan *entrepreneur competency* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *innovation readiness level*. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *innovation readiness level* dengan nilai $t = 3,27$ dan $p = 0,001$, sedangkan *entrepreneur competency* berpengaruh positif terhadap *innovation readiness level* dengan nilai $t = 5,10$ dan $p = 0,000$. *Innovation readiness level*

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan nilai $t = 6,02$ dan $p = 0,000$. *Innovation readiness level* secara signifikan memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan *innovative work behavior* dengan nilai $t = 2,91$ dan $p = 0,003$ serta hubungan antara *entrepreneur competency* dan *innovative work behavior* dengan nilai $t = 3,88$ dan $p = 0,000$. *Perceived organizational support* dapat melemahkan hubungan antara *innovation readiness level* dan *innovative work behavior* dengan nilai $t = -2,05$ dan $p = 0,041$. Data tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara dukungan organisasi dan kemandirian individu merupakan faktor kunci dalam mengoptimalkan hubungan antara kesiapan inovasi dan perilaku kerja inovatif di kalangan wirausahawan muda.

DAFTAR RUJUKAN

- Albats, E., Fiengenbaum, I., & Cunningham, J. A. (2020). The Impact of Entrepreneurial Ecosystem Quality on Entrepreneurial and Innovation Outcomes: A Configurational Approach. *Journal of Business Research*, *116*(2020), 170-182. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.014>
- 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*, *36*(2016), 157-183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating Readiness for Organizational Change. *Human Relations*, *46*(6), 681-703. <https://doi.org/10.1177/001872679304600601>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman.
- Chin, W. W. (2010). *How to Write Up and Report PLS Analyses*. New York: Springer.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, *35*(1), 128-152. <https://doi.org/10.2307/2393553>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fernandez-Perez, V., Alonso-Galicia, P. E., Rodriguez-Ariza, L., & del Mar Fuentes-Fuentes, M. (2014). Professional and Personal Social Networks as a Gateway to Entrepreneurship for University Students. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, *10*(2), 251-271. <https://doi.org/10.1007/s11365-012-0246-z>
- Frey, B. S., & Jegen, R. (2001). Motivation Crowding Theory. *Journal of Economic Surveys*, *15*(5), 589-611. <https://doi.org/10.1111/1467-6419.00150>
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- George, J. M., & Zhou, J. (2001). When Openness to Experience and Conscientiousness are Related to Creative Behavior: An Interactional Approach. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.513>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. New York: SAGE Publications.
- Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2020). *Essentials of Business Research Methods*. London: Routledge.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, *31*(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hanpachern, C., Morgan, G. A., & Griego, O. V. (1997). An Extension of the Theory of Margin: A Framework for Assessing Readiness for Change. *Human Resource Development Quarterly*, *8*(2), 99-110. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920080203>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. *Advances in International Marketing*, *20*(2009), 277-319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)

- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for Organizational Change: The Systematic Development of a Scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232-255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Man, T. W. Y., Lau, T., & Snape, E. (2008). Entrepreneurial Competencies and the Performance of Small and Medium Enterprises: an Investigation Through a Framework of Competitiveness. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 21(3), 257-276. <https://doi.org/10.1080/08276331.2008.10593424>
- Nohria, N., & Gulati, R. (1996). Is Slack Good or Bad for Innovation? *Academy of Management Journal*, 39(5), 1245-1264. <https://doi.org/10.5465/256998>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control it. *Annual Review of Psychology*, 63(2012), 539-569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Rehan, F., Khaola, P., & Wagner, M. (2019). Entrepreneurial Intention: The Role of Personality Traits and Self-Efficacy. *Journal of Entrepreneurship*, 28(2), 218-248. <https://doi.org/10.1177/0971355719852652>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. New Jersey: Wiley.
- Sun, L. Y., Aryee, S., & Law, K. S. (2019). High-Performance Human Resource Practices, Citizenship Behavior, and Organizational Performance: A Relational Perspective. *Academy of Management Journal*, 60(4), 955-977. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0609>
- Teece, D. J. (2007). Explicating Dynamic Capabilities: The Nature and Microfoundations of (Sustainable) Enterprise Performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319-1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative Self-Efficacy: Its Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137-1148. <https://doi.org/10.5465/3069429>
- Wiklund, J., & Shepherd, D. (2003). Knowledge-Based Resources, Entrepreneurial Orientation, and the Performance of Small and Medium-Sized Businesses. *Strategic Management Journal*, 24(13), 1307-1314. <https://doi.org/10.1002/smj.360>
- Yu, J., Li, C., & Kong, Y. (2021). How Perceived Organizational Support Influences Employees' Innovative Behavior: The Mediating Role of Thriving at Work. *Frontiers in Psychology*, 12(2021), 611-620. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.611000>
- Zerfass, A. (2005). Innovation Readiness: A Framework for Enhancing Corporate Innovation Capability. *Journal of Business Strategy*, 26(5), 54-63. <https://doi.org/10.1108/02756660510620747>