

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN PSYCHOLOGICAL SAFETY TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN DALAM LINGKUNGAN KERJA DIGITAL DI PT BANK KALTENG KOTA PALANGKA RAYA

Anike Retawati¹, Muhamad Ruzaini Abdi², Roni Kurnia Sukmaputra³

^{1, 2, 3}Universitas Palangka Raya, Jl. Yos Sudarso, Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia
Email: anikeretawati@gmail.com

Article History

Received: 10-06-2026

Revision: 01-07-2026

Accepted: 06-07-2026

Published: 09-07-2026

Abstract. This study aims to analyze the influence of organizational support and psychological safety on employees' innovative behavior in a digital work environment. The study uses a quantitative approach with an explanatory research type. Data was collected through questionnaires distributed to employees of PT Bank Kalteng in Palangka Raya who use digital systems in their daily work activities. The sampling technique used is purposive sampling. Data analysis was done using multiple linear regression with the help of SPSS software, which includes validity and reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. Research results show that organizational support has a positive and significant effect on employees' innovative behavior. Psychological safety also has a positive and significant impact on employees' innovative behavior. Together, organizational support and psychological safety significantly influence employees' innovative behavior in a digital work environment. These findings suggest that employees' innovative behavior is not only determined by the use of technology, but also by how much the organization provides support, facilities, rewards, and creates a sense of psychological safety for employees to share ideas, try new ways of working, and participate in work innovation. This study implies that digital transformation in the banking sector needs to be accompanied by strengthening organizational support and an open work culture so that employees can adapt and innovate continuously.

Keywords: Organizational Support, Psychological Safety, Employee Innovative Behavior, Digital Work Environment, Banking.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan *psychological safety* terhadap perilaku inovatif karyawan dalam lingkungan kerja digital. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya yang menggunakan sistem digital dalam aktivitas kerja sehari-hari. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS, yang meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. *Psychological safety* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Secara simultan, dukungan organisasi dan *psychological safety* berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan dalam lingkungan kerja digital. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan tidak hanya ditentukan oleh penggunaan teknologi, tetapi juga oleh sejauh mana organisasi memberikan dukungan, fasilitas, penghargaan, serta menciptakan rasa aman psikologis bagi karyawan untuk menyampaikan ide, mencoba cara kerja baru, dan berpartisipasi dalam inovasi kerja. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa transformasi digital di sektor perbankan perlu diikuti dengan penguatan dukungan organisasi dan budaya kerja yang terbuka agar karyawan mampu beradaptasi dan berinovasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, *Psychological Safety*, Perilaku Inovatif Karyawan, Lingkungan Kerja Digital, Perbankan.

How to Cite: Retawati, A., Abdi, M. R., & Sukmaputra, R. K. (2026). Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Psychological Safety* Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan dalam Lingkungan Kerja Digital di PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (4), 3751-3771. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i4.6568>

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah secara signifikan cara organisasi menjalankan aktivitas kerja, khususnya pada sektor jasa keuangan yang semakin bergantung pada sistem informasi, layanan elektronik, aplikasi transaksi, dan komunikasi berbasis teknologi. Perubahan ini tidak hanya menuntut ketersediaan infrastruktur digital, tetapi juga kesiapan sumber daya manusia untuk beradaptasi, belajar secara berkelanjutan, dan mengembangkan cara kerja yang lebih efektif. Dalam konteks tersebut, keberhasilan organisasi tidak lagi semata-mata ditentukan oleh kecanggihan teknologi, melainkan oleh kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi untuk memperbaiki proses kerja dan kualitas layanan. Oleh karena itu, perilaku inovatif karyawan menjadi aspek yang krusial karena karyawan berada pada posisi yang paling memahami permasalahan operasional dan kebutuhan pengguna layanan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perilaku inovatif cenderung berkembang ketika organisasi memberikan dukungan yang memadai dan mendorong keterlibatan karyawan dalam pencarian serta penerapan gagasan baru (Afsar & Badir, 2017; Al-Taie & Khattak, 2024).

Pada sektor perbankan, digitalisasi menghadirkan tuntutan yang lebih kompleks karena bank harus secara simultan menjaga kecepatan layanan, keamanan data, kepatuhan terhadap regulasi, dan kenyamanan nasabah. Karyawan perbankan tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga dituntut memahami sistem digital, membantu nasabah menggunakan layanan elektronik, serta menyelesaikan berbagai permasalahan layanan yang semakin beragam. Kondisi ini menjadikan kemampuan inovatif karyawan sebagai kebutuhan yang mendesak. Namun demikian, inovasi tidak muncul secara otomatis hanya karena teknologi tersedia. Inovasi memerlukan dukungan organisasi yang nyata, iklim kerja yang kondusif, serta rasa aman bagi karyawan untuk menyampaikan ide tanpa takut akan konsekuensi negatif. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa dukungan organisasi merupakan fondasi penting dalam membentuk sikap positif karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Konteks PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya menjadi relevan untuk dikaji karena bank pembangunan daerah memiliki peran strategis dalam mendukung layanan keuangan dan pembangunan ekonomi daerah, sekaligus dituntut mengikuti perkembangan layanan perbankan digital. Implementasi layanan digital seperti *Betang Mobile* dan *Cash Management System* menunjukkan bahwa aktivitas perbankan telah bergerak menuju layanan yang lebih cepat dan berbasis teknologi (PT Bank Kalteng, n.d.). Selain itu, peresmian *Digital Lounge* di Kantor Pusat Palangka Raya pada tahun 2025 menegaskan adanya dorongan institusional untuk

memperkuat layanan perbankan digital melalui fasilitas *Self Service Bank* (Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah, 2025). Perkembangan ini menempatkan karyawan dalam lingkungan kerja yang menuntut kesiapan digital, keterbukaan terhadap perubahan, serta kemampuan untuk melakukan perbaikan layanan secara berkelanjutan.

Meskipun digitalisasi membuka peluang peningkatan kualitas layanan, perubahan tersebut juga berpotensi menimbulkan tekanan kerja. Adaptasi terhadap sistem baru, perubahan alur kerja, serta tuntutan kecepatan dan ketelitian dapat membuat karyawan enggan menyampaikan ide perbaikan apabila mereka merasa usulannya tidak dihargai atau berisiko menimbulkan penilaian negatif. Padahal, perilaku inovatif tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menghasilkan ide, tetapi juga keberanian untuk mengomunikasikan dan menerapkan ide tersebut. Sejumlah penelitian menegaskan bahwa dukungan organisasi berperan penting dalam mendorong perilaku proaktif dan inovatif karyawan, terutama melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dan penghargaan terhadap kontribusi individu (Fan et al., 2022; Kurtessis et al., 2017).

Selain dukungan organisasi, *psychological safety* menjadi faktor penting yang memungkinkan karyawan berani menyampaikan pendapat, mengakui kesalahan, dan mencoba cara kerja baru tanpa takut dipermalukan atau dihukum secara sosial. Edmondson (1999) menjelaskan bahwa *psychological safety* merupakan prasyarat penting bagi proses pembelajaran dan inovasi dalam tim. Dalam lingkungan kerja digital yang sarat dengan perubahan dan potensi kesalahan, rasa aman psikologis menjadi semakin krusial. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *psychological safety* berkaitan erat dengan pembelajaran, keterlibatan kerja, dan kinerja, serta mendorong individu untuk mengambil risiko interpersonal yang konstruktif (Newman et al., 2017; Frazier et al., 2017).

Meskipun hubungan antara dukungan organisasi, *psychological safety*, dan perilaku inovatif telah banyak diteliti, kajian yang menempatkan ketiga variabel tersebut pada konteks bank pembangunan daerah dalam lingkungan kerja digital masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik bank daerah yang berorientasi pada layanan publik dan pembangunan ekonomi lokal menjadikan perilaku inovatif karyawan semakin krusial. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan *psychological safety* terhadap perilaku inovatif karyawan dalam lingkungan kerja digital di PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi serta menjadi dasar praktis bagi manajemen bank dalam merancang dukungan kerja dan budaya organisasi yang mendorong inovasi karyawan.

METODE

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan antarvariabel melalui data numerik yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner. Sementara itu, penelitian eksplanatori digunakan karena fokus penelitian tidak hanya menggambarkan kondisi dukungan organisasi, psychological safety, dan perilaku inovatif karyawan, tetapi juga menjelaskan pengaruh dukungan organisasi dan psychological safety terhadap perilaku inovatif karyawan dalam lingkungan kerja digital. Desain penelitian ini bersifat survei, yaitu pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada responden melalui kuesioner terstruktur. Survei dipilih karena sesuai untuk memperoleh persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi, rasa aman psikologis dalam bekerja, dan perilaku inovatif yang muncul ketika karyawan menghadapi tuntutan digitalisasi kerja. Dengan desain ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor internal organisasi yang mendorong perilaku inovatif karyawan pada sektor perbankan daerah.

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya. Pemilihan lokasi didasarkan pada karakteristik sektor perbankan yang mengalami intensitas digitalisasi kerja melalui penggunaan sistem informasi, aplikasi transaksi, dan komunikasi digital. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk tidak hanya menjalankan tugas rutin, tetapi juga beradaptasi dan menunjukkan perilaku inovatif dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Objek penelitian adalah karyawan PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya yang menjalankan pekerjaan berbasis digital. Lingkungan kerja digital diposisikan sebagai konteks penelitian, sementara fokus analisis diarahkan pada peran dukungan organisasi dan psychological safety dalam mendorong perilaku inovatif karyawan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya yang terlibat dalam aktivitas kerja berbasis digital di berbagai unit kerja. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: karyawan aktif, memiliki masa kerja minimal enam bulan, menggunakan sistem atau perangkat digital dalam pekerjaan, serta bersedia menjadi responden. Kriteria masa kerja ditetapkan agar responden memiliki pengalaman yang memadai dalam menilai kondisi organisasi dan lingkungan kerja.

Jumlah sampel disesuaikan dengan ketersediaan karyawan yang memenuhi kriteria penelitian. Pada populasi terbatas, seluruh responden yang memenuhi kriteria dapat dijadikan sampel, sedangkan pada populasi yang lebih besar jumlah sampel ditentukan secara proporsional agar memenuhi kebutuhan analisis statistik regresi..

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup agar responden dapat memberikan jawaban sesuai dengan persepsi dan pengalaman kerja masing-masing. Kuesioner diberikan kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian, baik secara langsung maupun melalui media digital apabila diperlukan. Selain kuesioner, penelitian ini juga dapat menggunakan dokumentasi sebagai data pendukung. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi umum mengenai objek penelitian, struktur organisasi, karakteristik responden, serta informasi lain yang relevan dengan pelaksanaan kerja digital di PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya. Data dokumentasi tidak digunakan sebagai data utama dalam pengujian hipotesis, tetapi berfungsi memperkuat deskripsi konteks penelitian.

Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian

Definisi operasional variabel disusun untuk memperjelas batasan konsep serta indikator yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini melibatkan dua variabel independen, yaitu dukungan organisasi dan *psychological safety*, serta satu variabel dependen, yaitu perilaku inovatif karyawan. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Pernyataan dalam kuesioner dirumuskan dengan bahasa yang sederhana agar mudah dipahami responden, namun tetap merepresentasikan konsep teoritis yang diukur. Setiap indikator dikembangkan menjadi satu hingga dua item pernyataan sehingga jumlah item tetap proporsional dan tidak memberatkan responden.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Setiap pilihan jawaban diberi skor berturut-turut dari 1 hingga 5. Skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat persepsi responden yang semakin positif terhadap variabel yang diukur. Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Item dinyatakan valid apabila nilai korelasi item terhadap skor total melebihi nilai r tabel atau memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Item yang tidak memenuhi kriteria tersebut dapat

direvisi atau dikeluarkan dari analisis. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Apabila nilai reliabilitas berada di bawah batas tersebut, maka item pernyataan perlu ditinjau kembali agar instrumen lebih konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Tahap analisis data dimulai dari analisis statistik deskriptif, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban responden pada setiap variabel penelitian. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian regresi untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan tidak terjadi hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan psychological safety terhadap perilaku inovatif karyawan. Regresi linear berganda dipilih karena penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen dan satu variabel dependen. Model regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan psychological safety secara parsial terhadap perilaku inovatif karyawan. Variabel independen dinyatakan berpengaruh secara parsial apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, uji t digunakan untuk menjawab hipotesis pertama dan hipotesis kedua. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan psychological safety secara simultan terhadap perilaku inovatif karyawan. Model regresi dinyatakan berpengaruh secara simultan apabila nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel dukungan organisasi dan psychological safety dalam

menjelaskan variasi perilaku inovatif karyawan. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin besar pula kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan perubahan perilaku inovatif karyawan.

HASIL

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian digunakan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel yang diteliti. Penilaian dilakukan berdasarkan nilai rata-rata jawaban responden pada skala Likert lima poin. Kategori interpretasi nilai rata-rata dibagi menjadi lima, yaitu 1,00-1,80 sangat rendah, 1,81-2,60 rendah, 2,61-3,40 sedang, 3,41-4,20 tinggi, dan 4,21-5,00 sangat tinggi.

Tabel 1. Deskripsi variabel penelitian

Variabel	Jumlah Item	Rata-rata	Kategori
Dukungan organisasi	10	4,09	Tinggi
<i>Psychological safety</i>	10	4,16	Tinggi
Perilaku inovatif karyawan	10	4,12	Tinggi

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi. Variabel dukungan organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menilai organisasi telah memberikan dukungan yang relatif baik, terutama dalam bentuk fasilitas kerja, dukungan atasan, kesempatan pengembangan, serta perhatian terhadap kebutuhan kerja dalam lingkungan digital. Variabel psychological safety memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,16 dan menjadi variabel dengan nilai rata-rata tertinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan relatif merasa aman untuk menyampaikan pendapat, berdiskusi, dan mencoba cara kerja baru. Sementara itu, perilaku inovatif karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,12, yang berarti karyawan cenderung menunjukkan perilaku inovatif melalui pencarian ide, pengajuan gagasan, dan penerapan cara kerja yang lebih baik.

Tabel 2. Deskripsi indikator variabel

Variabel	Indikator	Rata-rata	Kategori
Dukungan organisasi	Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan	4,08	Tinggi
	Penghargaan terhadap kontribusi karyawan	4,03	Tinggi
	Dukungan atasan dalam pekerjaan	4,13	Tinggi
	Fasilitas dan sumber daya kerja digital	4,11	Tinggi
	Kesempatan pengembangan diri	4,09	Tinggi
<i>Psychological safety</i>	Keberanian menyampaikan pendapat	4,15	Tinggi
	Rasa aman mengemukakan ide	4,18	Tinggi
	Keterbukaan dalam diskusi kerja	4,20	Tinggi
	Toleransi terhadap kesalahan yang wajar	4,09	Tinggi

Perilaku inovatif karyawan	Kepercayaan antaranggota organisasi	4,16	Tinggi
	Pencarian ide baru	4,10	Tinggi
	Pengajuan ide	4,13	Tinggi
	Promosi ide kepada rekan/atasan	4,06	Tinggi
	Penerapan ide dalam pekerjaan	4,15	Tinggi
	Perbaikan cara kerja digital	4,14	Tinggi

Berdasarkan Tabel 2, indikator tertinggi pada variabel dukungan organisasi terdapat pada dukungan atasan dalam pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa peran atasan langsung cukup penting dalam membantu karyawan menghadapi tuntutan kerja digital. Pada variabel psychological safety, indikator keterbukaan dalam diskusi kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,20. Temuan ini menunjukkan bahwa ruang komunikasi kerja yang terbuka menjadi modal penting bagi karyawan untuk menyampaikan masukan dan ide. Pada variabel perilaku inovatif karyawan, indikator penerapan ide dalam pekerjaan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,15, yang menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya berhenti pada gagasan, tetapi juga mulai terlihat dalam praktik kerja sehari-hari.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 88 orang, nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,210. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 3. Hasil uji validitas instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Dukungan organisasi	X1.1	0,642	0,210	Valid
	X1.2	0,711	0,210	Valid
	X1.3	0,687	0,210	Valid
	X1.4	0,735	0,210	Valid
	X1.5	0,592	0,210	Valid
	X1.6	0,774	0,210	Valid
	X1.7	0,618	0,210	Valid
	X1.8	0,793	0,210	Valid
	X1.9	0,572	0,210	Valid
	X1.10	0,746	0,210	Valid
Psychological safety	X2.1	0,681	0,210	Valid
	X2.2	0,724	0,210	Valid
	X2.3	0,779	0,210	Valid
	X2.4	0,703	0,210	Valid
	X2.5	0,821	0,210	Valid
	X2.6	0,602	0,210	Valid
	X2.7	0,744	0,210	Valid
	X2.8	0,759	0,210	Valid

	X2.9	0,689	0,210	Valid
	X2.10	0,806	0,210	Valid
Perilaku inovatif karyawan	Y.1	0,701	0,210	Valid
	Y.2	0,742	0,210	Valid
	Y.3	0,786	0,210	Valid
	Y.4	0,813	0,210	Valid
	Y.5	0,631	0,210	Valid
	Y.6	0,769	0,210	Valid
	Y.7	0,842	0,210	Valid
	Y.8	0,733	0,210	Valid
	Y.9	0,708	0,210	Valid
	Y.10	0,819	0,210	Valid

Hasil uji validitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dukungan organisasi, psychological safety, dan perilaku inovatif karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,210. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Artinya, item yang digunakan dalam kuesioner telah mampu mengukur masing-masing variabel penelitian dan dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Dukungan organisasi	0,891	> 0,70	Reliabel
<i>Psychological safety</i>	0,906	> 0,70	Reliabel
Perilaku inovatif karyawan	0,918	> 0,70	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel dukungan organisasi sebesar 0,891, psychological safety sebesar 0,906, dan perilaku inovatif karyawan sebesar 0,918. Seluruh nilai tersebut berada di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, item pernyataan yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil uji normalitas

Metode Pengujian	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,200	> 0,05	Normal

Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dalam model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan pada pengujian berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Dukungan organisasi	0,642	1,558	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Psychological safety</i>	0,642	1,558	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 6, variabel dukungan organisasi dan *psychological safety* memiliki nilai tolerance sebesar 0,642 dan nilai VIF sebesar 1,558. Nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga kedua variabel independen dapat digunakan secara bersama-sama untuk menjelaskan perilaku inovatif karyawan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel Independen	Sig.	Kriteria	Keterangan
Dukungan organisasi	0,414	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Psychological safety</i>	0,286	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel dukungan organisasi sebesar 0,414 dan *psychological safety* sebesar 0,286. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil ini menunjukkan bahwa varians residual dalam model relatif konstan, sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 8,214 + 0,352X_1 + 0,468X_2 + e$$

Keterangan: Y adalah perilaku inovatif karyawan, X₁ adalah dukungan organisasi, X₂ adalah *psychological safety*, dan e adalah error term.

Tabel 8. Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	8,214	3,114	-	2,638	0,010	Signifikan
Dukungan organisasi	0,352	0,084	0,371	4,190	0,000	Signifikan
<i>Psychological safety</i>	0,468	0,092	0,453	5,087	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 8, nilai konstanta sebesar 8,214 menunjukkan bahwa apabila dukungan organisasi dan psychological safety bernilai konstan, maka perilaku inovatif karyawan berada pada nilai dasar sebesar 8,214. Koefisien regresi dukungan organisasi sebesar 0,352 bernilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan dukungan organisasi akan meningkatkan perilaku inovatif karyawan, dengan asumsi variabel psychological safety tetap. Koefisien regresi psychological safety sebesar 0,468 juga bernilai positif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa aman psikologis karyawan, semakin tinggi pula perilaku inovatif yang ditunjukkan dalam lingkungan kerja digital.

Apabila dilihat dari nilai standardized beta, psychological safety memiliki nilai beta sebesar 0,453, lebih tinggi dibandingkan dukungan organisasi sebesar 0,371. Temuan ini menunjukkan bahwa psychological safety merupakan variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi perilaku inovatif karyawan. Artinya, dalam lingkungan kerja digital, karyawan tidak hanya membutuhkan fasilitas dan dukungan organisasi, tetapi juga membutuhkan rasa aman untuk menyampaikan gagasan, mengajukan masukan, bertanya, dan mencoba cara kerja baru tanpa takut disalahkan.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji t

Hipotesis	Hubungan Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
H1	Dukungan organisasi -> perilaku inovatif karyawan	4,190	0,000	Diterima
H2	Psychological safety -> perilaku inovatif karyawan	5,087	0,000	Diterima

Hasil uji t menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,190 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga H1 diterima. Artinya, dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku inovatif dalam pekerjaan. Psychological safety memiliki nilai t hitung sebesar 5,087 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 diterima. Artinya, psychological safety berpengaruh

positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa rasa aman psikologis menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk berani menyampaikan ide, memberikan masukan, mencoba pendekatan baru, dan melakukan perbaikan kerja dalam lingkungan digital.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	1338,214	2	669,107	64,732	0,000
Residual	878,661	85	10,337		
Total	2216,875	87			

Berdasarkan Tabel 10, nilai F hitung sebesar 64,732 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga H3 diterima. Artinya, dukungan organisasi dan psychological safety secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Dengan demikian, kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki peran penting dalam menjelaskan perilaku inovatif karyawan PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya dalam lingkungan kerja digital.

Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,777	0,603	0,594	3,216

Tabel 11 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,603 dan Adjusted R Square sebesar 0,594. Nilai R Square sebesar 0,603 berarti bahwa dukungan organisasi dan psychological safety mampu menjelaskan variasi perilaku inovatif karyawan sebesar 60,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 39,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan digital, budaya organisasi, kompetensi digital, motivasi kerja, keterlibatan kerja, beban kerja, dan sistem penghargaan organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat dalam menggambarkan perilaku inovatif karyawan dalam lingkungan kerja digital.

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 12. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil
H1	Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan	Diterima
H2	Psychological safety berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan	Diterima
H3	Dukungan organisasi dan psychological safety secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan	Diterima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan psychological safety memiliki peran penting dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Dukungan organisasi memberikan dasar berupa fasilitas, perhatian, penghargaan, dan bantuan kerja yang dibutuhkan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan digital. Sementara itu, psychological safety memberikan ruang psikologis bagi karyawan untuk menyampaikan ide, mengambil inisiatif, dan mencoba cara kerja baru. Temuan ini memperlihatkan bahwa perilaku inovatif karyawan dalam lingkungan kerja digital tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang tersedia, tetapi juga oleh kualitas dukungan organisasi dan rasa aman psikologis yang dirasakan karyawan.

DISKUSI

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Inovatif Karyawan

Dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam mendorong perilaku inovatif karyawan. Dukungan yang dirasakan karyawan tidak hanya berkaitan dengan penyediaan fasilitas kerja, tetapi juga mencakup perhatian organisasi terhadap kebutuhan kerja, kesempatan pengembangan kemampuan, dukungan atasan, serta penghargaan atas kontribusi karyawan. Dalam konteks lingkungan kerja digital, dukungan tersebut menjadi semakin relevan karena karyawan dihadapkan pada tuntutan adaptasi terhadap sistem, aplikasi, dan prosedur kerja berbasis teknologi. Kondisi organisasi yang suportif memberikan ruang bagi karyawan untuk mengemukakan gagasan, mengembangkan ide, dan mencoba cara kerja baru, sebagaimana dikemukakan oleh Scott dan Bruce (1994).

Dukungan organisasi juga berfungsi sebagai sinyal bahwa kontribusi karyawan dihargai. Ketika karyawan merasakan perhatian dan dukungan yang memadai, mereka cenderung terdorong untuk memberikan kontribusi di luar tugas formal, termasuk melalui perilaku inovatif. Dalam konteks PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya, dukungan organisasi dapat tercermin dari kesiapan organisasi menyediakan sarana kerja digital, pendampingan dalam penggunaan sistem, serta keterbukaan terhadap usulan perbaikan layanan. Inovasi di sektor

perbankan tidak selalu diwujudkan dalam bentuk produk baru, tetapi lebih sering muncul sebagai perbaikan proses kerja, penyederhanaan prosedur, peningkatan efisiensi layanan, dan pemanfaatan teknologi secara optimal. Oleh karena itu, dukungan organisasi menjadi fondasi penting bagi munculnya inovasi yang bersifat operasional dan berorientasi pada pelayanan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nonyana et al. (2025) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berhubungan erat dengan *psychological safety* dan *innovative work behaviour*. Dukungan organisasi membantu karyawan memaknai perubahan digital sebagai bagian dari proses pengembangan organisasi, bukan sekadar tambahan beban kerja. Karyawan yang merasa didukung akan lebih siap menghadapi tantangan kerja digital dan cenderung mencari solusi baru ketika menemui hambatan. Sebaliknya, minimnya dukungan organisasi dapat membuat karyawan bersikap pasif dan hanya berfokus pada penyelesaian tugas administratif tanpa inisiatif pengembangan.

Pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku inovatif dapat dijelaskan melalui hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan. Dukungan yang diberikan organisasi memunculkan rasa tanggung jawab dan keterikatan karyawan untuk membalasnya melalui kinerja dan kontribusi yang lebih baik, termasuk dengan menampilkan perilaku inovatif. Anderson et al. (2014) menegaskan bahwa kreativitas dan inovasi sangat dipengaruhi oleh konteks kerja yang memungkinkan individu merasa aman, didukung, dan memiliki sumber daya untuk mewujudkan ide. Dengan demikian, dukungan organisasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga membentuk kondisi psikologis dan struktural yang mendorong keterlibatan karyawan dalam proses inovasi.

Pengaruh *Psychological Safety* terhadap Perilaku Inovatif Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological safety* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa karyawan yang merasa aman secara psikologis cenderung lebih berani menyampaikan pendapat, mengemukakan ide, mengakui kesalahan, bertanya, serta mencoba cara kerja baru. Dalam lingkungan perbankan yang semakin terdigitalisasi, rasa aman psikologis menjadi krusial karena perubahan sistem kerja sering disertai ketidakpastian, potensi kesalahan, dan tuntutan pembelajaran berkelanjutan. Ketika karyawan merasa takut disalahkan saat melakukan percobaan atau menyampaikan ide, perilaku inovatif akan terhambat. Sebaliknya, rasa aman untuk berdiskusi dan bereksplorasi membuka peluang yang lebih besar bagi munculnya inovasi kerja.

Temuan ini sejalan dengan Javed et al. (2019) yang menyatakan bahwa *psychological safety* berperan penting dalam mendorong *innovative work behavior*. *Psychological safety* membuat karyawan merasa bahwa lingkungan kerja memberikan ruang partisipasi tanpa risiko sosial yang berlebihan. Dalam konteks PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya, kondisi ini memungkinkan karyawan tidak hanya menjalankan prosedur kerja digital secara rutin, tetapi juga berani menyampaikan masukan terkait kendala sistem, kebutuhan nasabah, serta peluang perbaikan layanan. Dengan demikian, *psychological safety* menempatkan karyawan sebagai aktor aktif dalam proses transformasi digital, bukan sekadar pelaksana teknis kebijakan organisasi.

Psychological safety juga berkaitan erat dengan keberanian mengambil risiko yang wajar dalam proses inovasi. Elsayed et al. (2023) menegaskan bahwa *perceived psychological safety* mendorong perilaku inovatif melalui keberanian menghadapi kemungkinan kesalahan dan dukungan iklim inovasi organisasi. Hal ini relevan dengan karakteristik kerja digital yang menuntut proses coba, belajar, dan evaluasi berulang. Karyawan yang memiliki *psychological safety* yang tinggi cenderung memandang kesalahan sebagai bagian dari pembelajaran, bukan sebagai ancaman terhadap posisi atau reputasi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan budaya kerja yang tidak reaktif menyalahkan individu ketika terjadi kendala teknis, selama kesalahan tersebut berada dalam batas kewajaran dan dijadikan dasar perbaikan.

Psychological safety tercermin dari keterbukaan atasan terhadap masukan, kebiasaan diskusi antarunit, serta kemampuan tim mengevaluasi masalah tanpa mencari pihak yang harus disalahkan. Kondisi ini memudahkan karyawan menyampaikan ide terkait peningkatan kualitas layanan, efektivitas penggunaan aplikasi, maupun penyederhanaan alur kerja digital. Janssen (2000) menjelaskan bahwa perilaku inovatif berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap tuntutan kerja dan keadilan organisasi. Artinya, meskipun tekanan kerja relatif tinggi, perilaku inovatif tetap dapat muncul apabila karyawan merasa bahwa ide dan usaha mereka dihargai secara adil. Dengan demikian, *psychological safety* berperan sebagai penghubung penting antara tuntutan perubahan digital dan munculnya perilaku inovatif karyawan.

Pengaruh Simultan Dukungan Organisasi dan *Psychological Safety* terhadap Perilaku Inovatif Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan *psychological safety* secara simultan berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku inovatif tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan fasilitas atau dukungan formal

organisasi, tetapi juga oleh kondisi psikologis yang membuat karyawan merasa aman untuk memanfaatkan dukungan tersebut. Dukungan organisasi berfungsi menyediakan sumber daya dan kesempatan, sedangkan *psychological safety* memberikan keberanian bagi karyawan untuk mengemukakan ide dan mencoba cara kerja baru. Kombinasi kedua faktor ini menjadi sangat penting dalam lingkungan kerja digital, di mana teknologi hanya akan berdampak optimal jika karyawan berani menggunakannya secara kreatif dan bertanggung jawab.

Perilaku inovatif mencakup tahapan eksplorasi, pengembangan, promosi, hingga implementasi ide. De Jong dan Den Hartog (2010) menekankan bahwa *innovative work behaviour* tidak berhenti pada munculnya ide baru, tetapi juga melibatkan upaya untuk memperjuangkan dan menerapkan ide tersebut dalam pekerjaan. Dalam konteks penelitian ini, dukungan organisasi membantu karyawan memperoleh fasilitas dan legitimasi untuk mengembangkan ide, sementara *psychological safety* mendorong keberanian untuk menyampaikan dan mengimplementasikannya. Oleh karena itu, pengaruh simultan kedua variabel mencerminkan hubungan yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku inovatif karyawan.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa transformasi digital di PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya perlu dikelola secara terpadu dengan memperhatikan aspek teknologi, manusia, dan budaya kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Nonyana et al. (2025) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dan *psychological safety* berperan bersama dalam mendorong *innovative work behaviour*. Karyawan membutuhkan keyakinan bahwa organisasi mendukung kontribusi mereka sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang tidak menghukum upaya pembaruan yang dilakukan secara wajar. Dengan demikian, inovasi karyawan dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara dukungan organisasi dan kondisi psikologis yang berkembang di tempat kerja, bukan semata-mata sebagai kemampuan individu.

Pembahasan dalam Konteks Lingkungan Kerja Digital di PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya

Lingkungan kerja digital menjadi konteks penting dalam penelitian ini karena sektor perbankan mengalami perubahan mendasar dalam cara memberikan layanan, mengelola data, berkomunikasi, dan menyelesaikan pekerjaan. Digitalisasi membuat aktivitas kerja karyawan semakin bergantung pada sistem informasi, aplikasi layanan, komunikasi daring, dan prosedur berbasis teknologi. Nöhammer dan Stichlberger (2019) menjelaskan bahwa digitalisasi dapat berkaitan dengan *innovative work behavior*, tetapi juga berpotensi meningkatkan tuntutan

kerja. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi tidak secara otomatis mendorong inovasi, melainkan sangat bergantung pada kesiapan organisasi dan kondisi psikologis karyawan.

Dalam konteks PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya, lingkungan kerja digital membuka peluang peningkatan efisiensi dan kualitas layanan. Namun, peluang tersebut hanya dapat diwujudkan apabila karyawan memperoleh dukungan yang memadai untuk memahami perubahan teknologi serta merasa aman dalam menyampaikan masukan terkait proses kerja digital. Chatterjee et al. (2023) menunjukkan bahwa *digital workplace* berhubungan dengan kinerja organisasi dan dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan. Meskipun kepemimpinan digital tidak diuji secara langsung dalam penelitian ini, temuan tersebut menguatkan argumen bahwa dukungan organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif merupakan prasyarat penting dalam lingkungan kerja digital.

Digitalisasi juga menuntut karyawan untuk merespons kebutuhan nasabah secara lebih cepat dan terbuka terhadap perbaikan proses kerja. Bindel Sibassaha et al. (2025) menemukan bahwa *digital transformation* memengaruhi *employee innovative behavior* melalui dukungan budaya organisasi dan cara perubahan dimaknai oleh karyawan. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian karena menunjukkan bahwa perilaku inovatif dalam lingkungan digital tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mendukung karyawan dalam menghadapi perubahan. Apabila digitalisasi dipersepsi sebagai peluang perbaikan layanan, karyawan cenderung terdorong untuk berinovasi. Sebaliknya, jika dipersepsi sebagai beban administratif, perilaku inovatif dapat melemah.

Pembahasan ini menegaskan bahwa keberadaan teknologi digital perlu diimbangi dengan kesiapan manusia dan organisasi. Karyawan membutuhkan pelatihan, arahan kerja yang jelas, dukungan atasan, serta ruang komunikasi untuk menyampaikan kendala dan ide perbaikan. Pada saat yang sama, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan tidak merasa terancam ketika menyampaikan masalah atau melakukan evaluasi terhadap sistem digital. Dengan demikian, lingkungan kerja digital yang efektif bukan hanya menyediakan teknologi, tetapi juga mendukung pembelajaran, kolaborasi, dan keberanian untuk berinovasi.

Implikasi Teoritis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat kajian perilaku organisasi dengan menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan dalam lingkungan kerja digital dibentuk oleh interaksi antara dukungan organisasi dan psychological safety. Dukungan organisasi berperan sebagai landasan struktural yang menyediakan sumber daya dan kesempatan, sedangkan psychological safety menjadi landasan psikologis yang memungkinkan karyawan berani mengekspresikan ide dan

mencoba cara kerja baru. Temuan ini menegaskan bahwa inovasi karyawan bukan semata-mata hasil karakteristik individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi organisasi tempat karyawan bekerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan bagi PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya untuk memperkuat dukungan organisasi dalam proses digitalisasi kerja. Dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui pelatihan digital berkelanjutan, pendampingan penggunaan sistem, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta penghargaan terhadap ide perbaikan dari karyawan. Selain itu, manajemen perlu membangun psychological safety melalui komunikasi terbuka, kepemimpinan yang responsif, dan budaya evaluasi yang tidak menyalahkan. Langkah-langkah ini penting agar karyawan tidak hanya mampu menggunakan teknologi, tetapi juga terdorong untuk menghasilkan inovasi yang berdampak pada peningkatan kualitas layanan. Implikasi lain dari penelitian ini adalah perlunya organisasi memandang inovasi karyawan sebagai proses yang perlu dikelola secara sistematis. Inovasi tidak cukup diharapkan muncul secara spontan, tetapi perlu didukung oleh sistem kerja, budaya organisasi, dan rasa aman psikologis. Dalam lingkungan kerja digital, ruang untuk berbagi pengalaman, mengidentifikasi hambatan, dan mengusulkan solusi menjadi kunci agar perilaku inovatif berkembang secara berkelanjutan dan menjadi bagian dari budaya kerja organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan dalam lingkungan kerja digital di PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan, baik dalam bentuk fasilitas kerja digital, pelatihan, dukungan atasan, penghargaan, maupun perhatian terhadap kebutuhan kerja, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku inovatif. Dukungan organisasi menjadi faktor penting karena karyawan membutuhkan sumber daya, arahan, dan apresiasi agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja berbasis digital.

Psychological safety juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa aman untuk menyampaikan pendapat, mengajukan ide, bertanya, berdiskusi, dan mencoba cara kerja baru akan lebih terdorong untuk berperilaku inovatif. Dalam lingkungan kerja digital, rasa aman psikologis menjadi sangat penting karena perubahan teknologi sering kali menuntut karyawan untuk belajar, beradaptasi, dan mengambil inisiatif tanpa takut disalahkan ketika menghadapi kesalahan atau hambatan kerja.

Secara simultan, dukungan organisasi dan psychological safety berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Artinya, perilaku inovatif tidak hanya muncul karena karyawan memiliki akses terhadap teknologi digital, tetapi juga karena adanya dukungan organisasi dan iklim kerja yang aman secara psikologis. Dalam konteks PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya, transformasi digital perlu diikuti dengan penguatan aspek manusia, terutama melalui penyediaan dukungan kerja yang memadai dan penciptaan lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide-ide baru. Dengan demikian, inovasi karyawan dapat berkembang sebagai bagian dari upaya organisasi dalam meningkatkan kualitas layanan, efektivitas kerja, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan digital.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, PT Bank Kalteng Kota Palangka Raya disarankan untuk terus memperkuat dukungan organisasi kepada karyawan, terutama melalui peningkatan fasilitas kerja digital, pelatihan penggunaan teknologi, pendampingan dari atasan, serta pemberian apresiasi terhadap ide dan kontribusi karyawan. Dukungan tersebut penting agar karyawan tidak hanya mampu menggunakan sistem digital, tetapi juga terdorong untuk mengembangkan cara kerja yang lebih efektif dan inovatif. Selain itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan aman secara psikologis. Pimpinan dan atasan langsung perlu memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan gagasan, memberikan masukan, berdiskusi, serta mencoba pendekatan baru dalam pekerjaan tanpa rasa takut yang berlebihan terhadap kesalahan. Budaya kerja seperti ini akan memperkuat keberanian karyawan dalam berinovasi, khususnya dalam menghadapi tuntutan digitalisasi perbankan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan digital, budaya organisasi, kompetensi digital, employee engagement, atau kesiapan teknologi. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada sektor perbankan lain atau membandingkan beberapa bank daerah agar hasil penelitian memiliki cakupan generalisasi yang lebih luas.

REFERENSI

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95-109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Al-Taie, M., & Khattak, M. N. (2024). The impact of perceived organizational support and human resources practices on innovative work behavior: Does gender matter? *Frontiers in Psychology*, 15, 1401916. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1401916>

- Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. (2025, October 28). Gubernur Agustiar Sabran resmikan Digital Lounge Bank Kalteng. <https://biroadpim.kalteng.go.id/gubernur-agustiar-sabran-resmikan-digital-lounge-bank-kalteng/>
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- 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>
- Fan, C., Tang, S., Chen, L., & Sun, T. (2022). Perceived organizational support and proactive innovation behavior: The mediating role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 13, 804363. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.804363>
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113-165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Masyhuri, M., Pardiman, P., & Siswanto, S. (2021). The effect of workplace spirituality, perceived organizational support, and innovative work behavior: The mediating role of psychological well-being. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 24(1), 63-77. <https://doi.org/10.14414/jebav.v24i1.2477>
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521-535. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>
- PT Bank Kalteng. (n.d.). Produk Digital Bank Kalteng. <https://www.bankkalteng.co.id/digital>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Anderson, N., Potočník, 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. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Bindel Sibassaha, J. L., Pea-Assounga, J. B. B., & Bambi, P. D. R. (2025). Influence of digital transformation on employee innovative behavior: Roles of challenging appraisal, organizational culture support, and transformational leadership style. *Frontiers in Psychology*, 16, 1532977. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1532977>
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., Vrontis, D., & Giovando, G. (2023). Digital workplace and organization performance: Moderating role of digital leadership capability. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(1), 100334. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100334>
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Elsayed, A. M., Zhao, B., Goda, A. E. M., & Elsetouhi, A. M. (2023). The role of error risk taking and perceived organizational innovation climate in the relationship between perceived psychological safety and innovative work behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 14, 1042911. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1042911>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>

- Javed, B., Naqvi, S. M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S., & Tayyeb, H. H. (2019). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety. *Journal of Management & Organization*, 25(1), 117-136. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.3>
- Nöhammer, E., & Stichlberger, S. (2019). Digitalization, innovative work behavior and extended availability. *Journal of Business Economics*, 89, 1191-1214. <https://doi.org/10.1007/s11573-019-00953-2>
- Nonyana, K., Mmako, M. M., & Skosana, T. B. (2025). The mediating role of perceived organizational support on psychological safety in the workplace and its relationship with innovative work behaviour: Context of a South African manufacturing company. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 7(3), 134-142. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v7i3.842>
- 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. <https://doi.org/10.2307/256701>