

Pengaruh Keunggulan Teknologi Dan Open Inovation Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

M. Ali Hanafiah¹, Pahlawansyah Harahap², EndangRusdianti³

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Abstrak

Tujuan penelitian sebagai berikut untuk menganalisis pengaruh Keunggulan Teknologi terhadap Budaya Organisasi, untuk menganalisis pengaruh Open Inovation terhadap Budaya Organisasi, untuk menganalisis pengaruh Keunggulan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan, untuk menganalisis pengaruh Open Inovation terhadap Kinerja Karyawan, untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, untuk menganalisis Budaya Organisasi dalam memediasi hubungan antara Keunggulan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan, untuk menganalisis Budaya Organisasi dalam memediasi hubungan antara Open Inovation terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan PT Adhi Persada Gedung (APG) yaitu sebanyak 1.376 orang. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan kuesioner. Kesimpulan pada penelitian ini adalah keunggulan Technology berpengaruh positif terhadap kinerja Budaya Organisasi. Open Innovation berpengaruh positif terhadap terhadap Budaya Organisasi. Keunggulan Technology berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Open Innovation tidak berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi dapat memediasi pengaruh Keunggulan Technology terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi tidak dapat memediasi pengaruh Open Innovation terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Keunggulan Teknologi; Open Inovation; Kinerja, Budaya Organisasi*

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of Technological Excellence on Organizational Culture, to analyze the influence of Open Innovation on Organizational Culture, to analyze the influence of Technological Excellence on Employee Performance, to analyze the influence of Open Innovation on Employee Performance, to analyze the influence of Organizational Culture on Employee Performance, to analyze Organizational Culture in mediating the relationship between Technological Excellence on Employee Performance, to analyze Organizational Culture in mediating the relationship between Open Innovation on Employee Performance. The type of research used in this study is a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT Adhi Persada Gedung (APG), which was 1,376 people. Data collection used in this study was by questionnaire. The conclusion of this study is that Technology Excellence has a positive effect on Organizational Culture performance. Open Innovation has a positive effect on Organizational Culture. Technology Excellence has a positive effect on Employee Performance. Open Innovation does not have an effect on Employee Performance.

Organizational Culture has a positive effect on Employee Performance. Organizational Culture can mediate the effect of Technology Excellence on Employee Performance. Organizational Culture cannot mediate the effect of Open Innovation on Employee Performance.

Keywords: *Keunggulan Teknologi; Open Inovation; Kinerja, Budaya Organisasi*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dibentuk berdasarkan suatu visi dan misi dengan tujuan yang ingin dicapai, dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur berjalannya perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana. Namun faktor keterlibatan manusia juga memegang peranan penting karena pada era saat ini sumber daya manusia semakin berkembang seiring dengan perkembangan teknologi dan manusia dikatakan sebagai sumber daya yang penting betapapun canggihnya teknologi yang ada (Fermayani, 2023).

Keunggulan teknologi mencakup peralatan canggih, sistem digital, dan proses inovatif yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. *Open innovation* ditandai dengan integrasi ide-ide internal dan eksternal, mendorong pemecahan masalah secara kolaboratif dan perbaikan berkelanjutan. *Open innovation* yang melibatkan pemanfaatan ide dan sumber daya eksternal, dapat menumbuhkan lingkungan yang lebih kolaboratif dan inovatif, sehingga menghasilkan peningkatan hasil kinerja (Chang & Hughes, 2020). Budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam memediasi dampak-dampak ini. Budaya yang kuat dan adaptif dapat meningkatkan dampak positif teknologi dan *open innovation* dengan mendorong lingkungan kerja yang mendukung dan kohesif dimana pemahaman terhadap dinamika ini dapat menghasilkan strategi yang disesuaikan untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi (Ritala & Sainio, 2020). Bagi organisasi lain di industri serupa, menawarkan kerangka kerja untuk mengintegrasikan praktik teknologi dan inovasi dalam konteks budaya mereka (Naqshbandi & Jasimuddin, 2018).

Menginvestigasi dinamika ini sangat penting agar organisasi seperti Gedung PT Adhi Persada dapat tetap kompetitif dan mencapai pertumbuhan berkelanjutan. Dalam industri konstruksi, memanfaatkan kemajuan teknologi dan mendorong inovasi terbuka dapat menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam pelaksanaan proyek, efisiensi biaya, dan produktivitas secara keseluruhan. Memahami bagaimana budaya organisasi memediasi dampak ini dapat membantu dalam merancang strategi yang memaksimalkan kinerja karyawan dan mendorong keberhasilan organisasi (Martín-Rojas et al., 2022).

Kinerja karyawan PT Adhi Persada Gedung (APG) berperan penting dalam mendorong pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan di sektor konstruksi Indonesia. Evaluasi terbaru menyoroti tingginya tingkat keahlian, komitmen terhadap kualitas, dan kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu proyek secara efektif. Inovasi dalam metode konstruksi dan kepatuhan terhadap standar keselamatan juga telah diperhatikan. Kinerja karyawan didukung oleh program pengembangan profesional berkelanjutan dan budaya organisasi yang kuat yang berfokus pada keunggulan. Faktor-faktor ini memungkinkan APG mempertahankan keunggulan kompetitif dalam industri (Setiawan et al., 2021).

Hubungan antara keunggulan teknologi dan kinerja karyawan semakin penting dalam lingkungan organisasi kontemporer. Keunggulan teknologi mencakup adopsi dan pemanfaatan teknologi mutakhir secara efektif dalam suatu organisasi. Organisasi yang memanfaatkan teknologi secara strategis mendapatkan keunggulan kompetitif, meningkatkan efisiensi operasional, dan sering kali mengalami peningkatan dalam kualitas produk dan inovasi (Chen & Wang, 2022). Kemajuan teknologi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dengan mengotomatiskan tugas-tugas rutin, mengurangi kesalahan, dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada aktivitas yang lebih strategis dan kreatif. Misalnya, perangkat lunak dan alat canggih dapat menyederhanakan alur kerja,

meningkatkan komunikasi, dan memfasilitasi kolaborasi waktu nyata, sehingga menghasilkan produktivitas dan efisiensi yang lebih tinggi. Selain itu, teknologi dapat memberikan karyawan akses terhadap sejumlah besar data dan alat analisis, sehingga mendukung pengambilan keputusan dan inovasi yang lebih baik. Ketika karyawan dilengkapi dengan teknologi terkini, mereka akan lebih merasa berdaya dan termotivasi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Mikalef et al., (2020) menyoroti bahwa penggunaan analisis big data yang efektif dapat meningkatkan proses pengambilan keputusan, yang mengarah pada peningkatan kinerja organisasi, yang kemudian berdampak pada kinerja individu karyawan. Selain itu Parveen et al., (2021) menunjukkan bahwa alat dan platform digital memfasilitasi berbagi pengetahuan dan pembelajaran berkelanjutan, mendorong lingkungan inovasi dan peningkatan kinerja.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan PT Adhi Persada Gedung (APG) yaitu sebanyak 1.376 orang. Dalam penelitian ini populasi yang diambil berukuran besar dan jumlahnya tidak diketahui secara pasti. Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan rumus Slovin digunakan rumus

Penelitian maka peneliti akan mengambil sampel sebesar 100 responden karyawan PT Adhi Persada Gedung (APG). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini :

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Keunggulan Technology	KT1	0,741	0,195	Valid
	KT2	0,813	0,195	Valid
	KT3	0,783	0,195	Valid
	KT4	0,749	0,195	Valid
Open Innovation	OI1	0,79	0,195	Valid
	OI2	0,747	0,195	Valid
	OI3	0,75	0,195	Valid
	OI4	0,796	0,195	Valid
	OI5	0,747	0,195	Valid
	OI6	0,788	0,195	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,709	0,195	Valid
	KK2	0,721	0,195	Valid
	KK3	0,731	0,195	Valid
	KK4	0,882	0,195	Valid

	KK5	0,761	0,195	Valid
	BO1	0,649	0,195	Valid
	BO2	0,581	0,195	Valid
	BO3	0,708	0,195	Valid
Budaya Organisasi	BO4	0,737	0,195	Valid
	BO5	0,696	0,195	Valid
	BO6	0,823	0,195	Valid
	BO7	0,749	0,195	Valid

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Keunggulan Technology, Open Innovation, Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil uji reliabilitas:

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach		keterangan
Keunggulan Technology	0,897		
KT1		0,741	reliabel
KT2		0,813	reliabel
KT3		0,783	reliabel
KT4		0,749	reliabel
Open Innovation	0,918		
OI1		0,79	reliabel
OI2		0,747	reliabel
OI3		0,75	reliabel
OI4		0,796	reliabel
OI5		0,747	reliabel
OI6		0,788	reliabel
Kinerja Karyawan	0,903		
KK1		0,709	reliabel
KK2		0,721	reliabel
KK3		0,731	reliabel
KK4		0,882	reliabel
KK5		0,761	
Budaya Organisasi	0,899		
BO1		0,649	reliabel
BO2		0,581	reliabel
BO3		0,708	reliabel
BO4		0,737	reliabel
BO5		0,696	reliabel
BO6		0,823	reliabel
BO7		0,749	reliabel

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa untuk variabel Keunggulan Technology, Open Innovation, Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi pada penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar daripada 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel dan pada kategori sangat dapat diandalkan.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keunggulan_Technology	,257	100	,166	,861	100	,118
Open_Innovation	,227	100	,060	,835	100	,133
Kinerja_Karyawan	,252	100	,075	,823	100	,073
Budaya_Organisasi	,225	100	,063	,836	100	,087

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 3. diketahui bahwa hasil pengujian untuk normalitas dapat dilihat dari nilai *Kolmogorof-Smirnov* dan nilai signifikan untuk semua variabel pada penelitian ini yaitu *open innovation*, budaya organisasi, keunggulan technology dan kinerja karyawan masing – masing adalah >0,05 maka dapat dikatakan bahwa data pada variabel *open innovation*, budaya organisasi, keunggulan technology dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah table yang menunjukkan hasil multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Model 1

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Keunggulan_Technology	,211	4,735
Open_Innovation	,211	4,735

a. Dependent Variable: Budaya_Organisasi

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa nilai untuk Tolerance > 0,1 dan VIF < 10. Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Artinya tidak ada korelasi antara variabel independen pada penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Model 2

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Keunggulan_Technology	,185	5,419
Open_Innovation	,112	8,889
Budaya_Organisasi	,113	8,834

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5. diketahui bahwa nilai untuk Tolerance > 0,1 dan VIF < 10. Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Artinya tidak ada korelasi antara variabel independen pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,531	,621		4,074	,000
	Keunggulan_Technology	,014	,090	,034	,159	,874
	Open_Innovation	-,081	,058	-,300	-1,409	,162

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 6. Dapat diketahui bahwa ternyata hasil pengujian heteroskedastisitas untuk masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,220	,616		3,606	,000
	Keunggulan_Technology	,115	,088	,301	1,304	,195
	Open_Innovation	-,026	,073	-,105	-,357	,722
	Budaya_Organisasi	-,088	,069	-,375	-1,275	,205

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 7. Dapat diketahui bahwa ternyata hasil pengujian heteroskedastisitas untuk masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Persamaan Regresi

Pengujian hipotesis pada penelitian dilakukan dengan uji regresi linear berganda. Model persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= -1,901 + 0,235 + 0,018 + 0,633 + e$$

Nilai konstanta sebesar -1,901, hal ini berarti bahwa Kinerja Karyawan akan sebesar -1,901 jika Keunggulan Technology, Open Innovation, dan Budaya Organisasi sama dengan nol maka Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel Keunggulan Technology mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,235 menunjukkan bahwa apabila Keunggulan Technology meningkat sebesar 1 persen maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,235 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Variabel Open Innovation mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,018 menunjukkan bahwa apabila Open Innovation meningkat sebesar 1 persen maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,018 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,633 menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi meningkat sebesar 1 persen maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,633 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t Hipotesis 1 dan 2

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,325	,840		3,957	,000
	Keunggulan_Technology	,453	,121	,278	3,745	,000
	Open_Innovation	,719	,078	,686	9,226	,000

a. Dependent Variable: Budaya_Organisasi

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

1. Hipotesis pertama

Berdasarkan tabel 8. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Keunggulan Technology adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien positif sehingga artinya hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Jadi terdapat pengaruh positif antara Keunggulan Technology terhadap kinerja Budaya Organisasi.

2. Hipotesis kedua

Berdasarkan tabel 8. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Open Innovation* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien positif sehingga artinya hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Jadi terdapat pengaruh positif antara *Open Innovation* terhadap Budaya Organisasi.

Tabel 9. Hasil Uji t Hipotesis 3, 4 dan 5

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1,901	,508		-3,740	,000
	Keunggulan_Technology	,235	,073	,180	3,235	,002
	Open_Innovation	,018	,060	,021	,296	,768
	Budaya_Organisasi	,633	,057	,789	11,113	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

3. Hipotesis ketiga

Berdasarkan tabel 9. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Keunggulan Technology* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien positif sehingga artinya hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima. Jadi terdapat pengaruh positif antara *Keunggulan Technology* terhadap Kinerja Karyawan

4. Hipotesis keempat

Berdasarkan tabel 9. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Open Innovation* adalah sebesar $0,768 > 0,05$ dengan nilai koefisien positif sehingga artinya hipotesis keempat pada penelitian ini ditolak. Jadi tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Open Innovation* terhadap Kinerja Karyawan

5. Hipotesis kelima

Berdasarkan tabel 9. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Budaya Organisasi* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien positif sehingga artinya hipotesis kelima pada penelitian ini diterima. Jadi terdapat pengaruh positif antara *Budaya Organisasi* terhadap Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model 1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,942 ^a	,887	,884	1,55045	1,714

a. Predictors: (Constant), Open_Innovation, Keunggulan_Technology

b. Dependent Variable: Budaya_Organisasi

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 10 tersebut diketahui bahwa adjusted R Square sebesar 0,887 yang artinya variabel Keunggulan Technology dan Open Innovation dapat mempengaruhi variabel Budaya Organisasi sebesar 88,7% dan sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,822 ^a	,816	,835	,87042	1,838

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Keunggulan_Technology, Open_Innovation

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 11. tersebut diketahui bahwa adjusted R Square sebesar 0,816 yang artinya variabel Keunggulan Technology, *Open Innovation* dan Budaya Organisasi dapat mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 81,6% dan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Koefisien determinasi total dari model I dan model 2 adalah 88,7% + 81,6% = 170,3%.

Uji Intervening

Tabel 12. Hasil Uji t Hipotesis 6

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.235	Sobel test: 3.10254713	0.05021842	0.00191863
b	0.663	Aroian test: 3.09195146	0.05039051	0.00198845
s _a	0.073	Goodman test: 3.11325249	0.05004573	0.00185038
s _b	0.057	Reset all	Calculate	

Input:		Test statistic:	p-value:
t _a	3.235	Sobel test: 3.10607227	0.0018959
t _b	11.113	Aroian test: 3.09454383	0.00197116
		Goodman test: 3.11773051	0.00182249
		Reset all	Calculate

6. Hipotesis keenam

Berdasarkan tabel 12. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Keunggulan Technology* adalah sebesar $0.002 < 0.05$ artinya hipotesis keenam pada penelitian ini diterima. Jadi Budaya Organisasi dapat memediasi pengaruh *Keunggulan Technology* terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 13. Hasil Uji t Hipotesis 7

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.018	Sobel test: 0.29990027	0.03979323	0.76425323
b	0.663	Aroian test: 0.29879877	0.03993992	0.76509359
s _a	0.060	Goodman test: 0.30101403	0.03964599	0.7634038
s _b	0.057	Reset all	Calculate	

Input:		Test statistic:	p-value:
t _a	0.296	Sobel test: 0.29589506	0.76731022
t _b	11.113	Aroian test: 0.29470516	0.76821912
		Goodman test: 0.29709949	0.76639055
		Reset all	Calculate

7. Hipotesis ketujuh

Berdasarkan tabel 13. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Open Innovation* adalah sebesar $0.767 > 0.05$ artinya hipotesis ketujuh pada penelitian ini ditolak. Jadi Budaya Organisasi tidak dapat memediasi pengaruh *Open Innovation* terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan

Keunggulan Teknologi terhadap Budaya Organisasi

Keunggulan Technology berpengaruh positif terhadap kinerja Budaya Organisasi. Kemajuan teknologi menciptakan lingkungan yang menghargai inovasi. Organisasi yang berada di garis depan teknologi sering kali menumbuhkan budaya yang mendorong karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru, bereksperimen dengan teknologi baru, dan menganut pola pikir perbaikan berkelanjutan (Bharadwaj et al., 2019). Teknologi canggih memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi yang lancar. Alat-alat seperti perangkat lunak manajemen proyek dan platform komunikasi virtual berkontribusi pada budaya yang menekankan kerja tim, transparansi, dan berbagi pengetahuan, sehingga mendorong tenaga kerja yang lebih terhubung dan terlibat (Clemons et al., 2018).

Open Inovation terhadap Budaya Organisasi

Open Innovation berpengaruh positif terhadap terhadap Budaya Organisasi. Praktik inovasi terbuka mendorong kolaborasi tidak hanya di dalam organisasi tetapi juga dengan entitas eksternal seperti pelanggan, pemasok, dan lembaga penelitian. Hal ini menumbuhkan budaya kolaboratif yang menghargai masukan dari beragam sumber dan mendorong kerja tim lintas fungsi (Vanhaverbeke et al., 2019). Inovasi terbuka mendorong budaya pembelajaran berkelanjutan dan berbagi pengetahuan. Organisasi yang terlibat dalam inovasi terbuka mengakui nilai keahlian eksternal dan secara aktif mencari peluang untuk bertukar ide. Hal ini berkontribusi pada budaya berorientasi pembelajaran yang menghargai keingintahuan intelektual dan perolehan wawasan baru (Dahlander & Gann, 2020). Inovasi terbuka mendorong organisasi menjadi lebih tangkas dan mudah beradaptasi. Keterbukaan terhadap ide-ide eksternal dan kemitraan menciptakan budaya yang reseptif terhadap perubahan dan cepat merespons dinamika pasar. Kemampuan beradaptasi ini sangat penting dalam lingkungan bisnis yang berkembang pesat saat ini (Laursen & Salter, 2018).

Keunggulan Teknologi terhadap Budaya Organisasi

Keunggulan Technology berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Keunggulan teknologi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui berbagai mekanisme, meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja. Pertama, teknologi canggih menyederhanakan proses, mengotomatiskan tugas yang berulang, dan menyediakan alat untuk analisis data, sehingga memungkinkan karyawan

menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat (Deloitte, 2021). Misalnya, penerapan platform kolaborasi berbasis cloud memfasilitasi komunikasi real-time dan berbagi dokumen, mengurangi waktu yang dihabiskan untuk koordinasi, dan meningkatkan efisiensi alur kerja (Gartner, 2020).

Open Inovation terhadap Budaya Organisasi

Open Innovation tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Inovasi Terbuka yang ditandai dengan kolaborasi dengan mitra eksternal, pelanggan, dan bahkan pesaing, dapat berdampak besar pada kinerja karyawan dalam beberapa cara. Pertama, hal ini memperluas akses karyawan terhadap pengetahuan, keahlian, dan sumber daya yang lebih luas di luar batas-batas organisasi. Melalui interaksi dengan mitra eksternal, karyawan dihadapkan pada beragam perspektif, praktik terbaik, dan ide-ide inovatif, yang merangsang kreativitas dan kemampuan pemecahan masalah (Chesbrough, 2019). Inovasi Terbuka mendorong budaya eksperimen dan pengambilan risiko dalam organisasi, yang dapat memberdayakan karyawan untuk mengeksplorasi peluang dan solusi baru tanpa takut gagal (West & Bogers, 2017). Kebebasan berinovasi ini menumbuhkan motivasi intrinsik dan rasa kepemilikan atas proyek, yang mengarah pada peningkatan keterlibatan dan kinerja (Mollick, 2016).

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, membentuk nilai, keyakinan, dan perilaku yang menentukan lingkungan kerja. Budaya organisasi yang positif menumbuhkan keterlibatan dan kepuasan karyawan, yang mengarah pada peningkatan kinerja. Penelitian Denison dan Mishra (2017) menekankan bahwa budaya yang menekankan dukungan, pengakuan, dan tujuan berkontribusi pada tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi.

Budaya Organisasi memediasi Keunggulan Teknologi terhadap Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dapat memediasi pengaruh Keunggulan Technology terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan antara keunggulan teknologi dan budaya organisasi seringkali dimediasi oleh budaya organisasi itu sendiri. Keunggulan teknologi secara signifikan dapat dibentuk dan dibentuk oleh budaya organisasi yang berlaku. Liang et al. (2019) menyatakan bahwa budaya positif dan adaptif dapat memfasilitasi integrasi teknologi baru ke dalam lingkungan kerja, meminimalkan resistensi dan meningkatkan efektivitas inisiatif teknologi secara keseluruhan. Menurut Raza et al. (2020) budaya organisasi berfungsi sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara keunggulan teknologi dan kepemimpinan. Komitmen kepemimpinan yang kuat terhadap inovasi teknologi kemungkinan besar akan menyelaraskan dan membentuk budaya organisasi yang ada, sehingga menumbuhkan iklim yang kondusif bagi keunggulan teknologi.

Budaya Organisasi memediasi pengaruh Open Inovation terhadap Budaya Organisasi

Budaya Organisasi tidak dapat memediasi pengaruh Open Innovation terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh inovasi terbuka terhadap budaya organisasi seringkali dimediasi oleh norma dan nilai budaya yang ada dalam suatu organisasi. Inovasi terbuka, yang melibatkan kolaborasi dengan mitra eksternal dan integrasi ide-ide eksternal, dapat membentuk dan dibentuk oleh budaya organisasi. Penelitian Vrande et al. (2020) menekankan bahwa kesiapan budaya organisasi untuk berkolaborasi memediasi efektivitas praktik inovasi terbuka. Budaya yang menghargai kolaborasi dan masukan eksternal lebih cenderung menganut inisiatif inovasi terbuka.

SIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah

1. Keunggulan Technology berpengaruh positif terhadap kinerja Budaya Organisasi, maka hasil penelitian ini bisa menjawab hipotesis 1.
2. *Open Innovation* berpengaruh positif terhadap terhadap Budaya Organisasi, maka hasil penelitian ini bisa menjawab hipotesis 2.
3. Keunggulan Technology berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Karyawan, maka hasil penelitian ini bisa menjawab hipotesis3.
4. *Open Innovation* tidak berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan, maka hasil penelitian ini tidak dapat menjawab hipotesis4.
5. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, maka hasil penelitian ini bisa menjawab hipotesis5.
6. Budaya Organisasi dapat memediasi pengaruh Keunggulan Technology terhadap Kinerja Karyawan, maka hasil penelitian ini bisa menjawab hipotesis6.
7. Budaya Organisasi tidak dapat memediasi pengaruh *Open Innovation* terhadap Kinerja Karyawan, maka hasil penelitian ini tidak dapat menjawab hipotesis7.

Referensi :

- Bharadwaj et al.(2019). Estrogens and breast cancer: Mechanisms involved in obesity-related development, growth and progression. *J Steroid Biochem Mol Biol.* 161-170.
- Bogers, M., Chesbrough, H., Heaton, S. and Teece, D.J. (2019), "Strategic management of open innovation:a dynamic capabilities perspective", *California Management Review*, Vol. 62 No. 1, pp. 77-94
- Chesbrough. H. W, (2003), *Open Innovation: The New Imperative For Creating And Profiting From Technology*, Harvard Business School Press Book.
- Clemons, T. D., Singh, R., Sorolla, A., Chaudhari, N., Hubbard, A., & Iyer, K. S. (2018). Distinction between Active and Passive Targeting of Nanoparticles Dictate Their Overall Therapeutic Efficacy. *Langmuir*, 34(50), 15343-15349. <https://doi.org/10.1021/acs.langmuir.8b02946>
- Dahlander, Linus & Gann, David M. & Wallin, Martin W., (2020). "How open is innovation? A retrospective and ideas forward," *Research Policy, Elsevier*, vol. 50(4).
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (2017). Towards a theory of organizational culture and effectiveness. *Organizational Science*, 204-223.
- Fermayani, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecogen*. Volume 6(2). <https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/article/view/14637>
- <https://starlab-alliance.com/wp-content/uploads/2017/09/The-Business-of-Artificial-Intelligence.pdf>
- Laursen, K., Reichstein, T., & Salter, A. (2018). Winning combinations: search strategies and innovativeness in the UK. *Industry and Innovation*, 25(2), 115-143. <https://doi.org/10.1080/13662716.2017.1286462>
- Liang, Y., Sarwar, M., & Horn, S. V. (2019). Child loss, social capital, and depressive symptoms among elderly adults in urban and rural China. *Journal of Aging and Health*, 31(2), 343-373. doi: 10.1177/0898264318804637
- Raza, S. A., Umer, A., Qureshi, M. A., & Dahri, A. S. (2020). Internet banking service quality, e-customer satisfaction and loyalty: the modified e-SERVQUAL model. *TQM Journal*, 32(6), 1443-1466
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :Alphabet.
- Vanhaverbeke W (2019) Identifying and describing constituents of innovation ecosystems: a systematic review of the literature. *EuroMed J Bus* 1-32.<https://doi.org/10.1108/EMJB-03-2019-0042>
- West and M. Bogers. (2017). Open Innovation: Current Status and Research Opportunities. *Innovation: Organization & Management*. 19(1), 43-50.