

EFFECT OF CAREER PATH ON ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY THROUGH INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

Indira Puspa Gustiah^{1*)}; Ahmad Badawi Saluy²⁾; Kasmir³⁾; Lenny C Nawangsari⁴⁾

¹⁾ ippuspag@gmail.com, Mercu Buana university, Indonesia

²⁾ ahmad.badawi@mercubuana.ac.id, Mercu Buana University, Indonesia

³⁾ kasmir@mercubuana.ac.id, Mercu Buana University, Indonesia

⁴⁾ lenny.christina@mercubuana.ac.id, Mercu Buana University, Indonesia

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

Career Path
Innovative work
behavior
Organizational
Sustainability

Dikirim: 07-01-2024
Diterima: 16-05-2024
Dipublikasikan:
16-05-2024

Alamat email
penulis
korespondensi:
ippuspag@gmail.com

ABSTRAK

Purpose: This study aims to determine and analyze the effect of Career Path on organizational sustainability mediated by innovative work behavior in heavy equipment companies in Indonesia.

Methodology/approach: The method used in this research is descriptive quantitative method. The population in this study are all employees who work in heavy equipment companies in Indonesia. With the structural equation modeling (SEM) analysis model, 110 samples were taken. The analysis technique in this study is Partial Least Square (PLS) using the smart PLS 3.0 program to test the hypothesis.

Findings: The results showed that there was a positive and significant effect of Career Path on innovative work behavior and organizational sustainability. There is an effect of innovative work behavior on organizational sustainability. Innovative Work Behavior can mediate the effect between Career Path and organizational sustainability in heavy equipment companies in Indonesia.

Novelty/value: Innovative Work Behavior sangat penting untuk ditingkatkan agar organizational sustainability lebih meningkat melalui upaya penerapan Career Path. Keywords: Career Path, innovative work behavior, organizational sustainability.

1. PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Persaingan yang terjadi pada industri manufaktur seiring perkembangan teknologi dan informasi atau yang lebih dikenal dengan era digital menjadi semakin ketat. Perusahaan saling berlomba untuk dapat memenangkan persaingan yang ada dengan memproduksi barang yang memiliki berbagai inovasi baru atau pengembangan dari produk yang sudah ada yang sesuai kebutuhan dan keinginan konsumen. Hal ini sesuai dengan pemberitaan media Majalah SWA yang menyatakan bahwa untuk memenangkan persaingan, perusahaan harus menguasai informasi dari sisi eksternal maupun internal. Menurutnya, perlu adanya *tools* yang terbukti dapat menganalisa biaya, kompetitor, melakukan komunikasi, dan melakukan pengiriman dengan cepat (Anastasia, 2022).

Penelitian ini dilakukan pada industri manufaktur di Indonesia, yaitu sebuah perusahaan industri pengolahan yang mengolah bahan baku menjadi barang setengah jadi atau barang jadi. Perusahaan manufaktur identik dengan pabrik yang mengaplikasikan mesin-mesin, peralatan, teknik rekayasa dan tenaga kerja (sahamok.net, 2011).

Perusahaan manufaktur yang memproduksi suatu barang untuk memenuhi kebutuhan konsumen harus memperhatikan lingkungan sekitar dalam proses produksinya. Pencemaran lingkungan yang diakibatkan oleh industri manufaktur sering terjadi di berbagai wilayah di Indonesia, seperti pencemaran air, udara, limbah plastik dan lain sebagainya.

Hal ini sesuai pemberitaan media Kompasiana yang menyatakan bahwa sektor manufaktur seringkali tidak mengolah limbah mereka dengan baik, tidak jarang juga limbah hasil produksi dari industri manufaktur dibuang sembarangan dan berakibat mencemari lingkungan sekitar. Karena banyaknya isu terkait lingkungan yang muncul akhir-akhir ini, isu lingkungan menjadi topik yang sering diangkat di berbagai bidang. Limbah padat, polusi, kondisi sanitasi, dan kualitas air adalah beberapa di antaranya. Salah satu isu lingkungan adalah sektor industri, yang memiliki efek langsung dan tidak langsung terhadap lingkungan. Sektor industri membutuhkan tanah dan sumber daya lainnya untuk berfungsi, namun banyak dari bisnis ini sering mengabaikan kewajiban sosial mereka terhadap lingkungan, yang menyebabkan masalah lingkungan (www.kompasiana.com, 2023).

Dari fenomena di atas diperlukan upaya agar perusahaan lebih peduli terhadap lingkungan sekitar dengan mendorong perusahaan untuk menerapkan organisasi berkelanjutan. Organisasi berkelanjutan merupakan organisasi yang memastikan bahwa semua aktivitas dan proses produksi sangat mempertimbangkan dampaknya terhadap sosial dan lingkungan. Dalam istilah bisnis, organisasi keberlanjutan dikaitkan dengan kelangsungan ekonomi, sosial (termasuk budaya), dan masalah lingkungan (Ribeiro et al., 2016).

Pada ruang lingkup yang lain, keberlanjutan perusahaan merupakan pendekatan yang bertujuan untuk menciptakan nilai pemangku kepentingan jangka panjang melalui penerapan strategi bisnis yang berfokus pada dimensi etika, sosial, lingkungan, budaya dan ekonomi dalam menjalankan bisnis. Strategi yang dibuat tersebut dimaksudkan untuk mendorong umur panjang, transparansi dan pengembangan karyawan yang tepat dalam organisasi bisnis. Dengan demikian perusahaan memiliki prinsip dan memiliki kemampuan pula dalam pengimplementasian keberlanjutan tersebut.

Organisasi berkelanjutan dapat diwujudkan dengan adanya program *corporate social responsibility* (CSR). Menurut ISO 26000 CSR adalah tanggungjawab sebuah organisasi terhadap dampak-dampak dari keputusan-keputusan dan kegiatan-kegiatannya pada masyarakat dan lingkungan yang diwujudkan dalam bentuk perilaku transparan dan etis yang sejalan dengan pembangunan berkelanjutan dan kesejahteraan masyarakat; mempertimbangkan harapan para pemangku kepentingan, sejalan dengan hukum yang ditetapkan dan norma-norma perilaku internasional, serta terintegrasi dengan organisasi secara menyeluruh (Rachman, 2011).

Dalam upaya meningkatkan pelaksanaan CSR oleh perusahaan untuk mengedepankan perusahaan yang berkelanjutan, Indonesia bersama masyarakat dunia telah menyatakan komitmennya untuk mendukung dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan skala global dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs). Komitmen dukungan terhadap pencapaian SDGs dikuatkan dengan penerbitan Peraturan Presiden (Perpres) No. 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Rumusan tersebut juga disebut dengan *Global Goals*, meliputi 3 (tiga) aspek dasar dalam prinsip keberlanjutan, yakni *Planet*, *People* dan *Profit* (3P), yang kemudian

dijabarkan ke dalam 17 rumusan tujuan, sebagai berikut: 1) Tanpa kemiskinan; 2) Tanpa kelaparan; 3) Kehidupan sehat dan sejahtera; 4) Pendidikan berkualitas; 5) Kesenjangan gender; 6) Air bersih dan sanitasi yang layak; 7) Energi bersih dan terjangkau; 8) Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi; 9) Industri, inovasi dan infrastruktur; 10) Berkurangnya kesenjangan; 11) Kota dan pemukiman yang berkelanjutan; 12) Konsumsi dan produksi bertanggung jawab; 13) Penanganan perubahan iklim; 14) Ekosistem lautan; 15) Ekosistem daratan; 16) Perdamaian, keadilan dan kelembagaan yang tangguh; dan 17) Kemitraan untuk mencapai tujuan (Laporan Keberlanjutan, 2021).

Organisasi berkelanjutan dalam penelitian ini dapat dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja (Birdi, Leach, & Magadley, 2016). Perilaku kerja inovatif mengacu pada sebuah kemampuan individu untuk menciptakan sebuah ide-ide dan sudut pandang baru, yang diubah menjadi inovasi (Dysvik, Kuvaas & Buch, 2014).

Perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh karyawan dapat membuat karyawan mengenali masalah dan mengatasinya dengan memberikan solusi baru untuk diterapkan dalam suatu perusahaan seperti menciptakan berbagai inovasi melalui penemuan ide baru, penciptaan ide baru yang mengarah kepada produk yang ramah lingkungan, sehingga hal ini dapat meningkatkan organisasi berkelanjutan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Najib & Nawangsari (2021), Khodakarami & Zakaria (2015), yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap organisasi berkelanjutan.

Perilaku kerja inovatif dan organisasi berkelanjutan dalam penelitian ini dapat dipengaruhi oleh jenjang karir. Jenjang karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang (Rivai, 2015 : 274).

Jenjang karir yang dimiliki oleh karyawan selama dalam perjalanan karirnya menjadikan karyawan lebih memahami pekerjaan dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Jenjang karir yang dimiliki dapat membentuk perilaku kerja karyawan menjadi semakin baik untuk kepentingan perusahaan, dapat memberikan masukan dengan ide-ide baru yang inovatif dan mengedepankan produk ramah lingkungan, sehingga hal ini dapat mempengaruhi perilaku kinerja inovatif karyawan menjadi semakin meningkat dan sekaligus dapat meningkatkan organisasi berkelanjutan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bandar et al. (2019), Muchtar et al. (2021), Sulich et al. (2021) yang menyatakan bahwa jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan organisasi berkelanjutan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Almagharbeh & Alalean (2023) yang menyatakan bahwa jenjang karir tidak berpengaruh terhadap organisasi berkelanjutan.

2. KAJIAN LITERATUR

Organizational Sustainability

Keberlanjutan adalah salah satu pendorong penting untuk pengambilan keputusan dalam manajemen dan pengembangan bisnis di masa depan. Organisasi berkelanjutan merupakan organisasi yang memastikan bahwa semua aktivitas dan proses produksi sangat mempertimbangkan dampaknya terhadap sosial dan lingkungan. Dalam istilah bisnis, organisasi keberlanjutan dikaitkan dengan kelangsungan ekonomi, sosial (termasuk budaya), dan masalah lingkungan (Ribeiro et al., 2016).

Pendapat lain menyatakan bahwa keberlanjutan organisasi sebagai sejauh mana perusahaan bertahan dan berkembang di masa depan, bersama dengan rencana mitigasi dari kemungkinan bahaya terhadap bisnis mereka dan orang-orang di sekitar mereka. Misalnya, perusahaan mungkin perlu mengelola cara mengolah dan mempertahankan keragaman sumber pendapatan; kegiatan ini berkaitan dengan pengelolaan modal (Srisathan et al., 2020).

Keberlanjutan organisasi adalah kemampuan organisasi untuk terus belajar, beradaptasi dan berinovasi untuk menciptakan nilai bagi pemangku kepentingan sambil meminimalkan dampak negatif terhadap masyarakat dan lingkungan lebih lanjut menurut (Freeman et al., 2010). Pendapat lain

menyatakan bahwa keberlanjutan organisasi adalah kemampuan organisasi untuk membangun dan mempertahankan hubungan jangka panjang dengan semua pemangku kepentingannya, termasuk karyawan, pelanggan, pemegang saham, dan masyarakat (Zen et al., 2023).

Keberlanjutan organisasi dapat menjadi faktor utama dalam kemampuan perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Gimenez, Sierra, & Rodon, 2012). Dengan menjangkau ke arah keberlanjutan, organisasi mencari legitimasi sebelum pasar, meningkatkan cakupannya, dan mendapatkan keuntungan finansial yang lebih besar. Dalam konteks organisasi keberlanjutan, *Triple Bottom Line* (Elkington, 1999) terungkap, yang menganjurkan bahwa model bisnis tradisional, yang hanya mempertimbangkan faktor ekonomi dalam penilaian perusahaan, harus diperluas ke model baru dengan juga mempertimbangkan kinerja lingkungan dan sosial organisasi, serta keuangan. *Triple Bottom Line* menawarkan pedoman agar organisasi mendekati keberlanjutan.

Innovative Work Behavior

Perilaku kerja inovatif adalah penerapan sesuatu yang unik dan baru untuk diterapkan dalam pekerjaannya, perilaku inovatif tidak hanya mencakup perilaku inovasi dalam definisi pekerjaan pribadi, tetapi juga mencakup penciptaan dan implementasi inovasi di departemen karyawan atau di tingkat organisasi (Feirong & Richard, 2016).

McGruiirk (2015) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi diluar dari yang sudah ada. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja (Birdi, Leach, & Magadley, 2016).

Menurut De Jong & Kemp (2003), perilaku inovatif sebagai sebuah tindakan seorang individu yang mengarah pada kepentingan perusahaan, dimana di dalamnya karyawan melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru mereka untuk menguntungkan perusahaan. Perilaku inovatif karyawan mengacu pada sebuah kemampuan individu untuk menciptakan sebuah ide-ide dan sudut pandang baru, yang diubah menjadi inovasi (Dysvik, Kuvaas & Buch, 2014). Kualitas yang mendasar dari sebuah inovasi yang dilakukan karyawan adalah bagaimana seseorang dapat mencari tahu masalah dalam proses belajar, menghasilkan ide-ide dengan kreatifitas, kemudian mencari dukungan dan pengakuan yang sah, lalu menerapkannya kedalam praktek kerja (Zhao & Shao, 2011).

Career Path

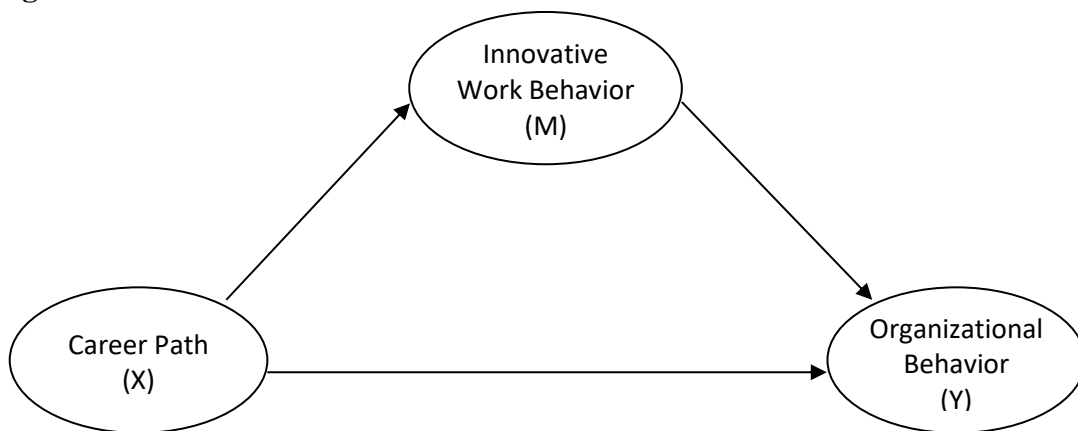
Menurut Simamora (2016 : 505) karir adalah urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Menurut Handoko (2016 : 121) pengertian karier adalah semua pekerjaan (jabatan) yang dipunyai (dipegang) selama kehidupan kerja seseorang.

Menurut Rivai (2015 : 274) mengatakan bahwa pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

Menurut Irawan (2015 : 159) pengembangan karier adalah salah satu fungsi manajemen karier. Pengertian pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan mencari serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Menurut Siagian (2016 : 164) pengertian pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan pribadi untuk mewujudkan rencana karier seseorang.

Secara umum proses pengembangan karier dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penilaian kinerja atau prestasi kerja ini perusahaan mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan pegawai. Dari masukan ini perusahaan mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan.

Kerangka Pemikiran



Gambar.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang masih memerlukan penelitian lebih lanjut untuk pembuktiannya. Adapun hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

- H1 Terdapat pengaruh positif dan signifikan Career Path terhadap innovative work behavior pada perusahaan manufacturing di Kabupaten Bekasi.
- H2 Terdapat pengaruh Career Path terhadap organizational sustainability pada perusahaan manufacturing di Kabupaten Bekasi.
- H3 Terdapat pengaruh innovative work behavior terhadap organizational sustainability pada perusahaan manufacturing di Kabupaten Bekasi.
- H4 Innovative Wok Behavior dapat memediasi pengaruh antara Career Path dengan organizational sustainability pada perusahaan manufacturing di Kabupaten Bekasi.

3. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif digunakan untuk mempelajari aspek siapa, apa, bilamana dan bagaimana dari suatu topik. Deskriptif sederhana menyangkut suatu pertanyaan atau hipotesis univariat mengenai, atau menyatakan sesuatu mengenai, besar, bentuk, distribusi, atau keberadaan suatu variabel. Cooper dan Schindler (2015) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif mencoba melakukan pengukuran yang akurat terhadap sesuatu. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada perusahaan manufacturing di Kabupaten Bekasi. Dengan model analisis *structural equation modeling* (SEM), maka diambil sampel sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner. Kuesioner disebarikan kepada para karyawan perusahaan alat berat di Indonesia. Teknik analisis pada penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan program smartPLS 3.0 untuk melakukan pengujian hipotesis.

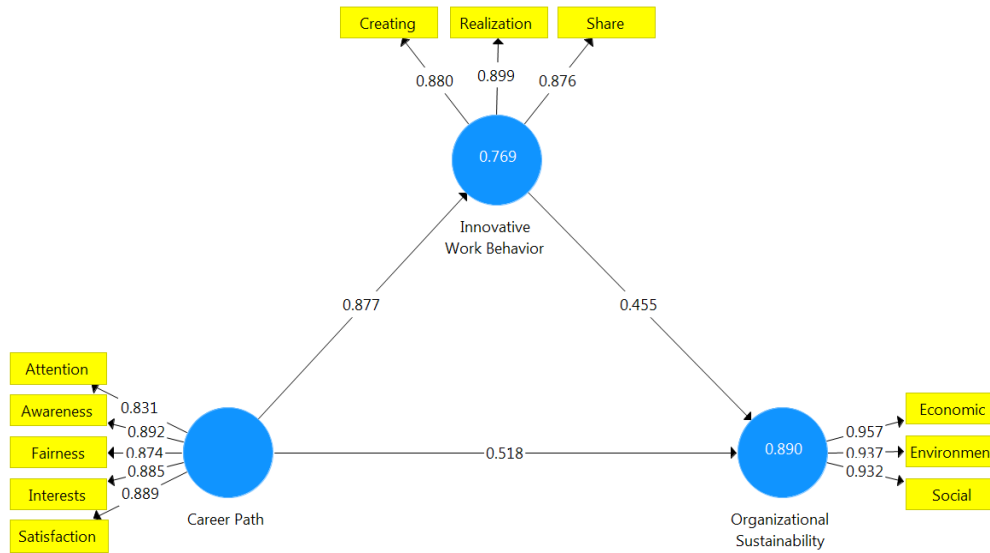
4. HASIL DAN DISKUSI

Evaluasi *Outer Model*

Evaluasi *outer model* meliputi pengujian validitas konstruk (*convergent validity* dan *discriminant validity*) dan pengujian reliabilitas konstruk. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan mengetahui kemampuan instrumen. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep.

Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan menggunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Indikator yang memenuhi *convergent validity* atau dinyatakan ada pada kategori baik harus memiliki nilai *outer loading* > 0,7.



Gambar 2. Outer Model

Tabel berikut adalah nilai *outer loading* setiap indikator variabel:

Tabel 2. *Outer Loading*

Variabel	Dimensi	Outer Loading	Reliability
Career Path (X)	Fairness	0.874	Reliabel
	Attention	0.831	Reliabel
	Awareness	0.892	Reliabel
	Interest	0.885	Reliabel
	Satisfaction	0.889	Reliabel
Innovative Work Behavior (M)	Creating	0.880	Reliabel
	Share	0.876	Reliabel
	Realization	0.899	Reliabel
Organizational Sustainability (Y)	Economic	0.957	Reliabel
	Environment	0.937	Reliabel
	Social	0.932	Reliabel

Sumber: Hasil Program SmartPLS 3.0, 2023

Terlihat pada Tabel 2 bahwa setiap indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* > 0,6. Hasil tersebut membuktikan bahwa nilai *outer loading* memenuhi syarat *convergent validity*, dimana nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6, sesuai yang dinyatakan Chin dalam Imam Ghozali (2015:39). Dapat disimpulkan bahwa setiap dimensi dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian serta untuk dianalisis lebih lanjut.

Tampilan skema *outer model* pada gambar 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pada *path coefficient* yang dominan terdapat pada variabel *career path* terhadap *innovative work behavior* sebesar 0,877. Selanjutnya, koefisien jalur kedua ditunjukkan pada variabel *career path* terhadap *organizational sustainability* sebesar 0,518. Sedangkan nilai terkecil terdapat pada variabel *innovative work behavior* terhadap *organizational sustainability* sebesar 0,455.

Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan menggunakan nilai *average variant extracted* (AVE), dimana harus bernilai $> 0,5$ untuk setiap variabel sebagai syarat model yang baik. Hasil uji *discriminant validity* dapat dilihat pada di bawah:

Tabel 3. *Average Variant Extracted (AVE)*

Variabel	AVE	Validity
<i>Career Path</i>	0.765	Valid
<i>Innovative Work Behavior</i>	0.783	Valid
<i>Organizational Sustainability</i>	0.887	Valid

Sumber: Hasil Program SmartPLS 3.0, 2023

Tabel 3 memperlihatkan nilai AVE variabel *Career Path*, *innovative work behavior* dan *organizational sustainability* $> 0,5$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memenuhi syarat sebagai *discriminant validity* yang baik.

Composite Reliability

Composite Reliability digunakan untuk menguji nilai reliabilitas setiap indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi syarat apabila memiliki *composite reliability* bernilai $> 0,6$. Tabel di bawah ini adalah nilai *composite reliability* dari setiap variabel penelitian:

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Reliability
<i>Career Path</i>	0.942	Reliabel
<i>Innovative Work Behavior</i>	0.916	Reliabel
<i>Organizational Sustainability</i>	0.959	Reliabel

Sumber: Hasil Program SmartPLS 3.0, 2023

Tabel 4 memperlihatkan bahwa semua nilai *composite reliability* variabel penelitian adalah $\geq 0,7$. Hal ini berarti keseluruhan variabel adalah reliabel dengan tingkat yang tinggi karena telah memenuhi *composite reliability*.

Cronbach Alpha

Cronbach alpha digunakan untuk memperkuat pengujian reliabilitas sebelumnya. Variabel yang memenuhi dan memenuhi syarat *cronbach alpha* harus memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,75$. Tabel di bawah ini merupakan jabaran nilai *cronbach alpha* dari setiap variabel penelitian:

Tabel 5. *Cronbach Alpha*

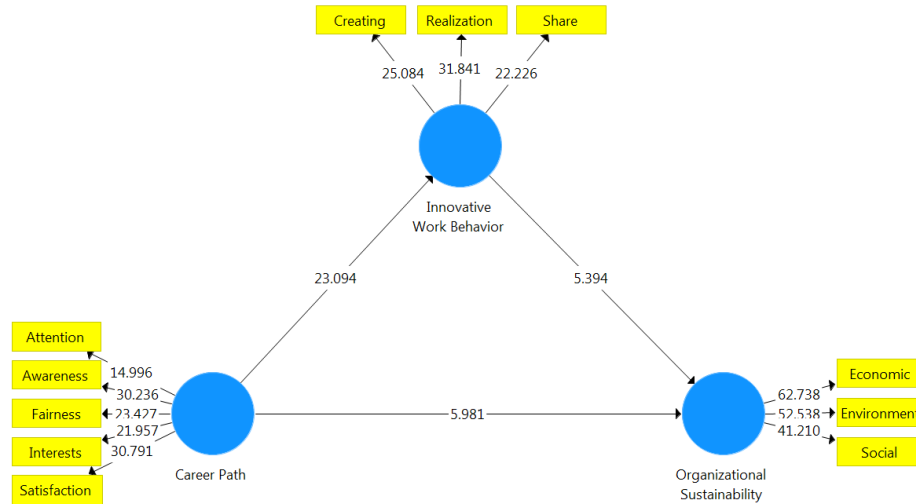
Variabel	Cronbach Alpha	Reliability
<i>Career Path</i>	0.923	Reliabel
<i>Innovative Work Behavior</i>	0.862	Reliabel
<i>Organizational Sustainability</i>	0.936	Reliabel

Sumber: Hasil Program SmartPLS 3.0, 2023

Tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai *cronbach alpha* dari setiap variabel penelitian adalah $\geq 0,7$. Dengan kata lain setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, artinya keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Evaluasi Inner Model

Pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi *output r-square*, koefisien parameter dan t-statistik digunakan untuk menguji hipotesis. Diterima atau ditolaknya suatu hipotesis dapat dilihat pada nilai signifikansi antar kontrak, t-statistik, dan p-values. Nilai pembuktian tersebut dapat dilihat pada hasil *bootstrapping*. T-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif merupakan *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini. Hasil model penelitian *boot strapping* digambarkan melalui *inner model* di bawah ini:



Gambar 3. Inner Model

Uji Path Coefficient

Pengujian *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya

Gambar 3. di atas memperlihatkan skema *inner model* yang menjelaskan bahwa nilai t-statistik terbesar ditunjukkan pada career path terhadap *innovative work behavior* sebesar 23,094. Selanjutnya, pengaruh terbesar kedua terdapat pada career path terhadap *organizational sustainability* sebesar 5,981. Sedangkan pengaruh terkecil terdapat pada variabel *innovative work behavior* terhadap *organizational sustainability* sebesar 5,394.

Hasil uraian di atas menunjukkan bahwa variabel bebas pada model penelitian ini memiliki nilai *path coefficient* dengan angka positif terhadap *innovative work behavior*. Hal ini berarti bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada angka positif, maka semakin besar nilai *path coefficient* pada salah satu variabel independen terhadap variabel *innovative work behavior*, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel *innovative work behavior*.

Variabel bebas terhadap *organizational sustainability* dalam model ini juga memiliki nilai *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini berarti bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada salah satu variabel independen terhadap variabel *organizational sustainability*, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel *organizational sustainability* tersebut.

Uji Keباikan Model (Goodness of Fit)

Tabel 6. Nilai R-Square

Variabel	Nilai R Square
<i>Innovative Work Behavior</i>	0,769
<i>Organizational Sustainability</i>	0,890

Sumber: Hasil Program SmartPLS 3.0, 2023

Tabel 6 di atas memperlihatkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel *innovative work behavior* sebesar 0,769. Nilai tersebut menjelaskan bahwa *innovative work behavior* dapat dijelaskan oleh variabel *career path* sebesar 76,9%, sedangkan sisanya sebesar 23,1% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kemudian untuk variabel *organizational sustainability* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,890. Nilai tersebut menjelaskan bahwa *organizational sustainability* dapat dijelaskan oleh variabel *career path* dan *innovative work behavior* sebesar 89% sedangkan sisanya sebesar 11% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti *employee engagement*, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kedisiplinan, budaya organisasi dan lain-lain.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Pengaruh Langsung

Hipotesis	Pengaruh	Original Sample	T-Statistik	P-Values	Hasil
H1	<i>Career Path => Innovative Wok Behavior</i>	0,877	23,094	0,000	Diterima
H2	<i>Career Path => Organizational Sustainability</i>	0,518	5,981	0,000	Diterima
H3	<i>Innovative Wok Behavior => Organizational Sustainability</i>	0,455	5,394	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Program SmartPLS 3.0, 2023

Tabel 7 di atas memperlihatkan bahwa variabel *career path* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan nilai sebesar 23,094 > 1,96. Variabel *career path* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational sustainability* dengan nilai sebesar 5,981 > 1,96. Variabel *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational sustainability* dengan nilai sebesar 5,394 > 1,96. Pengaruh positif dan negatif dapat dilihat pada nilai *original sample*.

Tabel 8. Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Pengaruh	Original Sample	T-Statistik	P-Values	Hasil
H4	<i>Career Path => Organizational Sustainability melalui Innovative Wok Behavior</i>	0,399	5,086	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Program SmartPLS 3.0, 2023

Tabel 8 di atas memperlihatkan bahwa *innovative work behavior* dapat memediasi pengaruh antara *career path* dengan *organizational sustainability* sebesar 5.086 > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa *career path* dapat meningkatkan *organizational sustainability* dengan melibatkan *innovative work behavior*.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Career Path* terhadap *Innovative Work Behavior*

Hasil analisis penelitian menunjukkan nilai *t-value* 23,094 > 1,96. Dengan kata lain, *career path* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hal ini berarti apabila *career path* mengalami peningkatan maka *innovative work behavior* semakin meningkat. Diperoleh koefisien jalur sebesar 0,877, artinya *career path* berkontribusi sebesar 87,7% terhadap *innovative work behavior*, dan 12,3% sisanya adalah faktor lain yang tidak diteliti.

Jenjang karir yang dimiliki oleh karyawan selama dalam perjalanan karirnya menjadikan karyawan lebih memahami pekerjaan dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Jenjang karir yang dimiliki dapat membentuk perilaku kerja karyawan menjadi semakin baik untuk kepentingan perusahaan, dapat memberikan masukan dengan ide-ide baru yang inovatif dan mengedepankan produk ramah lingkungan, sehingga hal ini dapat mempengaruhi perilaku kinerja inovatif karyawan menjadi semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bandar et al. (2019), Muchtar et al. (2021) yang menyatakan bahwa *career path* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Pengaruh *Career Path* terhadap *Organizational Sustainability*

Hasil analisis penelitian menunjukkan nilai t-value $5,981 > 1,96$. Dengan kata lain, *career path* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational sustainability*. Hal ini berarti apabila *career path* mengalami peningkatan maka *organizational sustainability* semakin meningkat. Diperoleh koefisien jalur sebesar 0,518, artinya *career path* berkontribusi sebesar 51,8% terhadap *organizational sustainability*, dan 48,2% sisanya adalah faktor lain yang tidak diteliti.

Jenjang karir yang dimiliki oleh karyawan selama dalam perjalanan karirnya menjadikan karyawan lebih memahami pekerjaan dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Jenjang karir yang dimiliki dapat membentuk perilaku kerja karyawan menjadi semakin baik untuk kepentingan perusahaan, dapat memberikan masukan dengan ide-ide baru yang inovatif dan mengedepankan produk ramah lingkungan, sehingga hal ini dapat mempengaruhi organisasi berkelanjutan menjadi semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sulich et al. (2021) yang menyatakan bahwa *career path* berpengaruh signifikan terhadap *organizational sustainability*. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Almagarbeh & Alalean (2023) yang menyatakan bahwa jenjang karir tidak berpengaruh terhadap organisasi berkelanjutan.

Pengaruh *innovative work behavior* terhadap *Organizational Sustainability*

Hasil analisis penelitian menunjukkan nilai t-value $5,394 > 1,96$. Dengan kata lain, *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational sustainability*. Hal ini berarti apabila *innovative work behavior* mengalami peningkatan maka *organizational sustainability* semakin meningkat. Diperoleh koefisien jalur sebesar 0,455, artinya *innovative work behavior* berkontribusi sebesar 45,5% terhadap *organizational sustainability*, dan 54,5% sisanya adalah faktor lain yang tidak diteliti.

Innovative work behavior yang dimiliki oleh karyawan dapat membuat karyawan mengenali masalah dan mengatasinya dengan memberikan solusi baru untuk diterapkan dalam suatu perusahaan seperti menciptakan berbagai inovasi melalui penemuan ide baru, penciptaan ide baru yang mengarah kepada produk yang ramah lingkungan, sehingga hal ini dapat meningkatkan *organizational sustainability*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Najib & Nawangsari (2021), Khodakarami & Zakaria (2015), yang menyatakan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh signifikan terhadap *organizational sustainability*.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada temuan dari hasil penelitian dan penjelasan pada bab-bab sebelumnya dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *career path* terhadap *innovative work behavior* pada perusahaan manufacturing di Kabupaten Bekasi.
2. Terdapat pengaruh *career path* terhadap *organizational sustainability* pada perusahaan manufacturing di Kabupaten Bekasi.
3. Terdapat pengaruh *innovative work behavior* terhadap *organizational sustainability* pada perusahaan manufacturing di Kabupaten Bekasi.
4. *Innovative work behavior* dapat memediasi pengaruh antara *career path* dengan *organizational sustainability* pada perusahaan manufacturing di Kabupaten Bekasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Career path terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap innovative work behavior. Untuk itu disarankan agar career path lebih ditingkatkan dengan upaya memberikan kesempatan karir yang sama, meningkatkan peran penyelia agar lebih aktif, jenjang karir lebih transparan, sehingga karyawan memiliki innovative work behavior yang lebih meningkat.
2. Career path terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap organizational sustainability. Untuk itu disarankan agar career path lebih ditingkatkan dengan upaya lebih terbuka tentang informasi yang berkaitan dengan pengembangan karir yang ada di perusahaan, sehingga organizational sustainability lebih meningkat.
3. Innovative work behavior terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational sustainability. Untuk itu disarankan manajemen perusahaan agar innovative work behavior lebih ditingkatkan dengan upaya mendorong penciptaan ide baru, modifikasi ide, memberikan dukungan, membantu penerapan dan pengaplikasian ide, sehingga organizational sustainability lebih meningkat.
4. Peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan tema dan model sejenis diharapkan bisa menambahkan faktor lain yang dapat menjadi variabel yang berpengaruh terhadap innovative work behavior dan organizational sustainability serta dapat menggunakan obyek penelitian lain yang tidak hanya terbatas pada perusahaan manufacturing di Bekasi saja.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Almagharbeh, B.Kh. & Alalean, N.A. (2023). The Impact of Green Human Resources Practices On Organizational Sustainability: The Mediating Role of Job Embeddedness. *Int. J. Hum. Capital Urban Manage.*, 8(3): 361-372.
- Anastasia. (2022). Cara Epicor Bantu Perusahaan Hadapi Persaingan Bisnis. Diakses dari : <https://swa.co.id/swa/business-strategy/cara-epicor-bantu-perusahaan-hadapi-persaingan-bisnis>. Juni 2023.
- Bandar, N.F. Abdullah, Adibah, F., Hassan, Z. et al. (2019). The Relationship between Innovative Work Behaviors and Subjective Career Success among Employees in Selected Private Organisation. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, Vol.8 Iss.6S3.
- Birdi, K., Leach, D & Magadley, W., (2016). The Relationship of Individual Capabilities and Environmental Support With Different Facets of Designers' Innovative Behavior. *Journal Product Innovative Management*. 33 (1), 19– 35.
- De Jong, J.P.J., & R.Kemp, (2003), Determinants of Co-Workers' Innovative Behavior. An Investigation Into Knowledge Intensive Service. *International Journal of Innovation Management*. Vol. 7, No.2, Pp. 189-212.
- Dysvik, A., Kuvaas, B., & Buch, R. (2014). Perceived Training Intensity and Work Effort: The Moderating Role of Perceived Supervisor Support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 729e735.
- Elkington J. (1999). *Cannibals with forks: the triple bottom line of 21st century business*. Capstone Publishing Limited: Oxford.
- Feirong, Y., & Richard, W. (2016). Perilaku Inovatif Di Tempat Kerja: Peran Kinerja dan Harapan Hasil Gambar. *Jurnal Akademi Manajemen*, 53(2), 323–342.
- Gimenez, C., Sierra, V. & Rodon, J. (2012). Sustainable Operations: Their Impact On The Triple Bottom Line. *International Journal of Production Economics*. vol. 140, issue 1, 149-159.
- Jong, De & Den Hartog,. (2003). Leadership as a Determinant of Innovative Behavior. A Conceptual framework.
- Khodakarami, P. & Zakaria, Z. (2015). The Relationship between Innovative Behavior and Sustainable Development. *European Journal of Business and Management*. Vol.7, No.23.
- Kompasiana.com. (2023). Dampak Buruk Industri Manufaktur terhadap Lingkungan. Diakses dari: <https://www.kompasiana.com/haelhaekal/64758a4608a8b57093478166/> dampak-buruk-industri-manufaktur-terhadap-lingkungan. Juni 2023.

- McGuirk H., Lenihan H. & Hart M. (2015). Measuring the Impact of Innovative Human Capital on Small Firms' Propensity to Innovate, *Research Polic*, Vol. 44, No 4, Hal 965–976.
- Najib, H. & Nawangsari, L. Christina. (2021). Effect of Intellectual Capital on Organizational Sustainability with Employee Innovative Behavior as Intervening Variables in PT. Jaya Maritime Services. *European Journal of Business and Management Research*. Vol. 6. Iss. 1.
- PT Bursa Efek Indonesia-Indonesia Stock Exchange (2021). Laporan Keberlanjutan.
- Rachman, E., & Wicaksana. (2011). *Panduan Lengkap Perencanaan CSR*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Republik Indonesia, Peraturan Presiden (Perpres) No. 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella, J. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Saham.ok. Perusahaan manufaktur (kimia, konsumsi, aneka industri). Diakses dari: <https://www.sahamok.net/perusahaan-manufaktur-di-bei/>. Juni 2023.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Srisathan, W.A., Ketkaew C. & Naruetharadhol, P. (2020) The intervention of organizational sustainability in the effect of organizational culture on open innovation performance: A case of thai and chinese SMEs. *Cogent Business & Management*, 7:1, 1717408.
- Sulich, A., Rutkowska, M. & Singh, U. Shankar. (2021). Decision Towards Green Careers and Sustainable Development. *Procedia Computer Science* 192 (2021) 2291–2300.
- Zen, A. (2023). Organizational Sustainability: Leadership Development, Resilience Organization, Community Trust, Organizational Performance. *Dinastipub.org/DIJMS*. Vol. 4, No. 5.