

PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF

Fairdana Viani

Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Politik dan Ilmu Sosial
Universitas Islam “45” Bekasi
fairdanavin@gmail.com

Rony Setiawan

Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Politik dan Ilmu Sosial
Universitas Islam “45” Bekasi
ronykusetia@gmail.com

Novita Dian Iva Prestiana

Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Politik dan Ilmu Sosial
Universitas Islam “45” Bekasi
novitaprestiana@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received 28 Maret 2023
Revised 20 Juni 2023
Accepted 21 September 2023

Keywords:

Psychological Capital,
Psychological
Empowerment, Innovative
Work Behavior

ABSTRACT

This study aims to examine the significance of the influence of psychological capital and psychological empowerment on innovative work behavior on employees at Arabian Mitra Abadi Company. This study uses a quantitative approach with the whole of 56 employees as respondents, using the study population. This research uses the modified Psychological Capital Questionnaire from Luthans et. al. (2007), the modified Psychological Empowerment scale from Spreitzer (1995), and the modified Innovative Work Behavior Scale from Janssen (2000). The results of the study prove that: (1) Psychological capital has a positive significant effect on innovative work behavior ($r = 0,765$, $n = 56$, $\rho = 0,000$, two tailed); (2) Psychological empowerment has a positive significant effect on innovative work behavior ($r = 0,839$, $n = 56$, $\rho = 0,000$, two tailed) and; (3) Both of psychological capital and psychological empowerment have the influence toward the innovative work behavior of employees (Sig. $F = 0,000b$, R Square = 0,758).

Latar Belakang

Era modern menjadi sumbu bagi perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan. Hampir tidak ada satupun aspek dari berbagai dinamika kehidupan madani yang luput dari jamahan pembaharuan kreatif hasil buah pemikiran manusia. Pasar semakin dinamis, *trend* selalu bergerak. Tentunya hal tersebut bukanlah semata-mata dapat terjadi dalam kurun waktu sehari atau dua hari. Kemajuan jaman telah terjadi dalam tempaan waktu berpuluh-puluh bahkan beratus tahun yang lalu. Perubahan ilmu pengetahuan yang terjadi selama berabad-abad terdahulu merupakan wujud dari kontribusi jutaan ide dan pemikiran kaum-kaum visioner, yang terus menerus mengalami evolusi tanpa kenal henti sehingga dapat menggeser sendi-sendi pokok kehidupan masyarakat menuju konsep yang lebih unggul dibandingkan dengan sebelum-sebelumnya.

Inovasi lahir melalui tindakan yang mampu membopong suatu komunitas

kepada pembaruan, pembaharuan, dan perubahan positif, di mana esensi dari inovasi itu sendiri merupakan unsur kebaruan yang jika dikaji lebih mendalam dapat dijadikan sebagai tolak ukur pembaharuan bersifat fundamental dan revolutif meskipun di lain sisi terkadang dapat menimbulkan disintegrasi. Namun demikian, hadirnya inovasi dalam jutaan bentuk yang ditinjau melalui paradigma berbagai macam bidang ternyata dapat menjadi batu loncatan bagi masyarakat luas untuk dapat berpartisipasi dalam pembangunan negeri, termasuk di Indonesia. Indonesia sebagai negara dengan milyaran potensi sumber daya alam dan manusia tentunya telah lebih dulu menggenggam modal dasar yang dapat digali dan dimanfaatkan untuk mewujudkan cita-cita menjadi negara maju. Dari hasil perkebunan, pertambangan, budidaya kelautan, siswa-siswi berprestasi dengan prestasi tak terhitung dan lain sebagainya, semua itu merupakan anugerah negeri yang tak dapat terbantahkan. Dengan kata lain, Indonesia memiliki segudang potensi dan peluang untuk tumbuh lebih subur di masa yang akan datang dengan catatan mampu mengkonversikan peluang serta modal tersebut ke dalam skema nyata. Maraknya inovasi dan teknologi yang semakin maju membuat orang berlomba-lomba untuk merealisasikan kemampuan yang terdapat dalam diri masing-masing dan hal ini terjadi pada berbagai macam kalangan, salah satunya organisasi. Sebagaimana yang telah dijelaskan, inovasi dapat menjadi batu loncatan baik bagi individu maupun organisasi untuk maju dan berkembang lebih besar dan hal ini terlihat melalui strategi organisasi dalam mengoptimalkan kualitasnya, yakni melalui pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang tidak dapat dilepaskan dari dinamika industri dan organisasi. Persaingan global dan pembaharuan dalam organisasi seringkali ditemui, terlebih pada jaman yang menekankan individu untuk berkembang mengikuti arus waktu sehingga organisasi mengharuskan masing-masing anggotanya untuk lebih inisiatif dan inovatif. Daya saing yang semakin tinggi antar organisasi tidak hanya berdampak pada dinamika komunitas saja, akan tetapi juga berdampak pada anggotanya secara individu. Tak heran, banyak perusahaan yang menciptakan serangkaian inovasi guna mengembangkan kualitas organisasi di jaman serba ada seperti ini.

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia sejak Maret 2020 memberikan dampak serius terhadap status perekonomian negara. Sebagaimana dilansir melalui situs suara.com (09/09/2021), sebanyak 1.298 perusahaan telah mengajukan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) dan pailit selama tiga semester terakhir dikarenakan dampak yang timbul setelah adanya ancaman virus Covid-19. Hal ini tentunya menjadi perhatian publik terutama para pengamat ekonomi, bahwasannya pandemi ini memiliki perumpamaan seperti benalu yang sedikit demi sedikit menghisap sari dan nutrisi dari inangnya, yakni organisasi. Meskipun demikian, tidak semua musibah yang datang lantas hanya membawa petaka. Pepatah “selalu ada hikmah dalam setiap kejadian” juga ternyata berlaku di kondisi pandemi yang runyam seperti ini. Tidak sedikit masyarakat yang melihat wabah Covid-19 sebagai tantangan sekaligus peluang untuk mengembangkan ide-ide inovatifnya sehingga mereka mampu melawan situasi sulit yang terjadi dan enggan tunduk pada keterpurukan yang dialami oleh hampir seluruh penduduk di berbagai belahan negara di dunia.

Singkatnya, baik individu maupun organisasi sedikit demi sedikit berupaya menggali celah yang dapat dijajaki di masa pandemi guna mencegah terjadinya krisis. Perilaku inovatif yang sejatinya dimiliki oleh manusia sangat mudah muncul dan diidentifikasi pada kondisi mencekam seperti ini. Berbagai macam keluaran inovatif diperkenalkan dan dipasarkan pada masyarakat luas dengan iming-iming membantu masyarakat dalam menjalankan skenario kebijakan *new normal* yang diagendakan oleh pemerintah. Sebagai contoh, banyak sekali mitra-mitra kecil yang mengembangkan aplikasi belanja pasar seperti sayur dan buah-buahan di masa pandemi dikarenakan keterbatasan masyarakat untuk berpergian sehingga produknya menjadi laku di pasaran. Atau meningkatnya jumlah perusahaan yang mengoptimalkan SIM-nya guna memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Jangan lupakan kreativitas dalam bidang pendidikan yang memanfaatkan layanan jejaring sosial sebagai media pembelajaran peserta didik. Inovasi-inovasi kreatif tersebut timbul karena adanya perilaku inovatif yang mendorong manusia untuk lebih maju dan berkembang sehingga mencegahnya terperangkap dalam situasi rumit.

Perilaku inovatif, di mana mengacu kepada sikap kreatif yang tumbuh pada diri individu sehingga individu mampu menciptakan pemikiran-pemikiran inovatif dimulai dari tahap pengembangan ide, penjualan ide, hingga ide tersebut diaplikasikan dalam lingkungan organisasi, merupakan sikap yang secara masif berkontribusi pada kehadiran gebrakan baru dunia industri 4.0. Kemunculan perilaku inovatif kerap kali dipicu oleh situasi yang menekan kondisi individu untuk tetap stabil meskipun sedang berada di dalam kesulitan sehingga individu mampu menumbuhkan dorongan dan hasrat naluriah untuk melakukan perubahan sebagai solusi pemecahan masalah yang efektif dan efisien. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Janssen (Aditya & Ardana, 2016), bahwa perilaku inovatif merupakan intensi untuk mencipta, memproduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru dalam bekerja sesuai peran bagi kelompok maupun organisasi yang bertujuan untuk menguntungkan pekerjaan individu, kelompok, atau organisasi. Menurut Janssen (2000) perilaku kerja inovatif adalah upaya terencana individu dalam perilaku inovatif, yang mencakup pembangkitan ide, promosi gagasan dan realisasi gagasan, dengan tujuan menghasilkan inovasi.

Perilaku inovatif memiliki peran penting dalam menentukan pembaharuan yang akan membawa organisasi kepada sebuah kemajuan, sebagaimana yang dipaparkan oleh Agustina (2020), bahwa salah satu hal yang menyebabkan keberhasilan perusahaan dan seorang wirausaha atau pedagang di antaranya adalah perilaku inovatif. Brown dkk. (Moegini & Sulistiawan, 2012) menyebutkan bahwa inovasi sangat penting bagi kinerja perusahaan dan keberlanjutan keunggulan bersaing yang dimiliki. Beberapa peneliti menyatakan bahwa kejayaan organisasi masa kini tidak hanya bergantung kepada faktor pengetahuan, pengalaman dan kemahiran semata-mata tetapi juga dipengaruhi oleh faktor nilai kerja yang mempengaruhi sikap dan tingkah laku positif seseorang (McShane dkk., dalam Abdullah dkk., 2020). Oleh karena itu, adanya perilaku inovatif dapat dijadikan sebagai dongkrak bagi suatu organisasi dalam mempertahankan kualitas dan stabilitasnya sehingga dapat meningkatkan resistensinya terhadap tekanan-tekanan eksternal.

PT. Arabian Mitra Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergelut di bidang kuliner Timur Tengah, dengan menghadirkan serangkaian inovasi makanan dan minuman yang cita rasanya disesuaikan dengan lidah lokal. Diwaralabakan pada tahun 2008, perusahaan ini telah memiliki kurang lebih 600 cabang *outlet* yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia. PT. Arabian Mitra Abadi menaungi brand-brand kuliner khas Timur Tengah, salah satunya adalah Bang Aji Arabian Kebab. Waralaba Bang Aji Arabian Kebab terus tumbuh dan berkembang seiring dengan berjalannya waktu sehingga memiliki kurang lebih 600 outlet termasuk di daerah Bekasi, tempat penelitian ini dilakukan. Mengusung konsep kerjasama Kemitraan yang dilandasi kekeluargaan dan kepercayaan, PT. Arabian Mitra Abadi mampu menghasilkan lebih dari ratusan mitra di pulau Jawa dan Sumatra dan telah bergabung secara loyal selama lebih dari 5 tahun, sehingga membentuk hubungan ikatan antara konsumen-Mitra-Bang Aji Kebab. Pengembangan bisnis ini lebih diprioritaskan pada kualitas produk dengan cita rasa yang berani sehingga mampu memenuhi keinginan konsumen. PT. Arabian Mitra Abadi hadir sebagai bisnis yang berkelanjutan dan mampu bertahan di kondisi krisis, didukung tim yg profesional, siap menerima tantangan transformasi dan terus berinovasi sehingga menghadirkan model usaha yang memberikan keuntungan seluruh mitranya.

Berdasarkan hasil yang didapat melalui wawancara responden 1, 2, dan 3, diindikasikan bahwa masalah terkait perilaku kerja inovatif yang ada pada perusahaan mencakup kebuntuan ide-ide berinovasi, di mana hal ini merupakan bentuk *idea generalization*, masalah pada cara penyampaian gagasan yang kurang efektif, kemampuan karyawan dalam beropini, dan kurangnya keberanian dalam menyampaikan ide-ide di mana hal ini merupakan wujud dari *idea promotion*, lalu permasalahan terkait *income* dan juga kondisi mitra yang sudah terlalu nyaman dengan keadaan yang berjalan sehingga enggan melakukan perubahan di mana hal ini merupakan gambaran dari *idea implementation*. Hal ini erat kaitannya dengan kepentingan perilaku inovatif sebagai pondasi perusahaan untuk terus bertahan di tengah maraknya persaingan global. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Nardo dkk. (2018) bahwa karyawan yang memiliki perilaku inovatif sangat diperlukan agar perusahaan selalu dinamis untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Maka setiap karyawan selalu dituntut untuk menciptakan ide-ide inovatif sehingga pekerjaan yang dihasilkan mampu mencapai target perusahaan serta memiliki nilai lebih dari pesaing (Nardo dkk., 2018).

Perilaku inovatif dapat dilatar-belakangi oleh beberapa faktor salah satunya adalah modal psikologis atau *psychological capital*. Mishra dkk. (Hasanah dkk., 2019) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif dapat diprediksi melalui modal psikologis (*psychological capital*). Hal ini didasari pada pengertian Luthans, Youssef, & Avolio (Rulevy & Parahyanti, 2016) mengenai *psychological capital* yang merupakan suatu keadaan psikologis yang positif pada individu, yang berkontribusi pada kemajuan dirinya dan terdiri dari beberapa komponen seperti memiliki kepercayaan diri untuk menghadapi dan memberikan usaha yang diperlukan untuk menyelesaikan pada tugas yang menantang, memiliki atribusi positif untuk kesuksesan masa kini dan masa mendatang, tekun dalam mencapai

tujuan, dan mengarahkan langkah menuju tujuan guna mencapai kesuksesan, dan ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat menyeimbangkan dan bangun kembali untuk mencapai kesuksesan.

Berdasarkan hasil yang didapat melalui wawancara responden 1, 2, dan 3, diindikasikan bahwa masalah terkait *psychological capital* yang ada pada perusahaan mencakup ketahanan diri karyawan yang mudah menyerah di mana ini merupakan bentuk *optimism*, rasa percaya diri karyawan yang rendah sebagai bentuk dari *self efficacy*, masih terdapatnya karyawan dengan resistensi kerja yang kecil sebagai bentuk dari *resiliency*, dan kekhawatiran karyawan mitra yang merupakan perwujudan dari *hope*. Sementara itu hal ini berkaitan dengan pendapat Cozzarelli (Rulevy & Parahyanti, 2016) yang menyatakan bahwa ketika individu memiliki satu sumber daya yang tinggi, seringkali akan tinggi pula pada sumber daya yang lain, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya tersebut bereaksi secara harmoni. Maka apabila salah satunya saja mengalami hambatan, dapat diprediksikan bahwa sumber daya lainnya pun akan mengalami dampak dan dalam hal ini adalah komponen-komponen dalam *psychological capital*. Peretz, Binyamin dan Carmeli (Rulevy & Parahyanti, 2016) menyarankan bahwa kondisi *positive psychological*, seperti konsep *psychological capital* dalam ruang lingkup kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan yang dapat menanamkan keterikatan pada perilaku kerja inovatif.

Selain *psychological capital*, faktor lain yang mendorong timbulnya perilaku inovatif adalah *psychological empowerment*. Hal ini didasari oleh pernyataan Eturk dkk. (Helmy & Pratama, 2018) bahwa faktor internal lain yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif adalah pemberdayaan psikologis, di mana juga merupakan motivasi intrinsik individu terhadap tugas atau pekerjaannya. Spreitzer (Sa'adah & Etikariena, 2020) menjabarkan mengenai *psychological empowerment* atau yang disebut dengan pemberdayaan psikologis, yang diartikan sebagai sebuah konstruk motivasional yang ditampilkan dalam bentuk makna, kompetensi, penentuan diri, dan pengaruh. Menurut Spreitzer (1995), *psychological empowerment* (pemberdayaan psikologis) adalah motivasi intrinsik individu terhadap tugas atau pekerjaannya, yang diukur melalui *meaning*, *competence*, *self determination*, dan *impact*.

Berdasarkan hasil yang didapat melalui pemaparan responden 1, 2, dan 3, diindikasikan bahwa masalah terkait *psychological empowerment* yang ada pada perusahaan mencakup kurangnya rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya di mana merupakan bentuk dari *meaning*, pendidikan yang kurang di mana merupakan bentuk dari *competence*, rasa kecil hati dan ketidak-percayaan diri karyawan terhadap kontribusinya di perusahaan yang merupakan bentuk dari *impact*, dan keharusan karyawan untuk diberikan motivasi yang lebih besar dalam melakukan pekerjaan terutama dalam rasa memiliki satu sama lain, tanggung jawab, dedikasi, dan sinergi terhadap perusahaan, di mana hal ini merupakan gambaran dari *self determination*. Sementara itu berdasarkan pemaparan Smither dkk. (Oktaviani & Dahesihsari, 2018), terdapat beberapa kualitas yang diperlukan oleh agen perubahan dalam melaksanakan perubahan organisasi yaitu memiliki pusat kontrol internal, percaya bahwa dirinya memiliki kompetensi yang dibutuhkan, terbuka terhadap hal baru, toleransi yang tinggi terhadap

ketidakpastian, dan mau menanggung resiko. Dan inovasi-inovasi dapat dicapai apabila karyawan memiliki *psychological empowerment*.

Berdasarkan uraian fenomena lapangan, maka peneliti tertarik untuk mengungkap bagaimana gambaran dan hubungan atau pengaruh dari *psychological capital* dan *psychological empowerment* terhadap perilaku kerja inovatif. peneliti mengharapkan adanya manfaat yang diberikan dari penelitian ini berupa sumbangsih terhadap ilmu pengetahuan di bidang psikologi terutama yang berkaitan dengan *psychological capital*, *psychological empowerment*, dan perilaku kerja inovatif, sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas pemikiran penelitian bidang psikologi selanjutnya.

Metode Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berarti gambaran fenomena dari penelitian ini disajikan dalam bentuk angka-angka, dan masalah yang diteliti lebih umum pada wilayah yang luas, tingkat variasi yang kompleks, namun berlokasi dipermukaan (Mulyadi, 2011). Fakta yang diungkap dalam penelitian ini merupakan paparan data yang diambil sesuai dengan data yang terkumpul, yakni berdasarkan data penelitian yang dilakukan di PT. Arabian Mitra Abadi Kranji, Bekasi Selatan. Peneliti juga menyampaikan perizinan sekaligus rancangan penelitian yang dilaksanakan kepada narasumber utama sebagai *key person*, dan membuat kesepakatan antar karyawan mengenai kuesioner yang dibagikan selama pelaksanaan penelitian. Dengan demikian, penelitian ini telah disetujui oleh pihak perusahaan untuk dilaksanakan guna mengungkap hubungan dari variabel-variabel yang diteliti, yaitu mengenai variabel *psychological capital*, *psychological empowerment*, dan perilaku kerja inovatif.

Subjek dalam penelitian ini adalah keseluruhan 56 karyawan PT. Arabian Mitra Abadi Kranji, yang berarti merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang *food and beverages*. Penelitian ini menggunakan studi populasi atau studi sensus, di mana menurut Usman & Akbar (Sing dkk., 2021), penelitian ini mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan instrumen yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik. Studi populasi dilakukan apabila jumlah responden kurang dari 100, sehingga sampel dalam populasi tersebut diambil semua, sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel ialah 10% - 15% atau 20% -25%, atau lebih (Arikunto, dalam Siregar & Ningsih, 2016). Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Arabian Mitra Abadi Kranji, yang terletak di kawasan Perumahan Pemuda Kranji, Bekasi Selatan. Penelitian dilakukan kurang lebih selama 7 bulan, terhitung dari bulan Desember 2021 sampai dengan Juli 2022. Dalam pelaksanaannya, peneliti melakukan wawancara pendahuluan guna mengidentifikasi fenomena yang terjadi sebagai studi pendahuluan sehingga peneliti memahami gambaran besar terkait masalah dalam perusahaan. Pertanyaan-pertanyaan diajukan kepada 3 narasumber yakni anggota perusahaan, sesuai jadwal yang telah tercantum dalam tabel waktu penelitian, yakni pada tanggal 14 Desember, 2021 di kantor PT. Arabian Mitra Abadi.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran psikologi sebagai alat

pengumpulan data. Pernyataan pada masing-masing variabel penelitian ini diukur menggunakan modifikasi skala *likert* yang terdiri dari pernyataan-pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Modifikasi skala *likert* bertujuan untuk menghilangkan kelemahan yang terkandung oleh skala lima tingkat yang membuat data penelitian menjadi banyak yang hilang (Hadi, dalam Hertanto, 2017). *Favorable* merupakan bentuk pernyataan pendukung indikator yang dimodifikasikan dalam penggunaan skala *likert* sehingga pemberian skornya bergerak dari angka 4-3-2-1, sementara *unfavorable* merupakan bentuk pernyataan pendukung indikator yang dimodifikasikan dalam penggunaan skala *likert* sehingga pemberian skornya bergerak dari angka 1-2-3-4. Penelitian ini menggunakan tiga skala yang terdiri atas dua variabel bebas, yaitu *psychological capital* (X1), *psychological empowerment* (X2), dan skala variabel terikat yaitu perilaku kerja inovatif (Y).

Instrumen yang digunakan pada variabel X1 penelitian ini adalah skala *psychological capital* yang dimodifikasi berdasarkan alat ukur Luthans dkk. (2007), yang tercantum pada jurnal penelitian Monico (2014) yakni PCQ-24. Untuk variabel X2 menggunakan skala *psychological empowerment* yang dimodifikasi berdasarkan alat ukur Spreitzer (1995), yang tercantum pada jurnal penelitian Sun dkk. (2011) yakni PES-12. Sementara itu, untuk variabel Y menggunakan skala perilaku kerja inovatif yang dimodifikasi berdasarkan alat ukur Janssen (2000), yang tercantum pada jurnal penelitian Mete (2017) yakni IWBS. Modifikasi aitem dilakukan guna menyesuaikan fenomena yang terjadi di lapangan serta untuk melengkapi data yang ingin peneliti gali.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik deskriptif, uji asumsi dan uji hipotesis. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 23.0 for Windows 10. Uji asumsi dilakukan dengan uji normalitas *psychological capital*, *psychological empowerment*, dan perilaku kerja inovatif. Uji asumsi juga dilakukan dengan uji linearitas antara *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif, serta *psychological empowerment* dengan perilaku kerja inovatif. Berdasarkan hasil uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas, diperoleh data yang berdistribusi tidak normal dan linear sehingga penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistic non- parametik, yakni uji korelasi *Rank Spearman*. Uji hipotesis pertama dan kedua dilakukan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif, dan antara *psychological empowerment* dengan perilaku kerja inovatif. Uji hipotesis ketiga dilakukan dengan uji regresi linear berganda antara *psychological capital* dan *psychological empowerment* terhadap perilaku kerja inovatif.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan *instrument* penelitian yang telah dibagikan kepada responden, diperoleh karakteristik variabel *psychological capital*, *psychological empowerment*, dan perilaku kerja inovatif yang dikategorikan menjadi rendah, sedang, dan tinggi. Hasil pengkategorian variabel menunjukkan bahwa responden dengan *psychological capital* kategori rendah berada pada nilai <58, kategori sedang berada pada nilai 58-87, dan kategori tinggi berada pada nilai >87. Lalu,

responden dengan *psychological empowerment* kategori rendah berada pada nilai <38, kategori sedang berada pada nilai 38-57, dan kategori tinggi berada pada nilai >57. Selanjutnya, responden dengan perilaku kerja inovatif kategori rendah berada pada nilai <59, kategori sedang berada pada nilai 59-91, dan kategori tinggi berada pada nilai >91. Hasil kategorisasi dapat dilihat melalui tabel 1.

Tabel 1. Hasil Kategorisasi

Kategorisasi	Skor min	Skor max	Rata-rata	SD	kategorisasi		
					Rendah	Sedang	Tinggi
<i>PsPsychological Capital</i>	69	111	88	9	<58	58-87	>87
<i>Psychological Empowerment</i>	44	69	57	6	<38	38-57	>57
Perilaku Kerja Inovatif	64	116	92	11	<59	59-91	>91

Berdasarkan uji asumsi melalui uji normalitas dan linearitas, didapatkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* variabel *psychological capital*, *psychological empowerment*, dan perilaku kerja inovatif menunjukkan nilai signifikansi pada variabel *psychological capital* $\rho = 0,025$ ($\rho < 0,05$) sehingga variabel dikatakan berdistribusi tidak normal, variabel *psychological empowerment* $\rho = 0,002$ ($\rho < 0,05$) sehingga variabel dikatakan berdistribusi tidak normal, dan variabel perilaku kerja inovatif $\rho = 0,054$ ($\rho > 0,05$) sehingga variabel dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat melalui tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>mp. Sig. (2- tailed)</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
<i>Psychological Capital</i>	0,025	$\rho < 0,05$	Tidak normal
<i>Psychological Empowerment</i>	0,002	$\rho < 0,05$	Tidak normal
Perilaku Kerja Inovatif	0,054	$\rho > 0,05$	Normal

Berdasarkan hasil uji linearitas, variabel *Psychological Capital* dan Perilaku Kerja Inovatif menunjukkan *sig. deviation from linearity* 0,640 yang berarti linear. Sementara itu variabel *Psychological Empowerment* dan Perilaku Kerja Inovatif menunjukkan nilai *sig. deviation from linearity* sebesar 0,683 yang berarti linear. Hasil uji linearitas variabel *Psychological Capital* dan Perilaku Kerja Inovatif, serta *Psychological Empowerment* dan Perilaku Kerja Inovatif dapat dilihat melalui tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	<i>Sig. Dev. Linearity</i>	Keterangan
<i>Psychological Capital</i> dan Perilaku Kerja Inovatif	0,866	0,640	Linear

Psychological Empowerment dan Perilaku Kerja Inovatif	0,813	0,683	Linear
---	-------	-------	--------

Pada uji hipotesis, peneliti menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* untuk uji hipotesis pertama dan kedua, sementara untuk uji hipotesis ketiga menggunakan uji Regresi Linear Berganda. Teknik yang dipakai pada uji hipotesis penelitian ini menggunakan teknik korelasi. Teknik ini dipilih berdasarkan tujuan dasar peneliti yakni untuk melihat hubungan dari variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil uji asumsi normalitas, didapatkan bahwa dua variabel berdistribusi tidak normal, sementara satu variabel berdistribusi normal sehingga uji dalam penelitian ini masuk ke dalam kategor non-parametik. Noor (2014) mengungkapkan bahwa hipotesis umumnya dirumuskan untuk menggambarkan hubungan, pengaruh, ataupun perbandingan antara dua variabel. Peneliti tidak boleh memaksakan hipotesisnya terbukti dengan memanipulasi data sedemikian rupa sehingga mengarahkan pada pembuktian hipotesis.

Hipotesis pertama variabel *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif diuji menggunakan uji korelasi *Rank Spearman*. Hasil korelasi *Spearman* menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* (X1) dengan perilaku kerja inovatif (Y) memiliki nilai 0,765 sehingga dikategorikan kuat, dengan nilai signifikansi *two tailed* 0,000 yang artinya memiliki pengaruh. Hasil uji korelasi *Rank Spearman* dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Rank spearman

Variabel	korelasi (r)	Sig. (p)	Keterangan
<i>Psychological capital</i> dengan perilaku kerja inovatif	0,765	0,000 ($p < 0,05$)	Kuat (H_{a1} diterima)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (r) *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif karyawan PT. Arabian Mitra Abadi adalah $r = 0,765$, dengan taraf signifikan $p = 0,000$, di mana $p < 0,05$ artinya terdapat hubungan signifikan antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif. Korelasi dikatakan kuat dan memiliki pengaruh apabila nilai korelasi koefisien mendekati +1 atau -1 dan nilai sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 atau 0,01, dan hal ini membuktikan bahwa hasil korelasi *Spearman* yang dilakukan pada variabel *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif menghasilkan hubungan secara positif dengan kategori yang kuat ($r = 0,765$). Hubungan antara kedua variabel tersebut berbanding lurus. Maka, dari penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima, dan H_0 ditolak. Semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki individu, maka semakin meningkat juga perilaku kerja inovatifnya.

Hipotesis kedua variabel *psychological empowerment* dengan perilaku kerja inovatif diuji menggunakan uji korelasi *Rank Spearman*. Hasil korelasi *Spearman* menunjukkan bahwa variabel *psychological empowerment* (X2)

dengan perilaku kerja inovatif (Y) memiliki nilai 0,839 sehingga dikategorikan sangat kuat, dengan nilai signifikansi *two tailed* 0,000 yang artinya memiliki pengaruh. Hasil uji korelasi *Rank Spearman* dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil uji korelasi Rank Spearman

Variabel	korelasi (r)	Sig. (p)	Keterangan
<i>Psychological empowerment</i> dengan perilaku kerja inovatif	0,839	0,000 ($p < 0,05$)	Sangat Kuat (Ha2 diterima)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (r) *psychological empowerment* dengan perilaku kerja inovatif karyawan PT. Arabian Mitra Abadi adalah $r = 0,839$, dengan taraf signifikan $p = 0,000$, di mana $p < 0,05$ artinya terdapat hubungan signifikan antara *psychological empowerment* dengan perilaku kerja inovatif. Korelasi dikatakan kuat dan memiliki pengaruh apabila nilai korelasi koefisien mendekati +1 atau -1 dan nilai sig. (*2-tailed*) lebih kecil dari 0,05 atau 0,01, dan hal ini membuktikan bahwa hasil korelasi *Spearman* yang dilakukan pada variabel *psychological empowerment* dengan perilaku kerja inovatif menghasilkan hubungan secara positif dengan kategori yang sangat kuat ($r = 0,765$). Hubungan antara kedua variabel tersebut berbanding lurus. Maka, dari penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima, dan H02 ditolak. Semakin tinggi *psychological empowerment* yang dimiliki individu, maka semakin meningkat juga perilaku kerja inovatifnya.

Hipotesis ketiga variabel *psychological capital* dan *psychological empowerment* terhadap perilaku kerja inovatif, diuji menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki nilai sig. = 0,005 ($p < 0,05$), *psychological empowerment* memiliki nilai sig. = 0,000 ($p < 0,05$), dan Sig. F sebesar 0,000^b ($p < 0,05$), di mana dari hal tersebut dapat diketahui bahwa *psychological capital* dan *psychological empowerment* memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Dari uji regresi linear tersebut, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,758. Artinya, 75,8% perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh *psychological capital* dan *psychological empowerment*, sedangkan 24,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan nilai Sig. F = 0,000, $p = 0,05$, maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi perilaku kerja inovatif secara signifikan. Hasil uji Regresi Linear Berganda dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien B	T	Sig.
Constans	-10,776	-1,338	0,187
<i>chological Capital</i>	0,451	2,927	0,005
<i>Psychological Empowerment</i>	1,118	4,669	0,000
Uji F	83,066		0,000 ^b
R	0,871		

Koefisien	0,758
Determinasi (R ²)	0,758
Adjusted R ²	0,749

Psychological capital dan *psychological empowerment* masing-masing memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Maka, dari penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima, dan H03 ditolak. Artinya, semakin tinggi *psychological capital* dan *psychological empowerment* yang dimiliki individu, maka semakin meningkat juga perilaku inovatifnya karena berdasarkan hasil penelitian, kedua variabel *independent* tersebut mampu memberikan pengaruh kepada perilaku kerja inovatif.

Penelitian ini dilakukan di PT. Arabian Mitra Abadi, Jalan Pemuda Kranji No. 98, RT.004/RW.004, Kranji, Kecamatan Bekasi Barat, Kota Bekasi, Jawa Barat 17135, terhitung sejak bulan Desember 2021 sampai dengan Juli 2022, dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 56 karyawan yang terdiri dari 28 responden perempuan, dan 28 responden laki-laki. Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan membuktikan kebenaran hipotesis peneliti yang mengungkap variabel *Psychological Capital*, *Psychological Empowerment*, dan Perilaku Kerja Inovatif. Analisis data yang digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis adalah uji korelasi *Rank Spearman* dan uji Regresi Linear Berganda.

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama menggunakan korelasi *Rank Spearman*, diperoleh hasil $\rho = 0,000$ sesuai dengan tabel acuan, yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan dan terdapat signifikansi antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Arabian Mitra Abadi, dengan koefisien korelasi sebesar 0,765 (tingkat koefisien kuat). Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif yakni sebesar 76,5%. Arah korelasi *psychological capital* dengan perilaku inovatif menunjukkan hasil searah atau positif. Kuatnya hubungan tersebut dapat disebabkan oleh adanya upaya perusahaan untuk saling menguatkan mental karyawannya ketika dilanda kesulitan dengan cara memberikan edukasi mengenai penguatan kondisi mental, sehingga karyawan mampu menghadapi rintangan di tengah-tengah krisis terutama dalam berperilaku inovatif sebagaimana telah dijelaskan pada hasil wawancara. Apabila karyawan mampu mengatasi segala kesulitan dengan memanfaatkan aspek psikologis positifnya, maka karyawan mampu menumbuhkan perilaku kerja inovatif yang memang membutuhkan sikap-sikap positif di dalam prosesnya.

Menurut Luthans, Youssef, & Avolio (Rulevy & Parahyanti, 2016), *psychological capital* adalah suatu keadaan psikologis yang positif pada individu yang berkontribusi pada kemajuan dirinya. *Psychological capital* berguna untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi, dan dapat meningkatkan persaingan dalam mencapai keuntungan organisasi dengan mengidentifikasi potensi penuh dari sumber daya manusia dalam organisasi (Luthans dkk., dalam Sasmita & Mustika, 2019). Hal ini diartikan bahwa peran individu untuk berinovasi dapat membantu organisasi ataupun perusahaan dalam mengembangkan potensinya secara utuh dengan memanfaatkan modal psikologis berupa aspek-aspek positif yang dimiliki,

yang nantinya mampu menekan dan mengatasi hambatan-hambatan dalam berinovasi. Menurut West & Farr (Rulevy & Parahyanti, 2016), faktor internal yang berasal dari karyawan secara individu dipelajari memiliki peran paling penting sebagai faktor perilaku kerja inovatif, dan salah satu aspek individual yang sangat membantu munculnya perilaku inovatif pada individu, dan ini dapat dipelajari melalui perspektif modal psikologis yang merupakan faktor internal.

Apabila ditinjau berdasarkan penelitian terkait dengan *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif oleh Rulevy & Parahyanti (2016) di perusahaan XYZ, menyebutkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif di industri kreatif. Hal ini pun berkaitan dengan temuan yang dilakukan oleh Hasanah dkk. (2019) pada widyaiswara Kementerian Kesehatan, bahwa ditemukan hubungan positif antara *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif dan hal ini dapat memperlihatkan adanya konektivitas dari *psychological capital* yang dapat membantu widyaiswara dalam mengatasi berbagai tantangan terkait dengan perilaku kerja inovatif. Hasil tersebut selaras dengan hasil pada penelitian ini. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki oleh individu di PT. Arabian Mitra Abadi, semakin meningkat juga perilaku kerja inovatifnya. Semakin banyak karyawan yang memiliki *psychological capital*, maka semakin mudah bagi perusahaan untuk mencari solusi inovatif atas permasalahan-permasalahan yang terjadi dengan memanfaatkan kondisi psikologis positif karyawannya.

Hasil deskripsi variabel *psychological capital* menunjukkan sebagian besar responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 30 responden atau 54%, sementara 26 responden atau 46% lainnya berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. Arabian Mitra Abadi memiliki *psychological capital* dalam kategori sedang, di mana peneliti menarik kesimpulan bahwa responden cukup baik dalam memanifestasi modal psikologisnya menuju tingkah laku inovatif. Apabila ditinjau berdasarkan identifikasi responden, diketahui bahwa karyawan telah bekerja selama kurang lebih 1 hingga 8 tahun. Hal ini berkaitan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih panjang, bahwa individu merasa memiliki keyakinan yang yang besar terhadap tugas-tugasnya dan akan merasa lebih familiar jika dihadapkan oleh permasalahan di dalam perusahaan, namun tidak menutup kemungkinan jika karyawan dengan masa kerja yang panjang lebih rentan mengalami kelelahan saat bekerja sehingga konsistensinya ketika melakukan pekerjaan pun menurun. Sementara itu, masa kerja yang lebih pendek membuat karyawan lebih antusias melakukan identifikasi cara-cara baru dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya, namun tidak menutup kemungkinan jika karyawan akan merasa kurang menguasai permasalahan perusahaan yang ada sehingga timbul rasa pesimis.

Temuan pada penelitian Siswati (2020) berjudul “Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Problem Focused Coping* pada Guru SLB C Se-Kota Semarang” mengungkapkan bahwa masa kerja menjadi salah satu faktor yang dapat menumbuhkan *psychological capital* individu. Individu yang lebih lama bekerja memiliki *psychological capital* yang lebih baik dibandingkan

dengan individu yang baru memulai bekerja karena individu lebih mampu mengenali hambatan- hambatan dan cara-cara untuk bertahan mengatasinya. Individu yang mampu mengenali aspek-aspek positif dalam dirinya akan merasa bahwa dirinya memiliki kapabilitas yang besar untuk melawan segala hambatan-hambatannya sehingga individu dapat memanfaatkan hal tersebut untuk berperilaku inovatif. Oleh karena itu, *psychological capital* karyawan yang berada pada kategori sedang dapat diakibatkan oleh keseragaman masa kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* karyawan dapat ditumbuhkan melalui masa kerja yang lebih lama sehingga karyawan mampu memanfaatkan *psychological capital* tersebut menjadi bentuk perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan melalui hipotesis pertama bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif dan saling berkaitan erat dengan perilaku kerja inovatif. Uji *Rank Spearman* yang dilakukan dalam penelitian ini mengungkapkan hasil adanya hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif dalam kategori yang kuat. *Psychological capital* berbanding lurus dengan perilaku kerja inovatif, yang artinya jika individu memiliki *psychological capital* yang tinggi, maka akan meningkat juga perilaku inovatifnya. Jika individu memiliki *psychological capital* yang rendah, maka akan menurun juga perilaku inovatifnya.

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua menggunakan korelasi *Rank Spearman*, diperoleh hasil $\rho = 0,000$ sesuai dengan tabel acuan, yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan dan terdapat signnifikansi antara *psychological empowerment* dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Arabian Mitra Abadi, dengan koefisien korelasi sebesar 0,839 (tingkat koefisien sangat kuat). Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara *psychological empowerment* dengan perilaku kerja inovatif yakni sebesar 83,9%. Arah korelasi *psychological empowerment* dengan perilaku inovatif menunjukkan hasil searah atau positif. Kuatnya hubungan tersebut dapat disebabkan oleh adanya upaya perusahaan untuk memberikan arahan kepada karyawan terhadap kepentingan tugas-tugasnya agar karyawan mengerti alasan mereka melakukan pekerjaan tersebut, sekaligus upaya perusahaan menguatkan motivasi karyawannya agar mampu bangkit ketika mengalami kesulitan dengan cara memberikan gambaran-gambaran mengenai mitra yang pernah mengalami jatuh-bangun sehingga karyawan tidak mudah menyerah dalam berinovasi, sebagaimana telah dijelaskan pada hasil wawancara. Penguatan tim yang diberikan membuat karyawan berdaya untuk melakukan perubahan dan pembaharuan karena untuk menciptakan inovasi membutuhkan *trial and error*.

Menurut Spreitzer (Saifullah dkk., 2019), *psychological empowerment* (pemberdayaan psikologis) adalah motivasi intrinsik individu terhadap tugas atau pekerjaannya. *Psychological empowerment* dapat diartikan sebagai dorongan intristik, kekuatan dan keyakinan personal, sekaligus kondisi psikologis individu yang berdaya dan dapat membuatnya terikat serta berada di dalam kendali penuh pekerjaannya sehingga dapat membantunya untuk berkembang optimal sesuai dengan tujuan yang hendak dicapainya. Adanya *psychological empowerment* akan membantu individu dalam menciptakan perilaku inovatif untuk mengusung

ide-ide baru yang tujuan utamanya adalah untuk diaplikasikan pada lingkungan organisasi sebagaimana yang dipaparkan oleh Amabile (Putri dkk., 2020) bahwasannya pemberdayaan psikologis membuat karyawan merasa memiliki kekuatan lebih daripada yang lain untuk melakukan sesuatu yang baru. *Psychological empowerment* memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan diri dan menciptakan kreativitas baru yang sebelumnya tidak pernah ada (Dewi & Anshori, 2014).

Apabila ditinjau berdasarkan penelitian terkait dengan *psychological empowerment* dengan perilaku kerja inovatif oleh Sa'adah & Etikariena (2020) pada penelitiannya terhadap 275 karyawan terhadap PT X, ditemukan adanya efek langsung yang signifikan dan positif antara pemberdayaan psikologis dan tingkah laku kerja inovatif. Hal ini berkaitan dengan hasil penelitian *psychological empowerment* terhadap perilaku kerja inovatif oleh Helmy & Pratama (2018) kepada 150 guru sekolah dasar yang mendapatkan temuan berupa adanya pengaruh yang diberikan oleh *psychological empowerment* terhadap CSE dan perilaku inovatif. Hasil tersebut selaras dengan hasil pada penelitian ini sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa *psychological empowerment* dapat memunculkan tingkah laku kerja inovatif pada karyawan PT. Arabian Mitra Abadi. Semakin banyak karyawan yang memiliki *psychological empowerment*, maka akan semakin mudah bagi perusahaan untuk bangkit dari segala bentuk kesulitan dan kegagalan dalam berinovasi dengan memanfaatkan kondisi pemberdayaan psikologis karyawannya.

Hasil deskripsi variabel *psychological empowerment* menunjukkan sebagian besar responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 38 responden atau 68%. Sementara 18 responden atau 32% lainnya berada pada kategori tinggi. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. Arabian Mitra Abadi memiliki *psychological empowerment* dalam kategori sedang, di mana peneliti menarik kesimpulan bahwa karyawan cukup baik dalam memberdayakan dan memanfaatkan unsur-unsur motivasi intrinsiknya di dalam kehidupan pekerjaan. Apabila ditinjau berdasarkan identifikasi responden, diketahui terdapat beragam latar belakang pendidikan karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA/K/ sederajat mendominasi, dan sisanya adalah perguruan tinggi. Hal ini berkaitan dengan kondisi karyawan dengan level pendidikan yang lebih rendah, yang berarti bahwa pengalaman dan pengetahuan dasar mengenai pekerjaan tidak hanya dapat ditemukan pada bangku sekolah saja, akan tetapi dapat dilatih melalui pengalaman pribadi atau interaksi sosial lainnya. Begitu pun pada karyawan dengan level pendidikan lebih tinggi, bahwa pendidikan tidak hanya semata-mata menjadi tolak ukur kompetensi yang dimiliki, melainkan dapat dilihat melalui motivasi personal untuk berkembang dan juga rasa ingin tahu yang besar.

Meskipun demikian, temuan pada penelitian Koesindratmono & Septarini (2011) berjudul "Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero)" mengungkapkan bahwa tingkat pendidikan menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi atau rendahnya *psychological empowerment* individu. Secara umum, semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan cenderung meningkatkan kemampuan sehingga secara tidak langsung akan semakin besar kesempatan memperoleh keterampilan

kerja yang baru. Meskipun begitu, tidak menutup kemungkinan jika ilmu-ilmu yang telah diberikan tersebut mampu diterapkan ke dalam kehidupan sehari-hari secara maksimal. Oleh karena itu, *psychological empowerment* karyawan yang berada pada kategori sedang dapat diakibatkan oleh keseragaman latar belakang pendidikan karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *psychological empowerment* karyawan dapat ditumbuhkan melalui tingkat pendidikan yang mumpuni sehingga karyawan mampu memanfaatkan *psychological empowerment* tersebut menjadi bentuk perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan melalui hipotesis kedua bahwa *psychological empowerment* memiliki hubungan positif dan saling berkaitan erat dengan perilaku kerja inovatif. Uji *Rank Spearman* yang dilakukan dalam penelitian ini mengungkapkan hasil adanya hubungan yang positif antara *psychological empowerment* dengan perilaku kerja inovatif dalam kategori yang sangat kuat. *Psychological empowerment* berbanding lurus dengan perilaku kerja inovatif, yang artinya jika individu memiliki *psychological empowerment* yang tinggi, maka akan meningkat juga perilaku inovatifnya. Jika individu memiliki *psychological empowerment* yang rendah, maka akan menurun juga perilaku inovatifnya.

Berdasarkan hasil hipotesis ketiga menggunakan uji Regresi Linear Berganda antara *psychological capital* dan *psychological empowerment* dengan perilaku kerja inovatif, didapatkan hasil nilai $F = 83,066$ dengan taraf signifikansi $= 0,000^b$ ($>0,05$) yang berarti variabel bebas (*psychological capital* dan *psychological empowerment*) berpengaruh terhadap variabel terikat (perilaku kerja inovatif). Diketahui nilai *R Square* sebesar 0,758. Artinya, 75,8% perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh *psychological capital* dan *psychological empowerment*, sedangkan 24,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut diartikan bahwa baik *psychological capital* dan *psychological empowerment* mampu memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama terhadap timbulnya perilaku kerja inovatif. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian yang mengungkap adanya hubungan antara *psychological capital*, *psychological empowerment*, dan perilaku inovatif sebagaimana akan disebutkan di bawah ini.

Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Hasanah dkk. (2019) pada widyaiswara Kementerian Kesehatan, bahwasanya pada hasil dalam penelitian ini ditemukan hubungan positif antara *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif dan hal ini dapat memperlihatkan adanya konektivitas dari *psychological capital* yang dapat membantu widyaiswara dalam mengatasi berbagai tantangan terkait dengan perilaku kerja inovatif. Lalu, penelitian Ratnaningsih dkk. (2016) terhadap 149 karyawan non-manajerial setingkat *group leader* di perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur garmen, melalui hasil analisa regresinya terlihat bahwa terdapat korelasi positif signifikan antara 2 variabel *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif yang berarti perilaku kerja inovatif dapat terbentuk melalui adanya komponen-komponen dari *psychological capital* seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi. Sementara itu, studi terbaru yang telah dilakukan selama beberapa tahun terakhir terkait dengan *psychological empowerment* terhadap perilaku kerja inovatif oleh Helmy & Pratama (2018)

kepada 150 guru sekolah dasar mendapatkan temuan berupa adanya pengaruh yang diberikan oleh *psychological empowerment* terhadap CSE dan perilaku inovatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eturk di tahun 2012 dan Sarkar & Singh tahun 2012 yang menjabarkan perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh *psychological empowerment*. Individu yang merasa diberdayakan di dalam organisasi, memiliki keyakinan diri yang kuat untuk mengembangkan ide dengan cara yang inovatif, serta mengimplementasikannya dalam pekerjaan. Selain itu, persamaan nilai dan tujuan individu dengan organisasi (*value congruence*) akan menciptakan ide-ide kreatif dalam menyelesaikan solusi permasalahan. Begitu juga dengan temuan terbaru yang dipaparkan oleh Suryani dkk. (2020) dalam penelitiannya terhadap tenaga pendidik di 12 fakultas di Unsyiah dengan jabatan fungsional mulai dari Asisten Ahli hingga Guru Besar, hasil yang didapat dari studi ini adalah adanya hubungan yang erat serta signifikan antara pemberdayaan psikologi dan perilaku inovatif.

Janssen (Maitri & Purba, 2018) memaparkan bahwa perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai upaya terencana individu dalam perilaku inovatif, yang mencakup pembangkitan ide, promosi gagasan dan realisasi gagasan, dengan tujuan menghasilkan inovasi. Perilaku inovatif memiliki peran penting dalam menentukan pembaharuan yang akan membawa organisasi kepada sebuah kemajuan, sebagaimana yang dipaparkan oleh Agustina (2020), bahwa salah satu hal yang menyebabkan keberhasilan perusahaan dan seorang wirausaha atau pedagang di antaranya adalah perilaku inovatif. Perilaku inovatif sebagaimana yang telah dipaparkan, memiliki peran penting bagi PT. Arabian Mitra Abadi, mengingat PT tersebut bergerak dalam bidang inovasi *food and beverage* sehingga harus terus menerus melakukan pembaharuan demi memenuhi kepuasan konsumen. Brown dkk. (Moegini & Sulistiawan, 2012) menyebutkan bahwa inovasi sangat penting bagi kinerja perusahaan dan keberlanjutan keunggulan bersaing yang dimiliki. Beberapa peneliti menyatakan bahwa kejayaan organisasi masa kini tidak hanya bergantung kepada faktor pengetahuan, pengalaman dan kemahiran semata-mata tetapi juga dipengaruhi oleh faktor nilai kerja yang mempengaruhi sikap dan tingkah laku positif seseorang (McShane dkk., dalam Abdullah dkk., 2020).

Hasil deskripsi variabel perilaku kerja inovatif menunjukkan sebagian besar responden berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 34 responden atau 61%. Sementara 22 responden atau 39% lainnya berada pada kategori sedang. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. Arabian Mitra Abadi memiliki perilaku inovatif dalam kategori tinggi. Apabila ditinjau berdasarkan identifikasi responden, diketahui bahwa mayoritas responden berasal dari karyawan bagian *business development*. Hal ini berkaitan dengan tugas-tugas yang dimiliki oleh divisi *business development* yaitu mengidentifikasi peluang-peluang yang nantinya akan dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk berinovasi. Divisi *business development* berfokus pada pengembangan ide-ide bisnis sehingga mereka memiliki tuntutan untuk mampu menanamkan perilaku kerja inovatif dalam kesehariannya. Hal ini didukung oleh pendapat Bahri (2016) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karier dan kompetensi kerja mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan, yang berarti

produktivitas ini dimanifestasikan oleh karyawan ke arah perilaku kerja inovatif. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif karyawan PT. Arabian Mitra Abadi yang berada pada kategori tinggi dapat disebabkan oleh banyaknya individu yang bekerja di bidang tertentu, dan dalam penelitian ini adalah *business development*.

Maka, dapat disimpulkan melalui hipotesis ketiga bahwa baik *psychological capital* dan *psychological empowerment* memiliki hubungan saling berkaitan erat dengan perilaku kerja inovatif. Uji Regresi Linear Berganda yang dilakukan dalam penelitian ini mengungkapkan hasil bahwa masing-masing variabel *independent* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, semakin tinggi *psychological capital* dengan *psychological empowerment* yang dimiliki individu, maka semakin meningkat juga perilaku inovatifnya. Semakin rendah *psychological capital* dengan *psychological empowerment* yang dimiliki individu, maka semakin menurun juga perilaku inovatifnya. Hal tersebut dapat terjadi karena berdasarkan hasil penelitian, kedua variabel *independent* tersebut mampu memberikan pengaruh kepada perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan proses dan hasil penelitian yang didapatkan, penelitian ini memiliki kelebihan dan keterbatasan. Kelebihan dalam penelitian ini salah satunya adalah, karena desain penelitian menggunakan kuantitatif maka penelitian ini berjalan lebih objektif, spesifik, jelas, dan terperinci. Peneliti juga mampu memanfaatkan teori-teori yang ada sebagai alat untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Sementara itu keterbatasan dalam penelitian ini di antaranya adalah masih terdapatnya kekurangan dalam pengembangan dan penggunaan skala penelitian, adanya kelemahan dalam pengambilan subjek yang dirasa kurang efisien terutama pada saat pengambilan data wawancara, dan adanya kelemahan pada peneliti yang tidak melakukan analisis secara mendalam terhadap deskripsi subjek penelitian untuk melihat tingkatan dari tiap variabel yang digunakan. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan adanya perbaikan pada penelitian selanjutnya dari kekurangan-kekurangan yang dijelaskan tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data penelitian, perhitungan, dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *psychological capital* karyawan PT. Arabian Mitra Abadi sebagian besar berada pada kategori sedang, begitupun dengan *psychological empowerment* karyawan yang sebagian besar berada pada kategori sedang, dengan perilaku inovatif karyawan sebagian besar berada pada kategori tinggi. Selain itu, didapatkan temuan mengenai hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif, hubungan positif yang signifikan antara *psychological empowerment* dengan perilaku kerja inovatif, dan adanya pengaruh *psychological capital* dan *psychological empowerment* terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Arabian Mitra Abadi. Meskipun demikian, peneliti memiliki beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi beberapa pihak. *Pertama*, diharapkan bagi perusahaan untuk mampu meningkatkan kualitas *psychological capital* dan *psychological empowerment* karyawan seperti melalui pelatihan, sesi konseling,

maupun seminar, sehingga perilaku inovatif yang karyawan miliki turut meningkat.

Kedua, diharapkan bagi karyawan untuk lebih banyak meningkatkan kemampuan dalam memanfaatkan *psychological capital* dan *psychological empowerment*, melalui program-program yang diberikan baik itu oleh perusahaan maupun di luar perusahaan.

Ketiga, diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk berhati-hati dalam memodifikasi atau mengadaptasi instrumen pengukuran yang akan dipakai dalam penelitian, melakukan riset lebih mendalam mengenai variabel-variabel penelitian, dan untuk memperhatikan tenggat waktu penelitian sehingga penelitian selanjutnya mampu mengkaji variabel-variabelnya lebih dalam, terutama variabel *psychological capital*, *psychological empowerment*, dan perilaku kerja inovatif, sekaligus faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi timbulnya perilaku kerja inovatif seperti kreatifitas, masa kerja, tingkat pendidikan, dan sebagainya.

Oleh karena penjabaran di atas, maka peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan, karyawan, peneliti selanjutnya, maupun para pembaca sebagai tambahan ilmu mengenai perilaku kerja inovatif, *psychological capital*, dan *psychological empowerment* individu yang kiranya dapat menunjang produktivitas kerja, serta memberikan manfaat dalam kehidupan pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, N. A., Hassan, N. A., Juhdi, N. H., & Mat, N. (2020). Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Tingkah Laku Kerja Inovatif dan Kesejahteraan Psikologi: Modal Psikologi Sebagai Pengantara (*The Influence of Work Values on Innovative Work Behaviour and Psychological Well-Being: The Psychological Capital as a Mediator*). *International Journal of Management Studies*, 27(1), 123-150.
- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen*, 5(3), 1801-1830
- Agustina, T. S. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif pada Keberhasilan Womenpreneur Etnis Madura sebagai Pedagang Pakaian Jadi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 153-161.
- Amalia, D. T., & Handoyo, S. (2018). Peran *Psychological Empowerment* dalam Hubungan antara *Empowering Leadership* dengan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 9(77-90), 2087-1708.
- Amaliah, A., & Wardani, L. M. I. (2021). *Psychological Capital, Psychological Empowerment, dan Employee Well-being*. Penerbit NEM.
- Bahri, S. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pu Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 21-50.
- Dewi, G. A. R. M. D. & Anshori, M. Y. (2014). Peningkatan Inovasi melalui Empowerment sebagai Penerapan Entrepreneurship. *Jurnal Entrepreneur dan Entrepreneurship*, 3(1, 2), 25-38.

- Hasanah, S. F., Suyasa, P. T. Y., & Dewi, F. I. (2019). Perilaku Kerja Inovatif Ditinjau dari Modal Psikologis, Tuntutan Kerja, dan Sumber Daya Pekerjaan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(2), 475-489.
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018). Pengaruh *Proactive Personality* dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui *Creative Self Efficacy*. *Probisnis (e-Journal)*, 11(2), 14- 21.
- Janssen, O. (2000). *Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour*. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- Koesindratmono, F., & Septarini, B. G. (2011). Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Jurnal INSAN*, 13(1), 50- 57.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge (Vol. 198)*. Oxford: Oxford university press.
- Maitri, L., & Purba, D. E. (2018). Hubungan antara Fleksibilitas Sumber Daya, Modal Psikologis dan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 86-94.
- Mete, E. S. (2017). *The Path Extended from Organizational Culture To Innovative Work Behavior: A Research On A Defense Company*. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 403-428.
- Moegni, N., & Sulistiawan, J. (2012). Pengaruh Terhadap: Efek Moderasi *Psychological Capital, Innovative Work Behaviors, Percieved Procedural Fairness*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga*, 22(2).
- Mónico, L. M., Pais, L., dos Santos, N. R., & Santos, D. (2014). *Psychological capital in Portuguese workers: Contributions to the Validity and Reliability of The Psycap Questionnaire*. *SGEM Conferences on Social Sciences and Arts*. 1, 319-326.
- Mulyadi, M. (2012). Riset Desain dalam Metodologi Penelitian. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 16(1), 71-80.
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 3(2), 209-215.
- Noor, S. (2014). Penerapan Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran Daihatsu Luxio di Malang. *Jurnal Intekna*, 14(2), 102-209.
- Oktaviani, M. (2018). *Psychological Empowerment* pada Agen Perubahan: Studi Kasus dalam Organisasi Sektor Publik. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(2), 153-159.
- Putri, N. M. D., Ma'ruf, A., & Sutinah, S. (2020). Pengaruh Leader-Member Exchange dan *Psychological Empowerment* terhadap *Innovative Work Behavior*: Review Sistematis. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(1), 156-161.
- Ratnaningsih, I. Z., Prasetyo, A. R., & Prihatsanti, U. (2016). Predicting Innovative Behavior Among Employees in A Manufacturing Company: The Role of Psychological Capital. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 31(2),

84-90.

- Rulevy, D. F., & Parahyanti, E. (2016). Hubungan *Psychological Capital* dan Perilaku Kerja Inovatif di Industri Kreatif: Studi pada Karyawan Perusahaan XYZ. *Jurnal Psikogenesis*, 4(1), 99-113.
- Sa'adah, G., & Etikariena, A. (2020). Seberapa Inovatif Anda? Peran Mediasi Keterikatan Kerja pada Hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dan Tingkah Laku Kerja Inovatif. *Journal Psikogenesis*, 8(2), 115-127.
- Saifullah, M. A., Tarigan, M., & Nurendah, G. (2019). Bagaimana Kepribadian dan Pemberdayaan Psikologis Meningkatkan Perilaku Proaktif Karyawan *Start-Up*?. *Jurnal Psikologi Insight*, 3(1), 46-62.