

EFEK KEPRIBADIAN PROAKTIF TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN DENGAN PSICOLOGICAL EMPOWERMENT SEBAGAI MODERASI

Zulfi Mursal

Program Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Lancang Kuning Pekanbaru
Email: Zulfmursal3@gmail.com



Abstract: *This research was conducted at the Civil Servants of the Riau Provincial Council Secretariat with the aim of examining the role of psychological empowerment in moderating the relationship between proactive personality and innovative behavior of employees. The research population is 196 employees. As for the research sample size, the authors use a table from Krejcie & Morgan, 1970 of 132 which was taken using systematic sampling. Analysis of the research data using descriptive statistics and verification analysis, as an analytical tool used Structural Equational Model which is processed with SmartPLS2 Software. The results of the analysis prove that at the Secretariat of the Riau Provincial Council, a) The more effective the proactive personality, the more likely it is to increase the innovative behavior of employees; b) Increased proactive personality behavior, accompanied by better psychological empowerment of employees and their innovative behavior.*

Keywords: *Proactive Personality, Innovative Behavior, Psychological Empowerment*

Abstrak: Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Provinsi Riau dengan tujuan menguji peranan psychological empowerment dalam memoderasi hubungan kepribadian proaktif dan perilaku inovatif pegawai. Populasi penelitian berjumlah 196 pegawai. Adapun besar sampel penelitian, penulis menggunakan tabel dari Krejcie & Morgan, 1970 sebesar 132 yang diambil menggunakan systematic sampling. Analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Sctruktural Equational Model yang diproses dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa pada Sekretariat Dewan Provinsi Riau, a) Semakin efektif kepribadian proaktif, maka cenderung dapat meningkatkan perilaku inovatif pegawai; b) Peningkatan perilaku kepribadian proaktif, diiringi semakin baiknya pemberdayaan psikologis pegawai serta perilaku inovatifnya.

Kata Kunci: Kepribadian Proaktif, Perilaku Inovatif, PsicoLOGical Empowerment

Pendahuluan

Inovasi sangat penting untuk keberhasilan organisasi dan keunggulan kompetitif di abad ke-21 (Mumford dan Gustafson, 1988 dalam Pan, et al., 2021). Oleh karena itu, perhatian yang meningkat diberikan pada kreativitas dan inovasi di dunia saat ini. Semakin banyak organisasi yang terus-menerus berusaha untuk memaksimalkan kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dinamis, dan pada saat yang sama untuk menghasilkan inovasi (Reuveni dan Vashdi, 2015 dalam Pan, et al., 2021). Perilaku kerja inovatif (IWB), mengacu pada serangkaian tindakan kompleks yang dimaksudkan untuk menghasilkan, mempromosikan, dan mewujudkan ide-ide baru dalam organisasi, telah terbukti menjadi faktor utama yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Janssen 2000; Messmann dan Mulder 2014; Scott dan Bruce 1994 dalam Li et al., 2017). Akibatnya, sejumlah besar penelitian telah dilakukan untuk mengeksplorasi variabel anteseden yang mendorong IWB dalam organisasi (Chen et al. 2013; Hammond et al. 2011).

Ciri-ciri kepribadian telah diidentifikasi sebagai faktor utama tingkat individu yang terkait dengan IWB (Baer et al. 2008; Chen et al. 2010; Kim et al. 2010; Madrid et al. 2014 dalam Li et al., 2017). Kepribadian proaktif, yang mewakili disposisi individu untuk terlibat dalam tindakan yang memengaruhi lingkungan mereka (Bateman dan Crant 1993), ditemukan sebagai aspek lain dari ciri kepribadian yang dapat secara efektif memprediksi IWB selain model Big-Five (Chen et al. 2013; Kim dkk.2009 dalam Li et Al., 2017). Li, et al., (2017) menemukan Salah satu faktor yang dianggap dapat mempengaruhi perilaku inovatif adalah kepribadian proaktif. Proaktif adalah perilaku yang sangat penting dalam organisasi dan telah terbukti berkorelasi positif dengan hasil organisasi dan individu. Kepribadian proaktif telah diidentifikasi sebagai atribut kepribadian yang stabil yang dapat memprediksi beberapa perilaku dan pekerjaan positif hasil. Secara proaktif aktif mencari peluang dan memanfaatkannya, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan gigih dalam menerapkan perubahan (Joo et al., 2018). Kepribadian proaktif dinyatakan berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif (Giebels et al., 2016; Joo dkk., 2018). Menurut Joo et al (2018), kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap tingkat perilaku kreatif, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. Organisasi membutuhkan karyawan proaktif yang secara aktif berusaha untuk mengubah dan meningkatkan lingkungan kerja dan berusaha untuk memanfaatkan dan mewujudkan sesuatu untuk mencapai kesuksesan organisasi yang lebih besar (Ghitulescu, 2018; S. Parker & Wang, 2015; Wihler et al., 2017). Karyawan proaktif akan menghasilkan yang asli ide-ide lebih sering, dan akan lebih termotivasi untuk memastikan ide-ide tersebut diimplementasikan. Karyawan dengan kepribadian proaktif menjadi lebih inisiatif dan memiliki ide-ide yang berkaitan dengan tugas-tugas yang prasyarat untuk membentuk perilaku inovatif (Giebels et al., 2016).

Berbagai penelitian terdahulu mengkaji hubungan kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif yang dilakukan pada guru lembaga akademik dan sektor industri, tetapi hubungan ini belum dikaji di sektor pemerintahan khususnya Sekretariat Dewan Provinsi Riau. Hubungan kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif kerap dikaji menggunakan creative self efficacy sebagai mediator, mediasi work engagement, perspektif job design, dan mediasi afektif stategi, local tetapi belum dikaji menggunakan moderasi pemberdayaan psikologis. Penelitian Kustanto, et al., (2020) dengan tajuk *The Moderation Role of Psychological Empowerment on Innovative Work Behaviour* menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Kajian Setiawan, et al., (2020) tema *Boosting innovative work behavior on branded fashion: The evidence from*

Indonesia berhasil menggunakan mediasi pemberdayaan psikologis pada hubungan kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif. Guna membuat suatu kebaharuan terkait hubungan kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif dan lokus penelitian, maka penulis tertarik untuk melakukan pengkajian dengan tema "Efek Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dengan Psychological Empowerment Sebagai Moderasi".

Tinjauan Pustaka

Kepribadian proaktif adalah kecenderungan yang relatif stabil untuk mempengaruhi perubahan lingkungan yang membedakan orang berdasarkan sejauh mana mereka mengambil tindakan untuk berubah di lingkungan mereka (Bateman dan Crant, 1993). Kepribadian Proaktif yang diukur dengan Proactive Personality Scale Short Version of Bateman and Crant's (1993):

1. Saya terus mencari cara baru untuk meningkatkan kehidupan saya.
2. Di mana pun saya berada, saya telah menjadi kekuatan yang kuat untuk perubahan yang konstruktif.
3. Tidak ada yang lebih mengasyikkan daripada melihat ide-ide saya menjadi kenyataan.
4. Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya memperbaikinya.
5. Tidak peduli apa kemungkinannya, jika saya percaya pada sesuatu, saya akan mewujudkannya.
6. Saya suka menjadi juara untuk ide-ide saya, bahkan melawan oposisi lain.
7. Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang.
8. Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu.
9. Jika saya percaya pada sebuah ide, tidak ada halangan yang akan menghalangi saya untuk mewujudkannya.
10. Saya bisa melihat peluang bagus jauh sebelum orang lain bisa.

Pemberdayaan psikologis didefinisikan sebagai konstruksi motivasi yang diwujudkan dalam empat kognisi: makna, kompetensi, penentuan diri, penghentian, dan dampak. Bersama-sama, keempat kognisi ini mencerminkan orientasi aktif, bukan pasif, terhadap peran kerja. Dengan orientasi aktif, berarti suatu orientasi di mana seorang individu berkeinginan dan merasa mampu untuk membentuk peran dan konteks pekerjaannya. Keempat dimensi tersebut diargumentasikan untuk menggabungkan aditif untuk menciptakan konstruksi keseluruhan pemberdayaan psikologis (Spreitzer, 1995).

1. Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi saya
2. Aktivitas pekerjaan saya secara pribadi berarti bagi saya
3. Pekerjaan yang saya lakukan berarti bagi saya
4. Saya yakin dengan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya
5. Saya percaya diri tentang kemampuan saya untuk melakukan aktivitas pekerjaan saya
6. Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya
7. Saya memiliki otonomi yang signifikan dalam menentukan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya
8. Saya dapat memutuskan sendiri bagaimana melakukan pekerjaan saya
9. Saya memiliki kesempatan yang cukup besar untuk kemandirian dan kebebasan dalam cara saya melakukan pekerjaan saya
10. Saya berdampak besar pada apa yang terjadi di unit kerja saya
11. Saya memiliki banyak kendali atas apa yang terjadi di unit kerja saya

12. Saya memiliki pengaruh signifikan atas apa yang terjadi di unit kerja saya

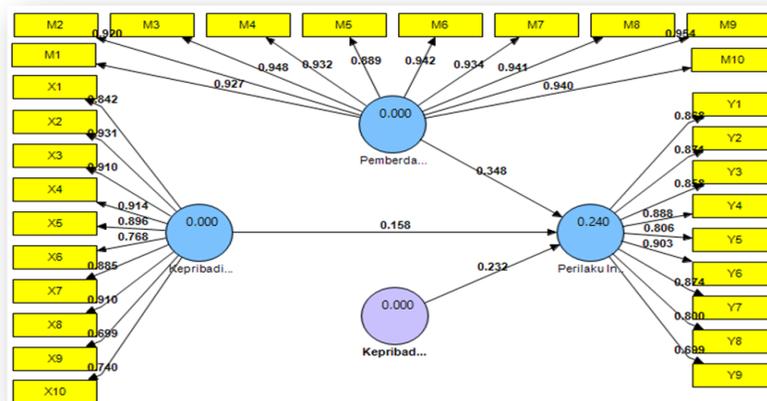
Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Janssen, 2000). Perilaku inovatif diukur dengan menilai masing-masing individu sejauh mana dia:

1. Menciptakan ide-ide baru untuk memecahkan masalah yang sulit
2. Mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru
3. Menghasilkan solusi asli untuk menyelesaikan masalah
4. Memobilisasi dukungan untuk ide-ide inovatif
5. Memperoleh persetujuan untuk ide-ide inovatif
6. Membuat anggota organisasi penting antusias untuk ide-ide inovatif
7. Transformasi ide-ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna
8. Memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam lingkungan kerja secara sistematis
9. Mengevaluasi kegunaan ide-ide inovatif

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini mengkaji peranan psychological empowerment dalam memoderasi hubungan kepribadian proaktif dan perilaku inovatif pegawai. Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika, yaitu Structural Equation Modelling (SEM) PLS (Uma Sekaran, 2006, dalam Handayani, 2020: 86). Populasi penelitian ini berjumlah 196 Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Provinsi Riau. Adapun besar sampel penelitian, penulis menggunakan tabel dari Krejcie & Morgan, 1970 (Handayani, 2020:77), dengan populasi sebesar 196 maka besar sampel adalah 132 pegawai negeri sipil (S=5%) yang diambil menggunakan systematic sampling.

Analisis PLS



Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

| Eksogen | Endogen | Path Coefficient | Standard Error | T Statistics |
|-------------------------|-------------------|------------------|----------------|--------------|
| Kepribadian Proaktif | Perilaku Inovatif | 0.158 | 0.075 | 2.120 |
| Pemberdayaan Psikologis | Perilaku Inovatif | 0.348 | 0.071 | 4.917 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

1. Nilai T statistics hubungan antara kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif adalah sebesar 2.120. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif.
2. Nilai T statistics hubungan antara pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif adalah sebesar 4.917. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif.

Pengujian Moderasi

Tabel 2. Hasil Pengujian Moderasi

| Eksogen | Endogen | Path Coefficient | Standard Error | T Statistics |
|--|-------------------|------------------|----------------|--------------|
| Kepribadian Proaktif * Pemberdayaan Psikologis | Perilaku Inovatif | 0.232 | 0.070 | 3.324 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Pengaruh interaksi antara kepribadian proaktif dengan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif menghasilkan T statistics sebesar 3.324. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics > T tabel (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa pemberdayaan psikologis memoderasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif. Hasil pengujian pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif dinyatakan signifikan, dan koefisien pengaruh interaksi antara kepribadian proaktif dengan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif dinyatakan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis berperan sebagai variabel moderasi semu.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Tabel 3. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

| Eksogen | Endogen | Path Coefficient |
|--|-------------------|------------------|
| Kepribadian Proaktif | Perilaku Inovatif | 0.158 |
| Pemberdayaan Psikologis | Perilaku Inovatif | 0.348 |
| Kepribadian Proaktif * Pemberdayaan Psikologis | Perilaku Inovatif | 0.232 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

$$\text{Persamaan : } Y = 0.158 X + 0.348 M + 0.232 X * M$$

Dari persamaan dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien direct effect kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif sebesar 0.158 menyatakan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal ini berarti semakin kuat kepribadian proaktif maka cenderung dapat meningkatkan perilaku inovatif.
2. Koefisien direct effect pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif sebesar 0.348 menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal ini berarti semakin baik pemberdayaan psikologis maka cenderung dapat meningkatkan perilaku inovatif.
3. Koefisien pengaruh interaksi kepribadian proaktif dengan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif sebesar 0.232 menyatakan bahwa interaksi kepribadian proaktif dengan pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif, dan pengaruh interaksi kepribadian proaktif dengan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif. Hal ini berarti pemberdayaan psikologis memperkuat pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif.

Pengaruh Dominan

Tabel 4. Pengaruh Dominan

| Eksogen | Endogen | Path Coefficient |
|-------------------------|-------------------|-------------------------|
| Kepribadian Proaktif | Perilaku Inovatif | 0.158 |
| Pemberdayaan Psikologis | Perilaku Inovatif | 0.348 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap perilaku inovatif adalah pemberdayaan psikologis dengan coefficient sebesar 0.348. Dengan demikian pemberdayaan psikologis merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap perilaku inovatif.

Kesimpulan

1. Semakin efektif kepribadian proaktif, maka cenderung dapat meningkatkan perilaku inovatif pegawai
2. Peningkatan perilaku kepribadian proaktif, diiringi semakin baiknya pemberdayaan psikologis pegawai serta perilaku inovatifnya.

Saran

1. Bagi pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, Berdasarkan hasil penelitian, keterikatan kerja berhasil memediasi hubungan kepemimpinan otentik terhadap perilaku kerja inovatif, sehingga segenap elemen DPRD Provinsi Riau harus memerhatikan penerapan dan peningkatan kepemimpinan otentik, keterikatan kerja guna meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawainya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, agar Memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan. Populasi dan sampel yang digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih objektif dan menyeluruh, sehingga diharapkan penelitian yang selanjutnya memilih populasi yang lebih besar agar mendapatkan hasil yang lebih baik; dan

Mengidentifikasi faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, seperti kepemimpinan transaksional dan keterampilan politik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kedisiplinan kerja, motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- [1] Ghitulescu, B. E. (2018). Psychosocial effects of proactivity: The interplay between proactive and collaborative behavior. *Personnel Review*, 47(2), 294–318
- [2] Giebels, E., de Reuver, R. S. M., Rispens, S., & Ufkes, E. G. (2016). The Critical Roles of Task Conflict and Job Autonomy in the Relationship Between Proactive Personalities and Innovative Employee Behavior. *Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3), 320–341. <https://doi.org/10.1177/0021886316648774>
- [3] Joo, B.-K., Bennett III, R. H., & Iii, R. H. (2018). The Influence of Proactivity on Creative Behavior, Organizational Commitment, and Job Performance: Evidence from a Korean Multinational. *Journal of International & Interdisciplinary Business Research*, 5(2). <https://scholars.fhsu.edu/jiibr>
- [4] Kustanto, Hery., 2020. The Moderation Role of Psychological Empowerment on Innovative Work Behaviour. *Sys Rev Pharm. A multifaceted review journal in the field of pharmacy*. 11(8):254-264
- [5] Pan B, Song Z and Wang Y (2021) The Relationship Between Preschool Teachers' Proactive Personality and Innovative Behavior: The Chain-Mediated Role of Error Management Climate and Self-Efficacy. *Front. Psychol.* 12:734484. doi: 10.3389/fpsyg.2021.734484
- [6] Parker, S., & Wang, Y. (2015). Helping people to make things happen’’: A framework for proactivity at work. *International Coaching Psychology Review*, 10(1), 62–75.
- [7] Setiawan, R., Tirsa, G., Suryani, T., & Eliyana, A. (2020). Boosting innovative work behavior on local branded fashion: The evidence from indonesia. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 25(Extra2), 66–74. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3808739>
- [8] Wihler, A., Blickle, G., Ellen, B. P., Hochwarter, W., & Ferris, G. R. (2017). Personal initiative and job performance evaluations: Role of political skill in opportunity recognition and capitalization. *Journal of Management*