



Hubungan *Psychological Capital* dengan Perilaku Kerja Inovatif di Instansi X

Mutiara Khairunnisa^{1✉}, Ria Okfrima², Ifani Candra³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

mutiarakhairunnisa3666@gmail

Abstract

The creative industry in Indonesia continues to develop, the ability of those within it to innovate certainly has an important role in maintaining and developing the industry in order to adapt to changes or developments in its competitors. Productive attitudes and behavior are required which are supported by creativity and innovative work behavior. Psychological capital has a direct impact on innovative work behavior, the ability to optimize will be able to improve performance and bring individual and group success. The research aims to find out empirically whether there is a relationship between psychological capital and innovative work behavior in the Padang City at agency X, West Sumatra region. The measuring instruments used in this research are the psychological capital scale and the innovative work behavior scale using the saturated sample method to determine the sample size. The employees used as research samples were 41 people. The results of the validity coefficient on psychological capital with corrected item-total correlation values range from 0.322 to 0.665 while the reliability coefficient is 0.862. The results of the validity coefficient on the Innovative Work Behavior scale range from 0.313 to 0.607, while the reliability coefficient is 0.790. Based on data analysis, a correlation value of 0.540 with a significance level of 0.001 was obtained, which means the hypothesis was accepted. This shows that there is a significant relationship between psychological capital and innovative work behavior in a positive direction among employees at the Padang City, West Sumatra at agency X. The effective contribution of the psychological capital variable to innovative work behavior is 29% and the rest is influenced by other factors.

Keywords: psychological capital, innovative work behavior, employees, institution, correlation.

Abstrak

Industri kreatif di Indonesia yang terus berkembang, kemampuan pihak di dalamnya untuk berinovasi tentunya memiliki peran penting dalam mempertahankan dan mengembangkan industrinya guna menyesuaikan diri dengan perubahan atau perkembangan kompetitornya. Diperlukan sikap dan perilaku produktif yang didukung dengan kreativitas dan perilaku kerja inovatif. Modal psikologis memiliki dampak langsung pada perilaku kerja inovatif, kemampuan mengoptimalkan akan mampu meningkatkan kinerjanya dan membawa kesuksesan individu dan kelompok. Penelitian bertujuan untuk mengetahui secara empirik apakah terdapat hubungan antara psychological capital dengan perilaku kerja inovatif di instansi X cabang Kota Padang wilayah Sumatera barat. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *psychological capital* dan skala perilaku kerja inovatif menggunakan metode sampel jenuh untuk menentukan jumlah sampel. Pegawai yang digunakan sebagai sampel penelitian adalah 41 orang. Hasil koefisien validitas pada *psychological capital* dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,322 sampai dengan 0,665 sedangkan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,862. Hasil koefisien validitas pada skala Perilaku Kerja Inovatif berkisar antara 0,313 sampai dengan 0,607 sedangkan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,790. Berdasarkan analisis data, nilai korelasi 0,540 dengan tingkat signifikansi 0,001 diperoleh, yang berarti hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara psychological capital dengan perilaku kerja inovatif dengan arah positif pada pegawai di instansi X cabang Kota Padang wilayah Sumatera Barat. Kontribusi efektif dari variabel Psychological Capital pada Perilaku Kerja Inovatif adalah sebesar 29% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: *psychological capital*, perilaku kerja inovatif, pegawai, instansi, korelasi

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Pada era globalisasi ini, ide-ide dan inovasi individu atau kelompok khususnya di bidang ekonomi terus mengalami perkembangan yang dapat memberikan luaran dalam berbagai bentuk dan terus mengalami peningkatan kualitas seiring berjalannya waktu. Pesatnya kemajuan teknologi sekarang ini menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin

ketat dan perusahaan perlu memastikan keberlangsungannya dalam jangka panjang, antara lain dengan memastikan kepuasan pihak-pihak yang berada dalam suatu perusahaan, salah satunya adalah pegawai [1].

Kondisi industri kreatif di Indonesia yang terus berkembang, kemampuan pihak di dalamnya untuk berinovasi tentunya memiliki peran penting dalam mempertahankan dan mengembangkan industrinya

guna menyesuaikan diri dengan perubahan atau perkembangan kompetitornya. Kebutuhan tenaga kerja yang terampil saja tidaklah cukup dapat memenangkan persaingan tenaga kerja, diperlukan sikap dan perilaku kerja produktif yang didukung dengan kreativitas dan perilaku kerja inovatif dari kondisi sebelumnya [1]. Hal dibuktikan dengan kenyataan bahwa di Indonesia adanya ide dan inovasi menyebabkan semakin meningkatnya peranan industri kreatif yang telah berkembang sejak 10 tahun terakhir.

Data Tim Studi Ekonomi Kreatif, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif 2021, industri kreatif di Indonesia semakin berkembang setiap tahunnya. Berdasarkan data dari laporan OPUS Ekonomi Kreatif 2021, subsektor menkraf berkontribusi sebesar Rp1.134 triliun kepada Produk Domestik Bruto (PDB) nasional. Angka tersebut merupakan peningkatan dari tahun 2019 yang berkontribusi sebesar Rp1.105 triliun. Berdasarkan Data BPS 2022 jumlah tenaga kerja yang bekerja di sektor ekonomi kreatif pada tahun 2022 sekitar 23,90 juta dari total jumlah tenaga kerja nasional sejumlah 144,01 juta tenaga kerja. Angka ini meningkat 9,49 persen dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja Ekraf pada 2021 [2].

Data Indeks Inovasi Global 2023, menunjukkan bahwa kinerja inovatif di Indonesia mulai ada peningkatan tetapi belum optimal dan berada pada peringkat 61 dari 132 negara. Skor inovasi Indonesia pada angka 87,4 dari skor maksimum angka 100, ada peningkatan sekitar 38 persen dari skor total. Pada bagian negara paling inovatif nomor satu di Asia ditempati oleh negara Singapura, kemudian untuk negara yang inovatif ditempati oleh Cina diperingkat 4, dan negara yang kurang inovatif ditempati oleh negara Brunei Darussalam. Sedangkan negara Indonesia masuk kedalam jajaran negara yang kurang inovatif diperingkat 12 dari 17 negara (*Global Innovation Indeks*, 2019). Hal ini menjadi tantangan organisasi di Indonesia untuk dapat mengoptimalkan kinerja inovasi agar dapat bertahan. Ruang lingkup bisnis global di lihat industri kreatif di Indonesia yang terus berkembang, salah satu cara supaya dapat mempertahankan dan memenangkan persaingan yaitu dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai untuk turut serta dalam inovasi [3].

Perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang diarahkan pada inisiasi serta aplikasi ide-ide, proses, produk atau prosedur baru yang bermanfaat dalam sebuah peran dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi tertentu [4]. Perilaku kerja inovatif adalah sebagai pengembangan ide, produk, teknologi, prosedur yang bertujuan untuk meningkatkan sebuah efisiensi dan efektivitas sebuah organisasi [5]. Selain itu pemetaan perilaku kerja inovatif diperoleh dari fungsi karakteristik individu dan lingkungan yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai dan organisasi yang positif agar dapat meraih sasaran perusahaan [6].

Hal ini berkaitan dengan membuat terobosan baru dalam bentuk proses kerja rutin yang biasa dilakukan atau dalam proses kerja baru. Inovasi dilakukan untuk menambah nilai pada pelayanan, produk, proses kerja, pemasaran, distribusi barang dan jasa, serta kebijakan-kebijakan, bagi pelaku usaha serta bagi pemangku kepentingan dan masyarakat [7].

Perilaku kerja inovatif sebagai pembaharuan yang disengaja, melakukan promosi, ada ide baru yang direalisasikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kelompok atau perusahaannya [8]. Hampir 80% ide inovatif muncul dari individu, sedangkan analisis inovasi di tingkat individu yang ada saat ini masih minim salah satu faktor perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh faktor subjektif di dalam diri individu. Salah satu faktor subjektif tersebut adalah *psychological capital* [9].

Perilaku kerja inovatif bukanlah kondisi yang diwariskan, melainkan semua manusia memiliki potensi untuk berinovasi terutama dalam iklim yang mendukung [10]. Idealnya setiap pegawai dapat berinovasi dan mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja dengan menciptakan ide-ide baru dan orisinal yang dapat membawa kesuksesan bagi perusahaan. Sulit untuk berinovasi dan berprestasi jika tidak mampu mengikuti perubahan di era baru [11].

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif, terdapat faktor individual dan faktor organisasional yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Faktor individual yaitu modal psikologis atau *psychological capital* pegawai bersedia mengambil risiko menghadapi kegagalan dan secara aktif berpartisipasi dalam inovasi yang berkaitan erat dengan karakteristik psikologis pegawai tersebut. Pegawai dengan modal psikologis yang lebih banyak akan memiliki perilaku yang lebih inovatif [12], [13].

Modal psikologis merupakan hal yang penting untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif yang dapat membawa kesuksesan individu dan kelompok. 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 [14]. Modal psikologis yang diperluas dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik [15].

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tiap komponen *psychological capital* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja kreatif. Berdasarkan hal di atas, peneliti berusaha untuk mengkaitkan tiap komponen *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif untuk mengetahui komponen *psychological capital* apa yang memiliki hubungan paling kuat dengan perilaku kerja inovatif. Modal psikologis telah disarankan memiliki dampak langsung pada perilaku kerja inovatif individu, namun juga masuk akal untuk

mengasumsikan bahwa modal psikologis memiliki dampak langsung tambahan pada kreativitas individu hal ini didasari bahwa saat ini untuk mengelola organisasi secara efektif dibutuhkan paradigma baru dimana keunggulan dan manfaat dari kompetitif yang berkelanjutan tidak bisa lagi didasarkan pada sumber daya tradisional atau langka, seperti fisik, keuangan, dan teknologi, melainkan fokus terhadap sumber daya manusia yang dimiliki [11]. Seseorang yang mampu mengoptimalkan modal psikologis akan mampu membantu dirinya sendiri untuk meningkatkan kinerjanya, misalnya ketika individu mempunyai keyakinan sehingga mampu mengambil peluang untuk mencapai kesuksesan [12].

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 [16]. Hal ini mirip bahwa modal psikologis yang diperluas dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik [17].

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pegawai instansi X, pegawai mengungkapkan permasalahan yang ada, yaitu pegawai hanya bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pegawai ada mengungkapkan ide-ide dalam kerjanya dan pegawai menerapkan rancangan program baru tetapi ketika ada kendala atau permasalahan pegawai memilih kembali ke cara lama seperti seringkali melebihi batas waktu yang ditentukan saat *packing* barang dan pendistribusian barang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama kepala divisi *supply chain*, dibenarkan bahwa pegawai mengeluh dan tidak berusaha mencari cara inovasi atau kesempatan dalam meningkatkan kualitas *packing* barang dan pendistribusian barang.

Pegawai mengatakan walaupun sudah memiliki berbagai ide-ide yang baru terikat proses kerja namun pegawai belum mampu memperjuangkan ide tersebut karena kurangnya motivasi, sudah terbiasa dengan sistem bekerja selama ini pegawai kerjakan, yaitu divisi bisnis membangun jejaring kemitraan toko dengan mengadakan pertemuan secara berkala kepada pemilik toko tetapi tidak tahu bagaimana cara pendanaan dan sistematis untuk mengadakan acara. Pegawai mengungkapkan ketika menghadapi permasalahan lebih banyak bertanya kepada atasan terkait dengan solusi dengan permasalahan dilapangan, pegawai mengatakan belum menemukan suatu model inovasi baru dalam pendistribusian barang pokok masih menggunakan cara-cara lama yang dirasa kurang efisien, terkadang distribusi di daerah pariaman dan pasaman masih bersinggungan.

Permasalahan lainnya mengenai *psychological capital*, yaitu ditemukan juga yang terjadi di perum bulog wilayah sumatera barat yaitu, pegawai merasa kurang yakin terhadap kemampuan yang dimiliki dan pegawai

juga merasa kurang percaya diri dalam implementasi sikap ide-ide dalam tujuan kerja yang efektif. Pegawai terkadang merasa kurang mampu menyelesaikan suatu permasalahan, ketika dihadapkan oleh suatu permasalahan terkadang pegawai menghindar, dan kurang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, seperti ketika diberikan tanggung jawab untuk pengelolaan stok pangan merasa kesulitan dalam menyeimbangkan pasokan dan permintaan.

Pegawai terkadang merasa kurang memiliki tujuan untuk pekerjaannya dan kurang memiliki minat untuk mencapai tujuannya, yaitu dikarenakan pekerjaan monoton di suatu divisi pergudangan jadi tidak ada keinginan untuk lebih. Pegawai belum bisa beradaptasi dalam keadaan dan pekerjaan yang sulit, tubuh sering merasa lelah, pegawai belum memberikan kontribusi yang maksimal pada tempat kerja dan pegawai kurang mampu beradaptasi dalam hal-hal baru, yaitu ketika ada permasalahan, lebih banyak menggadu ke atasan dan tidak mencari solusi.

Penelitian yang berkaitan dengan perilaku kerja inovatif telah dilakukan sebelumnya menemukan bahwa modal psikologis di antara dosen berhubungan secara positif dengan perilaku inovatif [18]. Penelitian sebelumnya pada *start-up* hasil penelitian mereka menunjukkan terdapatnya hubungan signifikan yang positif antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif bahwa individu yang tinggi pada *psychological capital*, lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku kreatif atau inovatif di tempat kerja, daripada rekan-rekan lainnya yang memiliki *psychological capital* yang rendah [19]. Penelitian terdahulu mengenai hubungan *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif menunjukkan terdapatnya hubungan yang positif secara signifikan diantara keduanya [20].

Dari latar belakang dan fenomena yang telah dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian *Psychological Capital* dengan Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai Instansi X.

2. Metodologi Penelitian

2.1. Subjek Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasi dengan variabel penelitian. variabel penelitian dependen adalah perilaku kerja inovatif (Y) dan variabel independen adalah *Psychological Capital* (X). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai instansi X yang berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel [16].

2.2. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data menggunakan skala adopsi aspek *psychological capital* menggunakan *positive psychological capital* terdiri dari 23 item dan

menggukur keempat komponen, yaitu *self efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*. Alat ukur ini memiliki nilai *coefficient-alpha* sebesar 0.862 dan nilai *corrected item-total correlation* di atas 0.2 [17]. Skala adopsi IWB scale terdiri dari 10 item yang mengukur 3 tahapan perilaku kerja inovatif, yaitu *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea implementation*. Alat ukur ini memiliki nilai *coefficient-alpha* sebesar 0.790 dan nilai *corrected item-total correlation* diatas 0.2 [18]. Skala penelitian ini akan melewati tahap analisis yaitu uji validitas. Koefisien validitas dapat dianggap memuaskan apabila $r_{xy} \geq 0,30$. Jika nilainya kurang dari 0,30 maka disarankan untuk tidak memilihnya, sebagai item alat ukur karena dapat diinterpretasikan sebagai item yang memiliki daya diskriminasi rendah.

Seluruh instrumen pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert type* yang terdiri atas 4 pilihan jawaban. Pada alat ukur *positive psychological capital*, masing-masing item diisi dengan memilih satu diantara empat skala *likert type*, yaitu skala 1 untuk “sangat tidak sesuai”, skala 2 untuk “tidak sesuai”, skala 3 untuk “sesuai”, skala 4 untuk “sangat sesuai”. Pada skala IWB Scale, masing-masing item diisi *likert type*, yaitu skala 0 untuk “tidak pernah”, skala 1 untuk “jarang sekali”, skala 2 untuk “kadang-kadang”, skala 3 untuk “sering”, skala 4 untuk “sangat sering”.

2.3. Analisis Data

Proses analisis data penelitian dilakukan menggunakan bantuan *software SPSS* versi 23.0 *for windows*. Rangkaian analisis data diawali dengan melakukan uji asumsi klasik. Asumsi yang harus dipenuhi adalah uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis. Uji normalitas dilakukan untuk menguji variabel independen dan dependen telah terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Normalitas data dapat dikatakan normal jika nilai *sig. p value* > 0,05.

Linearitas adalah suatu kondisi dimana hubungan antar variabel dependen dan independen bersifat linear. Uji linearitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen memiliki hubungan linear. Dikatakan linear jika data penelitian memiliki nilai *linearity* hasil signifikansi $p < 0,05$. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi *product moment Pearson*. Hipotesis dapat diterima jika nilai *nilai sig. p value* < 0,01.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Normalitas

Koefisien validitas skala perilaku kerja inovatif memiliki nilai *corrected item- total correlation* berkisar antara 0,313 sampai dengan 0,607. Koefisien reliabilitasnya sebesar 0,790. Koefisien validitas skala *Psychological Capital* memiliki nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,322 sampai dengan 0,665 dengan koefisien reliabilitas 0,862. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji

Kolmogrov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 [21]. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *IBM SPSS* versi 21.0, maka normalitas *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas
Skala *Psychological Capital* dan Perilaku Kerja Inovatif

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
<i>Psychological Capital</i>	41	0,856	0,457	Normal
Perilaku Kerja Inovatif	41	0,659	0,777	Normal

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikan pada skala *psychological capital* sebesar $p=0.457$ dengan nilai $KSZ=0.856$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p>0,05$, artinya sebaran skala *psychological capital* terdistribusi secara normal, sedangkan untuk skala Perilaku Kerja Inovatif diperoleh nilai signifikansi sebesar $p=0.777$ dengan $KSZ =0.659$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p>0,05$, artinya sebaran terdistribusi secara normal.

3.2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (pada kolom *F linearity*) < 0,05 [22]. Model statistik yang digunakan untuk melihat linearitas kedua variabel tersebut menggunakan *test for linearity* dengan bantuan program *IBM SPSS* 27.0 *for windows*, yang hasil uji linieritas *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Linearitas
Skala *Psychological Capital* dan Perilaku Kerja Inovatif

N	Df	Mean Square	F	Sig
41	1	113,234	14,486	0,001

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $F=14,486$ dengan signifikansi sebesar $p=0,001$ ($p<0,05$), artinya *varians* pada skala *psychological capital* dan skala perilaku kerja inovatif dinyatakan linier.

3.3. Uji Hipotesis

Pengolahan data penelitian tentang *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif pada instansi X kepada 41 orang pegawai menggunakan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment Person* untuk mencari hubungan variabel dependen dengan variabel independen. Nilai Korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah [19]. Uji statistik *Pearson Product Moment* dengan bantuan program *SPSS* 23.0 *for windows* dapat hasil uji hipotesis *psychological capital* dengan Perilaku Kerja Inovatif dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Hipotesis
Skala *Psychological Capital* dan Perilaku Kerja Inovatif

P	(α)	Nilai Korelasi (r)	R square	Kesimpulan
0,000	0,01	0,540	0, 291	<i>sig</i> (2-tailed) 0,000 <0,01 <i>level of significant</i> (α), berarti hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas, maka diperoleh hasil bahwa hipotesis diterima, terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif pada pegawai Perum Bulog cabang Padang wilayah Sumatera Barat dengan taraf signifikansi $p=0,000$ ($p<0,01$). Nilai $r=0,540$ yang menunjukkan derajat hubungan berarah positif dengan taraf koefisien sedang, yang artinya jika *psychological capital* tinggi, maka perilaku kerja inovatif tinggi dan sebaliknya jika *psychological capital* rendah, maka perilaku kerja inovatif tersebut akan rendah. Hasil deskriptif skala *psychological capital* dan perilaku kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Descriptive Statistic
Skala *Psychological Capital* dan Perilaku Kerja Inovatif

Variabel	N	Mean	Std. deviation	Min	Max
<i>Psychological Capital</i>	41	47,32	5, 359	36	57
Perilaku Kerja Inovatif	41	31,02	3, 118	24	37

Hasil pengelompokan kategorisasi subjek dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Pengelompokan Kategorisasi Subjek

Variabel	Skor	Jumlah	Persentase	Kategori
<i>Psychological Capital</i>	36 – 42	25	61%	Rendah
	43 – 51	7	17%	Sedang
	52 – 57	9	22%	Tinggi
Perilaku Kerja Inovatif	24 – 27	31	76%	Rendah
	28 – 34	5	12%	Sedang
	35 – 37	5	12%	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 25 orang (61%) memiliki *psychological capital* rendah, 7 orang (17%) memiliki *psychological capital* sedang, dan 9 orang (22%) memiliki *psychological capital* tinggi. Sementara itu ada 31 orang (76%) memiliki perilaku kerja inovatif yang rendah, 5 orang (12%) memiliki perilaku kerja inovatif sedang dan 5 orang (12%) memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif di instansi X. Sumbangan efektif dari variabel *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 29%. Hal ini dapat diartikan bahwa *psychological capital* mampu memberikan kontribusi positif terhadap perilaku kerja inovatif anggota sebesar 29% sedangkan 71% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif komitmen organisasi, iklim inovatif organisasi, kepemimpinan, modal sosial, dan karakter pekerjaan.

Daftar Rujukan

- [1] Rulevy, D. F., & Parahyanti, E. (2018). Hubungan Psychological Capital dan Perilaku Kerja Inovatif di Industri Kreatif: Studi pada Karyawan Perusahaan Xyz. *Jurnal Psikogenesis*, 4(1), 99–113. <https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.521>.
- [2] Herdyanto, R. (2023). Kebijakan Fasilitasi Hak Kekayaan Intelektual oleh Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) dalam Penguatan Umum Bidang Ekonomi Kreatif. *Jurnal Privat Law*, 11(1), 173. <https://doi.org/10.20961/privat.v11i1.43491>.
- [3] Index. (2022). *Global Challenges for Innovation in Mining Industries*, 342–360. <https://doi.org/10.1017/9781108904209>.
- [4] Ardana, A., & Ekowati, D. (2022). Psychological Capital dan Innovative Work Behavior pada Perusahaan Tenun Ikat. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 5(2). <https://doi.org/10.21632/perwira.5.2.109-131>.
- [5] Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>.
- [6] Alshebami, A. S. (2021). The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction. *SAGE Open*, 11(3), 215824402110408. <https://doi.org/10.1177/21582440211040809>.
- [7] Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2023.1783>.
- [8] Rosyiana, I. (2019). *Innovative behavior at Work: Tinjauan psikologi & Implementasi di Organisasi*. Jakarta: Deepublish <https://doi.org/10.14710/jp.19.3.233-245>.
- [9] Julianti, A., Konradus, N., & Susianti, D. (2023). Perilaku Kerja Inovatif: Studi Kontribusi Psychological Capital pada Wirausaha. *Media Bina Ilmiah*, 17(7), 1337-1346. <https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.521>.
- [10] Adityawarman., & Rachmawati, R. (2020). How Internal and Organizational Factors Influence Employees' Innovative Behavior. *Understanding Digital Industry*, 90–93. <https://doi.org/10.1201/9780367814557-23>.
- [11] Suroso, S., Riyanto, R., Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2021). Esensi Modal Psikologis Dosen: Rahasia Kreativitas dan Inovasi di Era Education 4.0. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 437-450. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1240>.
- [12] Get, W. (2019). The Circular Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance Mediated By Psychological Capital. *Studia Doctoralia*, 10(1), 166–177. <https://doi.org/10.47040/sd0000069>.
- [13] Slatten, T., Mutonyi, B. R., & Lien, G. (2020). The Impact of Individual Creativity, Psychological Capital, and Leadership Autonomy Support on Hospital Employees' Innovative Behaviour. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1-17. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05954-4>.
- [14] Tania, P., & Rosari, M. C. (2021). Hubungan Antara Psychological Capital dengan Subjective Career Success pada Karyawan Generasi Milenial. *MANASA*, 10(2), 87–97. <https://doi.org/10.25170/manasa.v10i2.2950>.
- [15] Organizational Virtues and Psychological Capital as Positive Predictors of Job Satisfaction and Performance. (2020). *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(12s3), 44–49. <https://doi.org/10.35940/ijitee.I1013.10812s319>.

- [16] Firman, F. (2018). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4nq5e>.
- [17] Relationship Between Psychological Capital, Job Stress and Job Burnout of Special Education Workers. (2020). *Revista Argentina De Clinica Psicologica*. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.191>.
- [18] Rosyiana, I., Suhariadi, F., Handoyo, S., & Fajrianti, F. (2020). Adaptasi dan Validasi Alat Ukur Perilaku Inovatif Karyawan. *Psychopathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 39-48. <https://doi.org/10.15575/psy.v7i1.6235>.
- [19] Husna, A. N., Zahra, A. A., & Haq, A. A. (2019). Skala Karakter Wirausaha (Sk-Wira): Konstruksi dan Validasi Awal. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 143. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.143-160>.
- [20] Afdhal, M. M., & Pradana, H. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Inovasi Produk dan Inovasi Proses: Peran Pemeditasi Berbagi Pengetahuan. *Jurnal Ekobistek*, 65-74. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.310>.
- [21] Sasmita, N. A., & Mustika, M. D. (2019). Peningkatan Psychological Capital Melalui Program "I'm Superhero In The Workplace" dalam Rangka Optimalisasi Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Diversita*, 5(2), 105-114. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2666>.
- [22] Dwiastuti, D. A., & Etikariena, A. (2020). Hubungan antara Sikap Kompetitif Berlebihan dan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Diversita*, 6(1), 28-39. <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.2734>.