

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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. Manusia sebagai sumber daya utama sekaligus katalisator bagi kemajuan IPTEK memiliki peran serta tanggung jawab besar dalam menciptakan sebuah perubahan yang dapat menggiring manusia pada suatu paradigma baru sehingga manusia dapat tumbuh mengikuti laju pergerakan abad yang modis, futuristik, dan mutakhir. 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 berbibit unggul 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.

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 studi pendahuluan yang telah dilakukan terhadap 3 responden pada Selasa, 14 Desember 2021 di kantor PT. Arabian Mitra Abadi, peneliti menemukan beberapa masalah terkait dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Responden berinisial WT mengungkapkan bahwa masih terdapat kebuntuan ide-ide dalam berinovasi, terutama pada divisi *bussiness development*. Hal ini menjadikan perusahaan harus menggali lebih dalam ide-ide apa saja yang muncul dari pemikiran karyawannya. Meskipun demikian, ide-ide yang disampaikan pada perusahaan dapat muncul melalui operator-operator lapangan secara tidak sengaja. Penyampaian ide yang dilakukan oleh karyawan pun tidak secara langsung, melainkan menggunakan majas sehingga terasa kurang efektif dan efisien. Selanjutnya berdasarkan pemaparan responden berinisial BA, masalah terdapat pada keberanian untuk mengungkapkan dan menyampaikan ide-ide yang ada. Kendala lain dalam berinovasi pun kerap terjadi dikarenakan faktor kemampuan karyawan yang belum mumpuni untuk menyampaikan ide, serta pendidikan karyawan yang masih rendah. Kesulitan karyawan untuk menyampaikan gagasan secara langsung pun dikeluhkan oleh responden. Sementara itu berdasarkan penjelasan responden berinisial RK, terdapat masalah pada kondisi mitra yang sudah terlalu nyaman dengan kondisi yang telah berjalan sehingga enggan melakukan perubahan dan inovasi.

Berdasarkan hasil yang didapat melalui pemaparan 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.

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 dapat dipelajari melalui perspektif modal psikologis yang merupakan faktor internal.

Sederhananya, *psychological capital* mengacu pada kapasitas atau abilitas bawaan individu terkait keadaan psikologisnya mencakup *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilliency* yang mengandung emosi serta energi positif dan seringkali diasosiasikan dengan keyakinan terhadap diri sendiri (Luthans dkk., dalam Sasmita & Mustika, 2019). *Psychological capital* dapat dijadikan sebagai umpan bagi individu untuk terus mengembangkan ide-idenya dan menyumbang kontribusi berupa tindakan inovatif pada kemajuan perusahaan dengan mengikut-sertakan aspek-aspek positif yang ada pada dirinya secara optimal. Luthans, Youssef, & Avolio (Ratnaningsih dkk., 2016) menjabarkan bahwa untuk memberi gambaran perilaku inovatif yang ada pada diri manusia, karakteristik serta komponen dari *psychological capital* harus saling mempengaruhi satu sama lain sehingga konstruksinya harus diukur sebagai satu kesatuan. Masing-masing komponen positif tersebut bersatu menjadi sebuah harmoni yang sama-sama memberikan dorongan pada individu untuk melakukan tindakan pembaharuan.

Berdasarkan studi pendahuluan, peneliti menemukan beberapa masalah terkait dengan *psychological capital* karyawan. Responden berinisial WT mengungkapkan bahwa perusahaan telah memberikan edukasi kepada karyawan, namun masih terdapat karyawan yang merasa bahwa dirinya ingin

menyerah. Perusahaan pun masih memiliki tugas untuk meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat berkembang dan maju. Selanjutnya berdasarkan pemaparan responden berinisial BA, perusahaan telah berupaya memberikan edukasi dan dukungan terhadap kesehatan mental karyawannya. Sementara itu berdasarkan penjelasan responden berinisial RK, terdapat masalah pada rasa kekhawatiran karyawan mitra, meskipun begitu perusahaan mengupayakan untuk saling menguatkan satu sama lain agar karyawan mampu bangkit. Permasalahan juga ditemukan pada karyawan dengan resistensi kerja yang kecil setelah perusahaan mengalami penurunan *income* diakibatkan oleh adanya pandemi Covid-19.

Berdasarkan hasil yang didapat melalui pemaparan 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 E Turk 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. Spreitzer (Putri dkk., 2020) mencirikan karyawan yang memiliki pemberdayaan psikologis tinggi akan melihat diri mereka sebagai seorang yang kompeten dan mampu memengaruhi lingkungan kerja, memiliki tingkah laku proaktif, memunculkan inisiatif, dan bertindak secara independen di mana hal ini menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki tujuan dasar untuk memberikan daya dan kendali kepada individu sehingga ia merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya.

Sebagaimana yang telah dipaparkan, *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).

Psychological empowerment erat sekali kaitannya dengan peningkatan peran individu terhadap motivasi yang sesungguhnya melalui kekuatan dan dorongan instristik serta penguatan citra profesional dari pekerjaan itu sendiri, di mana memungkinkan anggota dalam sebuah organisasi menjalankan tugasnya secara profesional, bertanggungjawab, dan partisipatif. Jung, Chow &

Wu (Amalia & Handoyo, 2018) memaparkan bahwa ketika karyawan merasa diberdayakan atau memiliki perasaan berdaya dalam organisasi, mereka cenderung menampilkan perilaku kerja inovatif, karena mereka merasa bahwa peran pekerjaan mereka berharga. Hal ini menjelaskan bahwa perilaku inovatif muncul ketika individu merasa bahwa mereka memegang kendali penuh atas pekerjaan dan tugas yang mereka miliki. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kontrol terkait situasi kerjanya, dapat mengambil keputusan secara pribadi, mampu untuk mempengaruhi orang lain, memiliki kebebasan, fleksibilitas, makna pekerjaan, dan inspirasi untuk mencapai masa depan yang menarik, maka mereka cenderung menghasilkan usaha yang lebih kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kinerja (Asfar, dalam Amalia & Handoyo, 2018).

Pada hakikatnya, *psychological empowerment* mengacu pada serangkaian kondisi psikologis yang berhubungan dengan dorongan intristik individu yang didasarkan pada teori Spreitzer (Sukrajap, 2016) mencakup *meaning*, *competence*, *self determination*, dan *impact* yang gunanya untuk mengidentifikasi serta mencapai tujuannya dalam suatu pekerjaan sehingga individu tersebut memiliki perasaan bahwa ia berada di bawah kontrol dirinya sendiri tanpa adanya keterpaksaan. Adanya hal tersebut membuat individu memahami esensi serta hakikat dari pekerjaannya. Perasaan individu dalam memiliki peran tersebut nantinya akan memunculkan inisiatif untuk menciptakan hal-hal baru. Spreitzer (Amalia & Wardani, 2021) menjelaskan bahwasannya karena *psychological empowerment* terdiri atas komponen-komponen yang pada dasarnya merupakan konstruk motivasi, maka komponen tersebut harus secara bersamaan membentuk orientasi aktif, bukan pasif di mana akhirnya individu mampu membentuk peran dan konteks dalam pekerjaannya. Tidak ada satupun dorongan yang lebih kuat bagi individu selain pemahaman individu itu sendiri bahwa pekerjaan mereka penting atau bermanfaat bagi orang lain.

Berdasarkan studi pendahuluan, peneliti menemukan beberapa masalah terkait dengan *psychological empowerment* karyawan. Responden berinisial WT mengungkapkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya

berkomitmen, hanya bekerja berdasarkan tuntutan, dan bekerja dilandasi dengan pengharapan gaji. Perusahaan berupaya memberikan pandangan pada karyawan dengan menggunakan contoh-contoh mitra yang pernah mengalami jatuh-bangun sebagai penguat mental karyawan. Meskipun begitu, masih terdapat karyawan yang merasa berkecil hati dan tidak percaya diri terhadap kontribusinya pada perusahaan. Selanjutnya berdasarkan pemaparan responden berinisial BA, tugas karyawan sudah seharusnya dilakukan dengan berlandaskan tuntutan pekerjaan. Meskipun demikian, karyawan masih perlu diarahkan dan diberikan dorongan agar mengerti alasan mereka melakukan pekerjaan tersebut. Kendala lain dalam berinovasi pun kerap terjadi dikarenakan faktor kemampuan karyawan yang belum mumpuni untuk menyampaikan ide, serta pendidikan karyawan yang masih rendah. Sementara itu berdasarkan penjelasan responden berinisial RK, karyawan masih butuh diberikan dorongan yang lebih terutama dalam perasaan memiliki, tanggung jawab, dedikasi, dan sinergi terhadap perusahaan.

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 ketidakpercayaan 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*.

Setelah penjabaran di atas, dapat dikatakan bahwa permasalahan tidak hanya terdapat pada perilaku kerja inovatif saja, akan tetapi juga pada *psychological capital* dan *psychological empowerment* karyawan. Maka akan dipaparkan beberapa penelitian terdahulu mengenai kemunculan perilaku kerja inovatif yang mendapat sumbangan pengaruh dari *capital* dan *psychological empowerment* sebagaimana di bawah ini.

Studi terbaru yang telah dilakukan selama beberapa tahun terakhir 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 menjelaskan bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki oleh individu di perusahaan XYZ, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif mereka. Dan sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* yang dimiliki oleh individu di perusahaan XYZ, maka semakin rendah pula perilaku kerja inovatif mereka. Hal ini pun berkaitan dengan temuan yang dilakukan oleh Hasanah dkk. (2019) pada widyaiswara Kementerian Kesehatan, bahwasanya pada hasil dalam penelitian ini pun 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.

Meskipun demikian, pada studi yang dilakukan oleh Moegini & Sulistiawan (2012) terhadap karyawan Universitas Airlangga Surabaya, diketahui bahwa tidak ada hasil yang signifikan antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif setelah dilakukan uji analisis regresi. Hal ini cukup menarik mengingat berdasarkan penelitian-penelitian lain, disebutkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja yang inovatif. Penelitian ini berasumsi bahwa pegawai Universitas Airlangga yang memiliki modal psikologis akan memiliki perilaku kerja yang inovatif pula, mengingat mereka memiliki harapan, percaya diri, tahan banting,

dan penuh optimisme. Mengingat penelitian tersebut dilakukan sudah cukup lama, maka wajar saja jika masih banyak keterbatasan dalam penelitiannya.

Di luar dari hasil penelitian tersebut, cukup banyak studi yang telah membuktikan adanya hubungan signifikan antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif. Salah satunya ialah sebagaimana yang dijabarkan pada penelitian Ratnaningsih dkk. (2016) terhadap 149 karyawan non-manajerial setingkat *group leader* di perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur garmen, melalui hasil analisa regresi 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. Studi-studi pelatihan lainnya pun mendapatkan temuan serupa dengan penelitian ini.

Studi intervensi yang dilakukan oleh Sasmita & Mustika (2019) pada karyawan di salah satu lembaga pemerintahan menyebutkan adanya temuan hubungan positif signifikan antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif yang dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, di mana *psychological capital* dapat digunakan sebagai variabel intervening yang menghubungkan keadilan organisasi dengan kepuasan kerja. Temuan menunjukkan bahwa organisasi dapat mengembangkan *psychological capital* karyawan, mengingat efek uniknya pada variabel hasil seperti perilaku kerja inovatif yang dapat meningkatkan keseluruhan aspek kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu, peran *psychological capital* sebagai mediator pun ditemukan melalui studi Maitri & Purba (2018) terhadap 150 karyawan perusahaan asuransi jakarta, di mana hasil tes mediasi menggunakan *Macro Process Hayes*, menunjukkan *psychological capital* berperan sebagai mediator secara parsial pada hubungan antara fleksibilitas SDM dan perilaku kerja inovatif yang berarti artinya *psychological capital* dapat mempengaruhi suatu kondisi secara tidak langsung.

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.

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 sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dapat memunculkan tingkah laku kerja inovatif pada karyawan tanpa adanya pengaruh dari keterikatan kerja yang mereka miliki. Dengan kata lain, peningkatan pada pemberdayaan psikologis pada karyawan akan meningkatkan keterikatan kerja yang mereka miliki, akan tetapi hubungan keduanya tidak bisa memengaruhi peningkatan tingkah laku kerja inovatif. Pemberdayaan psikologis secara langsung dapat menjadi prediktor dari tingkah laku kerja inovatif karyawan. Di samping itu berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Amalia & Handoyo (2018) terhadap 146 karyawan yang bekerja di berbagai sektor industri manufaktur baik perusahaan umum maupun swasta di Indonesia, seperti industri makanan dan minuman, kayu, farmasi, bahan kimia, logam dasar, dan lain-lain, ditemukan adanya indikasi bahwa *psychological empowerment* berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan kedua konstruk tersebut. *Empowering leadership* dan *psychological empowerment* dapat memicu munculnya perilaku kerja inovatif karyawan.

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 inovasi, serta kedua konstruk tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap variabel intervening motivasi intrinsik yang berarti variabel ini juga menguatkan hubungan kedua variabel tersebut. Salah satu penyebab hasil yang signifikan antara pemberdayaan psikologi dan perilaku inovasi yaitu karena pemberdayaan psikologi yang terdiri dari empat unsur antara lain “merasa melakukan pekerjaan yang berarti,” “mampu dalam melakukan pekerjaan,” “pekerjaan berdampak untuk diri sendiri dan orang banyak,” serta “ketetapan diri atau keyakinan diri”. Keempat unsur ini memberikan rasa otonomi yang kuat agar seseorang merasa terpenuhi secara lahiriah dan menghasilkan ide-ide yang kreatif.

Ningrum & Abdullah (2021) mengenai tinjauan literturnya menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif guru adalah *self efficacy*, keterlibatan kerja, kreativitas, kecerdasan emosi, supervisi kolaboratif, kepemimpinan, saling ketergantungan tugas, orientasi tujuan pembelajaran, *occupational self efficacy*, motivasi instrinsik, kepribadian proaktif, pemberdayaan psikologis, kapabilitas, kebahagiaan di tempat kerja, iklim organisasi, afektif komitmen, kepemimpinan transformasional, komitmen guru, budaya organisasi, mutu pendidikan, dan pertukaran pemimpin-anggota. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil kajian literature akan menambah pengetahuan yang ada mengenai perilaku inovatif guru. Hal tersebut juga dapat digunakan sebagai pedoman untuk mendukung guru dalam mengembangkan perilaku inovatif dalam upaya meningkatkan efektivitas profesi pengajaran dan pendidikan berkualitas.

Selain itu, pada temuan penelitian Gozukara dkk. (2016) terhadap 276 partisipan dari sebuah industri penerbangan, didapatkan hasil terkait dengan perkembangan kultural dan pemberdayaan psikologis yang memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif. Temuan serupa juga diketahui melalui penelitian Marane (2012) terhadap 245 manager, di mana pemberdayaan psikologis dapat dimediasi oleh kepercayaan organisasi sehingga dapat mempengaruhi

munculnya perilaku inovatif. Tak hanya itu, temuan terbaru dengan hasil yang sama juga didapatkan melalui penelitian oleh Ismi dkk. (2021) terhadap 217 responden perusahaan dengan jabatan *leader* dan karyawan di mana hasil yang didapatkan adalah adanya implikasi yang diberikan oleh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Supra Matra Abadi Kebun Aek Nabara yang pada akhirnya akan meningkatkan kreatifitas karyawan.

Maka, berdasarkan uraian fenomena lapangan dan juga studi-studi terdahulu yang telah dijabarkan, diduga terdapat kesinambungan baik dari *psychological capital* maupun *psychological empowerment* yang dapat memberikan kontribusi terhadap kemunculan perilaku kerja inovatif sehingga peneliti tertarik untuk mengungkap bagaimana gambaran *psychological capital* dan *psychological empowerment* terhadap perilaku kerja inovatif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang penulis jabarkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai *psychological capital* dan *psychological empowerment* terhadap perilaku kerja inovatif?
2. Bagaimana hubungan antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif?
3. Bagaimana hubungan antara *psychological empowerment* dengan perilaku kerja inovatif?
4. Bagaimana pengaruh *psychological capital* dan *psychological empowerment* terhadap perilaku kerja inovatif?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian yang penulis jabarkan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran mengenai *psychological capital* dan *psychological empowerment* terhadap perilaku kerja inovatif.

2. Mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif.
3. Mengetahui hubungan antara *psychological empowerment* dengan perilaku kerja inovatif.
4. Mengetahui pengaruh *psychological capital* dan *psychological empowerment* terhadap perilaku kerja inovatif.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ditinjau secara teoritis adalah untuk memberikan 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.

2. Manfaat Praktis

a. Penulis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengalaman mengenai penerapan ilmu pengetahuan psikologi terutama dalam penelitian di bidang industri dan organisasi, serta dapat memberikan gambaran mengenai *psychological capital*, *psychological empowerment*, dan perilaku kerja inovatif.

b. Organisasi

Bagi organisasi, diharapkan penelitian ini mampu memberikan rekomendasi kepada pihak-pihak yang berkaitan mengenai usaha-usaha apa saja yang dapat ditempuh guna meningkatkan *psychological capital* dan *psychological empowerment* karyawan yang harapannya adalah untuk menumbuhkan perilaku inovatif yang baik pada karyawan saat bekerja.

c. Pembaca

Bagi pembaca diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan sumber referensi pendukung lainnya yang berkaitan

dengan *psychological capital*, *psychological empowerment*, dan perilaku kerja inovatif.

d. Penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan sekaligus sebagai referensi penelitian dan bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian terkait gambaran *psychological capital*, *psychological empowerment*, dan perilaku kerja inovatif sehingga dapat dikembangkan lebih luas lagi.