

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini sedang merebaknya *corona virus disease* (covid-19) di seluruh negara tak luput juga di Indonesia yang terkena dampak dari wabah *corona virus disease* (covid-19) ini sehingga terciptanya peraturan-peraturan yang ditujukan untuk meredakan wabah virus *corona virus disease* (covid-19) ini. Pandemi covid 19 mulai masuk ke Indonesia saat terdengar 2 kasus positif pada tanggal 3 Maret 2020 dalam (Tim Detik.com, 2020). Semakin bertambah hari, kasus corona di Indonesia semakin meningkat. Untuk memutuskan rantai penyebaran, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam (Satgas Covid19,2020. <https://covid19.go.id/>). Selanjutnya, dari pihak pemerintah, instansi dan perusahaan swasta harus memikirkan tentang jalan keluar agar tidak terjebak lebih lama dari *corona virus disease* (covid-19) ini. Selama PSBB berlangsung di Indonesia, seluruh sektor industri terpaksa dihentikan sementara untuk mengikuti aturan pemerintah. Adanya aturan pemerintah mengenai PSBB, perekonomian di Indonesia menjadi terganggu. Sektor-sektor industri yang bukan merupakan bagian pangan, kesehatan, keuangan, komunikasi, serta listrik melakukan kegiatan ekonomi melalui daring. Akan tetapi sebagian perusahaan juga terdapat yang memutuskan untuk mengurangi karyawan yang bekerja di tempat kerja.

Menghadapi masa transisi pascapandemi covid-19, Kementerian Perindustrian mendorong industri makanan dan minuman menyiapkan diri untuk menyambut konsumsi masyarakat yang diprediksi bakal meningkat setelah adanya vaksin. Sektor strategis ini diperkirakan dapat tumbuh positif pada tahun 2021, mengingat produk makanan dan minuman sangat dibutuhkan masyarakat. Adanya perubahan pada pola konsumsi tersebut, juga menuntut sektor industri makanan dan minuman untuk lebih aktif dalam pengembangan inovasi sehingga memudahkan masyarakat bisa mengonsumsi dengan memperhatikan protokol kesehatan serta menjaga kebersihan dan rasa makanan. Bahkan, perubahan pola konsumsi masyarakat pun berkaitan dengan perubahan sistem pemasaran, logistik, dan produksi pada industri makanan-minuman. Adapun bidang produksi perlu diperkenalkan dengan teknologi pangan olahan dan diversifikasi produk seperti *frozen food* dan teknologi pengemasan lain yang membuat produk-produk lebih awet, dan juga produk-produk yang siap makan, yang tinggal dikirim dan bisa diolah lebih mudah di

rumah. Kemenperin mencatat, selama ini industri makanan dan minuman mampu memberikan kontribusi signifikan bagi perekonomian nasional. Oleh sebab itu, sektor strategis ini dimasukkan dalam prioritas pengembangan pada peta jalan Making Indonesia 4.0 dalam (<https://kemenperin.go.id/>).

Pandemi covid-19 yang sudah melanda sejak tahun lalu sangat berdampak besar bagi kehidupan manusia. Tidak hanya memengaruhi masalah kesehatan, namun, pandemi turut mengguncang berbagai sektor industri dan bisnis dengan salah satu yang berdampak paling besar adalah usaha kuliner atau *Food & Beverage* (F&B). pada saat ini pandemi yang belum juga berakhir, para pelaku usaha terus berupaya bangkit dari keterpurukan. Untuk menghadapi segala macam tantangan yang ada, mereka dituntut untuk lebih kreatif dengan lebih memaksimalkan strategi marketing baik penjualan melalui *online* maupun *offline*. Selain itu, para pelaku usaha juga harus pandai membaca peluang yang ada di pasar dan kemampuan masyarakat saat ini. Hal itu penting agar pelaku usaha di bidang kuliner bisa tetap bertahan ditengah ketidakpastian dan sengitnya pesaing (<https://www.medcom.id/>).

Pandemi covid-19 menimbulkan krisis yang sangat besar untuk bisnis perhotelan dan industri makanan dan minuman seperti hotel, restoran, dan bar. Banyaknya restoran yang terpaksa tutup karena kebijakan *lockdown* dan pembatasan interaksi sosial pada awal tahun 2020. Hal ini juga mempengaruhi kondisi konsumen yang cenderung menghindari interaksi dengan orang lain di tempat umum. Indonesia masih berada pada tahap penyesuaian terhadap pandemi covid-19. Meskipun Indonesia mengalami peningkatan dalam hal tantangan terhadap penanganan kesehatan manusia, Indonesia juga mengalami berbagai macam dampak akibat covid-19 yaitu salah satunya pada hampir seluruh sektor bisnis yang berkaitan dengan F&B terkena dampak dari pandemi covid-19. Inovasi bisnis dalam penjualan sangat dibutuhkan oleh setiap penjual atau perusahaan yang bergerak di sektor industri makanan dan minuman. Media yang paling tepat untuk memasarkan produk makanan dan minuman di masa pandemi covid-19 ini adalah melalui media elektronik atau sosial media. Adanya jarak antara produsen dan konsumen atau tidak bertemu secara langsung pada satu tempat membuat penggunaan media elektronik menjadi semakin digemari dan memiliki jangkauan pemasaran yang sangat luas.

Perlu adanya suatu ide-ide atau trobosan yang baru sehingga semua elemen baik masyarakat, instansi, perusahaan dan pemerintah bisa merasakan dampak positif yang sama sehingga dari harapan tersebut bisa menjadikan suatu perubahan yang bisa mengubah teknologi, sumber daya manusia (SDM), sumber daya alam (SDA) yang diharapkan mampu menjadi lebih baik. Serta memaksimalkan dalam mengembangkan ekonomi pada

masyarakat terlebih khususnya masyarakat yang bekerja di suatu instansi atau perusahaan yang memerlukan ide-ide baru, ide-ide yang inovatif serta bisa diterima oleh tempat kerja, konsumen atau pasar tersebut. Perkembangan teknologi dalam beberapa tahun terakhir memberikan dampak pada perubahan dunia industri di Indonesia. Perubahan teknologi industri pada saat ini memberikan efek yang positif dibidang perusahaan industri maupun jasa. Perkembangan teknologi yang tumbuh pesat ini yang memberikan dampak pola interaksi bagi karyawan yang sehingga semakin dinamis untuk meningkatkan peluang bisnis dan teknologi. Dampak dari perubahan teknologi yang semakin meningkat ini dikenal dengan revolusi industri 4.0, dimana perubahan ini memberikan dampak maksimal untuk berkembang menjadi lebih sempurna.

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.

Mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) agar memiliki kesiapan dan kompetensi dalam menghadapi persaingan di dunia kerja merupakan kewajiban yang harus dimiliki setiap individu. Hal ini mengartikan bahwa peran perilaku kerja 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 Janssen (D. A. Putri, 2020). Hal ini dapat diartikan bahwa inovasi dapat dilakukan oleh individu, dimulai dengan pembuatan ide untuk mengatasi masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Kemudian mencari dukungan dari rekan kerja dan atasan untuk dapat merealisasikan ide-ide yang telah dibuat, dan juga

individu akan menciptakan model dari ide tersebut. Agar mudah untuk diaplikasikan dalam pekerjaan maupun dalam perusahaan.

Perilaku kerja inovatif menjadi pengaruh penting untuk setiap pekerja terutama dalam penelitian ini adalah karyawan karena kepribadian proaktif berarti karakteristik yang dimiliki ditunjukkan dengan sikap dan menjadi kepribadian proaktif dalam kehidupan kerjanya. Perilaku kerja inovatif berkaitan dengan implemementasi ide baru yang tentunya berkaitan dengan keberhasilan maupun resiko kegagalan. Untuk itu diperlukan individu yang memiliki keyakinan yang kuat untuk menciptakan inovasi yang sukses Michael dkk, (Helmy & Pratama, 2018). Selanjutnya, Petterson, Kerrin dan Gatto-Roisad (D. A. Putri, 2020) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang terkait dengan munculnya perilaku kerja inovatif pada individu, yaitu faktor personal yang berasal dari internal individu diperusahaan, dan faktor yang berasal dari lingkungan kerja individu dalam perusahaan. Berdasarkan dua hal yang dapat melatar belakangi terjadinya perilaku kerja inovatif pada individu, faktor personal merupakan salah satu hal yang berpengaruh penting.

Menurut De Jong & Hartog (D. A. Putri, 2020) mendefinisikan perilaku inovatif di tempat kerja atau *Innovative Work Behavior* (IWB) sebagai kepribadian individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan (didalam pekerjaan, kelompok atau organisasi) ide-ide, proses-proses, produk-produk atau prosedur-prosedur yang baru dan berguna. Perilaku kerja inovatif yang bersumber dari ide bagi perusahaan ini untuk membantu perusahaan dalam hal beradaptasi di era revolusi industri saat ini atau yang dikenal era 4.0 Setelah hadirnya ide-ide kreatif akan mengeksekusi ide kreatif tersebut kedalam sebuah proses inovasi. Inovasi lebih diinginkan oleh sebuah organisasi terutama organisasi bisnis karena ide-ide baru yang kreatif tidak hanya dimunculkan saja, namun dapat diciptakan menjadi produk, kebijakan, sistem, cara, dll Woodman dkk., (D. A. Putri, 2020)

Perilaku inovatif individu berkaitan dengan kepribadian dosen dan kemampuan mereka untuk mengadopsi dan menggunakan ide-ide baru dan berguna di lingkungan kerja mereka (Agistiawati, dalam Suroso, dkk., 2021). Sejalan dengan hal tersebut, menurut Konermann (Hasanah dkk., 2019), perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) adalah perilaku yang dimulai sendiri, proses di mana ide-ide baru dihasilkan, dibuat, dikembangkan, diterapkan, dipromosikan, direalisasikan, dan dimodifikasi oleh pengajar agar bermanfaat. Sementara itu Kanter (Sasmita & Mustika, 2019) memaparkan bahwa inovasi di organisasi mengacu pada bakat dan kreativitas yang datang dari individu-individu di organisasi dalam proses menemukan ide atau solusi baru dalam menyelesaikan masalah.

Menurut Gaynor (Ismullah, 2018) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai tindakan individu untuk menciptakan dan mengadopsi ide-ide atau pemikiran, dan cara-cara baru guna diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Sementara itu, Scott & Bruce (Sa'adah & Etikariena, 2020) menyatakan perilaku kerja inovatif merupakan sebuah proses pembentukan ide hingga implementasi ide-ide baru tersebut. Inovasi pada tingkat individu, yang lebih dikenal sebagai perilaku kerja inovatif, merupakan salah satu cara terbaik dalam meningkatkan inovasi dan kesuksesan organisasi Afsar dkk (Helmy & Pratama, 2018).

Menurut Suryana & Kartib (Isnaeni, 2021) perilaku inovatif adalah kreativitas yang diterjemahkan menjadi sesuatu yang dapat diimplementasikan dan memberikan nilai tambah atas sumber daya yang kita miliki. Di sisi lain, King & Anderson (Gozukara dkk., 2016) berpendapat bahwa inovasi bukan hanya kreatifitas manusia akan tetapi juga termasuk mengembangkan ide-ide. Munculnya ide atau gagasan baru dianggap sebagai kreativitas, sedangkan mengimplementasikan ide baru disebut inovasi (Agustina, dalam Ismi dkk., 2021). Perilaku kerja 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 kerja inovatif inovatif.

Menurut 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 kerja 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 500 cabang perusahaan 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 dikondisi krisis, didukung tim yang profesional, siap menerima tantangan transformasi dan terus berinovasi menghadirkan model usaha yang memberikan keuntungan seluruh mitranya.

Berdasarkan studi pendahuluan terhadap perilaku kerja inovatif, peneliti menemukan beberapa masalah terkait dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Responden berinisial WT mengungkapkan bahwa masih terdapat kebuntuan ide-ide dalam berinovasi, terutama pada departemen *marketing*. 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. 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 studi pendahuluan yang telah dilakukan terhadap 3 responden pada Selasa, 14 Desember 2021 di kantor PT. Arabian Mitra Abadi, terhadap 3 responden, 1 responden sebagai karyawan, 1 responden sebagai karyawan dan 1 responden sebagai karyawan, 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 dan kurangnya keberanian dalam menyampaikan ide-ide di mana hal ini merupakan wujud dari *idea promotion*, faktor pendidikan rendah

dan kemampuan karyawan dalam beropini, *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).

Selanjutnya terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya perilaku kerja inovatif pada individu. Salah satunya adalah kepribadian proaktif sebagaimana dijelaskan oleh Seibert (Firdaus & Handoyo, 2021) kepribadian proaktif didefinisikan sebagai karakteristik individu yang berorientasi pada keuntungan, berinisiatif, berani melakukan sesuatu secara tekun, dan bertanggung jawab atas apa telah dilakukan sampai menghasilkan perubahan pada lingkungannya. Seseorang yang memiliki kepribadian proaktif akan dengan mandiri memahami lingkungan yang ia tempati termasuk di dalam sebuah perusahaan. Dengan begitu penelitian terdahulu ini menjadi landasan bahwa dalam menilai suatu kepribadian proaktif seseorang karyawan memiliki signifikansi terhadap perilaku kerja inovatif tersebut.

Hal serupa dinyatakan oleh Ng & Feldman (D. A. Putri, 2020) yang menyatakan bahwa individu dengan kepribadian proaktif mampu bertahan dengan gigih untuk mengusahakan berbagai cara agar mampu merubah situasi lingkungannya menjadi lebih baik. Selain itu, Kim dkk., (Helmy & Pratama, 2018) dalam penelitiannya mengatakan karyawan yang memiliki kepribadian proaktif yang tinggi memiliki kecenderungan memperbaharui pengetahuan dan skill yang dibutuhkan dalam pekerjaan dibandingkan dengan karyawan dengan kepribadian yang pasif. Kepribadian proaktif adalah suatu kecenderungan yang dimunculkan individu untuk mendapatkan kebebasan dalam setiap situasi, serta kemampuan individu untuk memberikan pengaruh dan memberikan perubahan dalam lingkungannya (D. A. Putri, 2020).

Menurut Fee dkk., (Lukito, 2020) kepribadian proaktif sebagai individu yang mengambil inisiatif untuk membuat perubahan positif dalam lingkungan pekerjaannya dengan mengatasi hambatan, meningkatkan arus keadaan atau membuat hal yang baru. Kepribadian proaktif dianggap sebagai disposisi stabil yang mengkarakteristikan individu

sebagai seseorang yang suka menantang status *quo* (perubahan) daripada menerima pasif dan beradaptasi dengan kondisi saat ini. Individu proaktif tidak akan merasa tertekan dan kehilangan fokus jika mereka dihadapkan dengan hambatan karir (misalnya penghentian atau pengurangan secara tiba-tiba).

Individu dengan kepribadian proaktif mampu mengubah lingkungannya melalui proses-proses yang akan dia lakukan serta terlibat secara aktif untuk berinisiatif dan bertindak untuk mengubah lingkungannya. Selanjutnya, individu yang memiliki kepribadian proaktif juga mampu bertahan dalam situasi yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keinginannya, dan serta akan tetap berusaha untuk merubah lingkungan tersebut menjadi lingkungan yang lebih baik sesuai dengan individu persepsikan tersebut. Selain faktor kepribadian proaktif yang ada pada individu, terdapat pula faktor pemberdayaan psikologis dimana dapat mempengaruhi kepribadian kerja inovatif pada individu sebagaimana yang dijelaskan oleh pernyataan Eturk, dkk, (Helmy & Pratama, 2018) bahwa faktor internal lain yang berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif adalah pemberdayaan psikologis.

Berdasarkan hasil yang didapat melalui pemaparan responden 1, 2, dan 3, diindikasikan bahwa masalah terkait kepribadian proaktif yang ada pada perusahaan mencakup terdapatnya kurangnya individu dalam mengidentifikasi peluang dalam perusahaan disebabkan tidak adanya bentuk ide secara fisik (proposal) dan survei secara langsung ke lapangan dimana ini merupakan bentuk dari kemampuan mengidentifikasi peluang, selanjutnya karyawan memiliki inisiatif yang rendah dikarenakan hanya terpaku yang sudah dibuat sebelumnya dan sulit untuk menerima yang baru mengenai langkah-langkah atau ide-ide yang telah dibuat oleh perusahaan dimana ini merupakan bentuk dari menunjukkan inisiatif. Pada saat karyawan mengambil sebuah pekerjaan akan siap dan menerima semua resiko terhadap pekerjaannya baik kecil dan besar dimana ini merupakan bentuk dari mengambil tindakan, Selanjutnya. Terdapatnya karyawan yang tidak bisa untuk menyelesaikan pekerjaannya hingga selesai dikarenakan sulitnya untuk menjalankan *jobdesk* yang banyak dan terdapat juga beberapa karyawan yang sudah *resign* dari perusahaan dimana ini merupakan bentuk dari bertahan hingga mencapai penutupan dengan membawa perubahan.

Peneliti menemukan beberapa masalah terkait dengan kepribadian proaktif karyawan. Responden berinsial BA mengungkapkan bahwa terdapat karyawan aktif dalam memberikan ide-ide akan tetapi tidak dibuatnya proposal dan tidak aktif untuk survei secara langsung di lapangan sehingga membutuhkan waktu untuk menampung ide-ide karyawan

tersebut. Responden berinisial WT mengungkapkan bahwa ketika karyawan memberikan sebuah ide terhadap atasan pemberian idenya secara langsung tetapi masih secara kasar. Selanjutnya responden RK mengungkapkan bahwa jika terdapat karyawan yang memiliki masalah dalam pekerjaannya akan dibantu secara bersama dengan melaksanakan program-program yang telah dibentuk sebelumnya.

Berdasarkan hasil yang didapat melalui pemaparan responden 1, 2, dan 3, diindikasikan bahwa masalah terkait kepribadian proaktif yang ada pada perusahaan mencakup inisiatif yang rendah di mana ini merupakan bentuk dari menunjukkan inisiatif dan dapat diartikan bahwa jika inisiatif rendah maka akan rendah pula juga kepribadian proaktifnya, sebaliknya. Jika inisiatif tinggi maka akan tinggi pula juga kepribadian proaktifnya. Hal ini didukung oleh penelitian mengenai kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif oleh DuBrin (D. A. Putri, 2020), yang mengartikan bahwa individu yang memiliki kepribadian proaktif akan mampu menentukan tantangan untuk dirinya sendiri, dan akan aktif untuk mengembangkan dirinya di dalam pekerjaannya.

Pemberdayaan psikologis didefinisikan sebagai peningkatan motivasi intrinsik individu terhadap tugas atau pekerjaannya Spreitzer (Saifullah dkk., 2019), pemberdayaan psikologis adalah suatu konsep psikologis dan memiliki beberapa dimensi. Terdapat 4 dimensi utama yang membentuknya yaitu *meaning*, *perceived impact*, *competence*, dan *self-determination* Spreitzer (Helmy & Pratama, 2018). Nasution (Helmy & Pratama, 2018) memberdayakan karyawan dapat dilakukan dengan memberikan empat unsur yang dapat membuat mereka bertindak lebih bebas untuk melakukan pencapaian dalam pekerjaan mereka. Pemberdayaan (*empowerment*), adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain Luthans (dalam Lodjo, 2013.).

Melalui pemberdayaan psikologis, karyawan cenderung mampu meningkatkan kontrol pribadi dan memotivasi diri untuk terlibat dalam pekerjaan sehingga menghasilkan manajerial dan organisasi yang positif Goksoy (Saifullah dkk., 2019). Mereka akan lebih melihat kemampuan mereka dan akan mampu memengaruhi pekerjaan serta organisasi dengan cara yang lebih berarti. Menurut Meyerson dkk., (Sumiarsih, 2017) pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*) menitikberatkan terhadap pemberdayaan karyawan pada keadaan psikisnya sehingga seorang karyawan akan mampu memahami kompetensi dan meningkatkan kapabilitasnya. Berkaitan dengan teori tersebut, Sulistyani (Dewi & Anshori, 2014) menjelaskan bahwa tujuan yang ingin dicapai dari pemberdayaan (*empowerment*) adalah untuk membentuk individu dan masyarakat menjadi mandiri yang

mana kemandirian tersebut meliputi kemandirian berpikir, bertindak dan mengendalikan apa yang dilakukan karyawan.

Berkaitan dengan teori tersebut, Sulistyani (Dewi & Anshori, 2014) menjelaskan bahwa tujuan yang ingin dicapai dari pemberdayaan (*empowerment*) adalah untuk membentuk individu dan masyarakat menjadi mandiri yang mana kemandirian tersebut meliputi kemandirian berpikir, bertindak dan mengendalikan apa yang dilakukan karyawan. Pemberdayaan psikologis dalam suatu organisasi menjadi solusi terhadap tingginya regulasi kerja yang menuntut karyawan memberikan kreativitasnya dan mampu bekerja sama agar organisasi efektif Spreitzer (Saifullah dkk., 2019).

Pemberdayaan psikologis 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, bertanggung jawab, dan partisipatif. Jung, Chow, & Wu (Amalia & Handoyo, 2018) memaparkan bahwa ketika karyawan merasa diberdayakan atau memiliki perasaan berdaya dalam organisasi, mereka cenderung menampilkan kepribadian kerja inovatif, karena mereka merasa bahwa peran pekerjaan mereka berharga. Hal ini menjelaskan bahwa perilaku kerja 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, pemberdayaan psikologis mengacu pada serangkaian kondisi psikologis yang berhubungan dengan dorongan intristik individu yang didasarkan pada teori Spreitzer (Sukrajap, 2016) mencakup arti (*meaning*), kompetensi (*competence*), menentukan nasib sendiri (*self determination*), dan dampak (*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.

Menurut Spreitzer (Amalia & Wardani, 2021) menjelaskan bahwasannya karena pemberdayaan psikologis 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 hasil yang didapat melalui pemaparan responden 1, 2, dan 3, diindikasikan bahwa masalah terkait pemberdayaan psikologis (*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 pemberdayaan psikologis.

Berdasarkan studi pendahuluan, peneliti menemukan beberapa masalah terkait dengan pemberdayaan psikologis 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.

Setelah penjabaran di atas, dapat dikatakan bahwa kepribadian proaktif dan pemberdayaan psikologis mampu menyumbang kontribusi pada peningkatan kualitas perilaku organisasi, salah satunya pada kemunculan perilaku kerja inovatif sebagaimana yang terjadi pada fenomena lapangan dan juga tercantum dalam penelitian-penelitian terdahulu.

Berdasarkan Studi terbaru yang telah dilakukan selama beberapa tahun terakhir terkait dengan kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif oleh Putri, D. A. (2020) dengan subjek berupa 315 generasi millennial yang berstatus sebagai karyawan full time di perusahaan barang maupun jasa di kota Surabaya. menyebutkan bahwa kepribadian memiliki hubungan yang signifikan positif dengan kepribadian kerja inovatif pada generasi millennial. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi kepribadian proaktif individu, maka semakin besar pula intensitas mereka memunculkan perilaku kerja inovatif. Sebaliknya, semakin rendah kepribadian proaktif individu, maka akan rendah pula perilaku kerja inovatifnya.

Selanjutnya pada penelitian dari Suryani, I., Halimatussakdiah, H., & Sofa, N. (2020) dengan subjek berupa tenaga pendidik (tendik) di 12 fakultas di Unsyiah dengan jabatan fungsional mulai dari Asisten Ahli hingga Guru Besar. menjelaskan bahwa pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif 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 mana variabel ini juga menguatkan hubungan kedua variabel tersebut.

Pada penelitian yang dipaparkan oleh Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018) mengenai pengaruh kepribadian proaktif dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif pada guru sekolah dasar di Kabupaten, Kebumen. Menyebutkan bahwa menunjukkan kepribadian proaktif berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis dan kepribadian inovatif.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepribadian proaktif dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif pada individu di dalam perusahaan dapat muncul dari sumber daya internal yang dimiliki oleh individu itu sendiri. Oleh karena demikian, beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan faktor-faktor internal yang dapat mendorong perilaku kerja inovatif dari individu tersebut. Hal ini

menjadikan gambaran bahwa untuk mengetahui deskripsi, karakteristik dan pengaruh kepribadian proaktif dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijabarkan, diduga terdapat kesinambungan baik dari kepribadian proaktif maupun pemberdayaan psikologis yang dapat memberikan kontribusi terhadap kemunculan perilaku kerja inovatif sehingga peneliti tertarik untuk mengungkap bagaimana pengaruh kepribadian proaktif dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kepribadian proaktif, pemberdayaan psikologis dan perilaku kerja inovatif?
2. Apakah ada hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif?
3. Apakah ada hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku kerja inovatif?
4. Apakah ada pengaruh antara kepribadian proaktif dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi kepribadian proaktif, pemberdayaan psikologis dan perilaku kerja inovatif.
2. Untuk mengetahui adanya hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif.
3. Untuk mengetahui hubungan adanya antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku kerja inovatif.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara kepribadian proaktif dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai kepribadian proaktif dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan. Selain itu juga dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi

peneliti psikologi, khususnya yang berhubungan dengan psikologi industri dan organisasi

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini penulis dapat memberikan informasi tentang penerapan ilmu pengetahuan ke dalam penelitian dibidang industri dan organisasi serta memberikan gambaran tentang pengaruh kepribadian proaktif dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif.
- b. Penelitian ini juga bisa dijadikan acuan guna penelitian selanjutnya, penelitian ini menghimbau untuk perusahaan, organisasi dan karyawan agar dapat meningkatkan kepribadian kerja yang baik dalam melakukan kepribadian yang proaktif, pemberdayaan psikologis dan perilaku kerja inovatif.
- c. Pembaca
Memberikan informasi dan sumber referensi yang mendukung peneliti lain yang melakukan penelitian serupa.