

Peran Modal Psikologis dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Perusahaan Bidang

Konstruksi

ABSTRAK

Tegar Jiwa Prakassya

Nanum Sofia, S.Psi., S.Ant., MA

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Email: 19320176@students.uui.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah semakin tinggi modal psikologis maka semakin tinggi juga tingkat perilaku kerja inovatif, dan semakin rendah modal psikologis maka semakin rendah juga perilaku kerja inovatif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 183 karyawan pada perusahaan yang bergerak pada bidang konstruksi yang rentang usianya 21-60 tahun. Skala modal psikologis menggunakan skala yang dikembangkan oleh Luthans, Youssef, & Avolio (2007). Skala perilaku kerja inovatif menggunakan skala yang dikembangkan oleh De Jong & Den Hartog (2010). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi parametrik. Riset dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif, semakin tinggi tingkat modal psikologis, maka semakin tinggi juga tingkat perilaku kerja inovatif yang dimiliki karyawan.

Kata Kunci : Karyawan, Modal Psikologis, Perilaku Kerja Inovatif

The Role of Psychological Capital with Innovative Work Behavior in Construction

Companies

ABSTRACT

Tegar Jiwa Prakassya

Nanum Sofia, S.Psi., S.Ant., MA

Faculty of Psychology

Indonesian Islamic University, Yogyakarta

Email: 19320176@students.uui.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the role of psychological capital in innovative work behavior. The hypothesis put forward in this research is that the higher the psychological capital, the higher the level of innovative work behavior, and the lower the psychological capital, the lower the innovative work behavior. The subjects in this research were 183 employees at companies operating in the construction sector whose ages ranged from 21-60 years. The psychological capital scale uses a scale developed by Luthans, Youssef, & Avolio (2007). The innovative work behavior scale uses a scale developed by De Jong & Den Hartog (2010). Data analysis in this research uses parametric regression. The research in this study shows that there is a significant role between psychological capital and innovative work behavior. The higher the level of psychological capital, the higher the level of innovative work behavior that employees have.

Keywords: Employees, Innovative Work Behavior, Psychological Capital.