

NASKAH PUBLIKASI

**PERAN KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN MODAL PSIKOLOGIS
TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN**



Oleh:

Arifah Nur Ismullah

Sus Budiharto



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

NASKAH PUBLIKASI

**PERAN KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN MODAL PSIKOLOGIS
TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN**



Oleh:

Arifah Nur Ismullah

Sus Budiharto

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

NASKAH PUBLIKASI

PERAN ANTARA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN MODAL
PSIKOLOGIS TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN



Dosen Pembimbing Utama

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sus Budiharto'.

Sus Budiharto, S.Psi., M.Psi., Psikolog

*THE ROLE OF AUTHENTIC LEADERSHIP AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL
TO INNOVATIVE EMPLOYEE BEHAVIOR*

Arifah Nur Ismullah
Sus Budiharto

Abstract

This study aims to determine the role between authentic leadership and psychological capital to employee innovative work behavior. The hypothesis proposed is authentic leadership and psychological capital will be a predictor of innovative employee behavior in employees. Furthermore, authentic leadership will be positively related to employee's innovative work behavior. The study involved 114 automotive employees in Yogyakarta. This research is according to Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, and Peterson (2008), the scale of psychological capital adapted by researchers from the scale PCQ (Psychological Capital Questionnaire) according to Luthan, Avolio, Avey, and Norman (2007), according to Spiegelaere, Gyes, Tom and Geert (2012) based on De Jong and Den Hartog (2008)). The results indicate that 42% employee innovative work behavior, with $R = 0.656$, and $R^2 = 0.420$, and $p = 0.000$. Furthermore there is a positive relationship between authentic leadership with employee's innovative work behavior with $r = 0.329$ and $r^2 = 0.108$ and $p = 0,000$. There is a positive correlation between psychological capital and employee's innovative work behavior with $r = 0.656$ and $r^2 = 42.9$ and $p = 0,000$. Based on these results, the hypothesis of this study is accepted.

Keywords: *authentic leadership, psychological capital, innovative work behavior*

Pengantar

Perilaku inovatif merupakan strategi bisnis yang diperlukan organisasi untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas organisasi agar mampu bersaing dengan kompetitor dalam lingkup nasional maupun internasional (Soegiastuti & Haryanti, 2013). Individu yang mempunyai perilaku inovatif adalah individu yang mampu berfikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya dan mengupayakan agar perubahan tersebut memiliki keunggulan atau nilai tambah tertentu. Perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang lebih maju. Selain itu, individu yang berperilaku inovatif akan berupaya melakukan pemecahan masalah dengan cara yang lebih efektif dan efisien (Purba, 2009).

Idealnya setiap karyawan dapat berinovasi dan mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja, seperti terus memunculkan ide-ide baru dan orisinal yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Perusahaan dan karyawan yang kurang tanggap terhadap perubahan zaman dan kurang melakukan inovasi maka kinerja dan prestasi akan sulit diraih. Michael, Hou dan Fan (2011) mengungkapkan bahwa karyawan memiliki peran penting dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan, sehingga perusahaan harus mempertimbangkan karyawan yang unggul dan kompetitif demi kemajuan sebuah perusahaan. Inovasi merupakan kunci dari kemajuan perusahaan, karena inovasi merupakan ide-ide kreatif dan baru yang ditawarkan oleh karyawan untuk menunjang kemajuan perusahaan (Michael, dkk, 2001).

Meski demikian, pada kenyataannya tidak semua karyawan mampu memunculkan perilaku inovatif, sehingga dapat menurunkan kinerja. Hasil penelitian Fajrianthi dan Kresnandito (2012) menunjukkan terjadinya penurunan pendengar radio di Surabaya dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Hal tersebut diakibatkan oleh kurangnya inovasi yang dilakukan penyiar dan pengelola radio. Penurunan jumlah pendengar tersebut diduga juga diakibatkan oleh kejenuhan para masyarakat dengan siaran radio yang terlalu monoton. Siaran radio hanya diisi dengan program musik tanpa sentuhan dan inovasi lain dari penyiar, sehingga pendengar merasa jenuh karena tidak ada bedanya dengan mendengarkan musik dari CD.

Berdasarkan masalah di atas maka diketahui bahwa ketika karyawan atau organisasi tidak mampu untuk terus berinovasi maka akan berdampak buruk pada perkembangan organisasi dan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti yang diungkapkan oleh Yuan and Woodman (2010) bahwa perilaku inovasi karyawan merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Perusahaan perlu mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul, dan siap menghadapi tekanan tinggi yang terus-menerus datang dari perilaku inovatif para kompetitor, sehingga mampu meraih kesuksesan berkelanjutan (Aditya & Ardana, 2016).

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan salah satu perusahaan otomotif di Yogyakarta. Berdasarkan informasi yang diperoleh terdapat 150 karyawan yang bekerja di perusahaan otomotif tersebut, dengan berbagai macam pekerjaan, mulai dari administrasi dan operasional kantor hingga *sales office* dan *mind dealer*.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan terlihat bahwa terdapat beberapa karyawan yang memunculkan salah satu perilaku inovatif berupa *idea generation* yaitu perilaku pemunculan ide, gagasan, konsep untuk mengatasi permasalahan atau untuk meningkatkan kinerja dengan tujuan pengembangan. Hal tersebut terlihat saat *briefing* di pagi hari, kepala divisi tampak melakukan evaluasi kerja pada hari sebelumnya, kemudian membagi *sales* dalam beberapa kelompok. Kemudian *sales* melakukan diskusi kelompok untuk menyelesaikan permasalahan sebelumnya di lapangan serta mencari solusi untuk mengatasi hal tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan berusaha memunculkan perilaku inovatif.

Meski demikian, terdapat beberapa karyawan yang tidak menunjukkan perilaku inovatif. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Divisi Mekanik diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu menyalurkan pendapat atau mencari solusi ketika ada permasalahan. Kepala divisi mengatakan bahwa ketika sedang diadakan rapat evaluasi terdapat beberapa karyawan yang tidak mau mengemukakan pendapat dan mencari solusi permasalahan. Menurutnya mereka hanya datang, mendengarkan, lalu pulang, tidak mau berkembang. Selain itu, beliau menyadari dan memaklumi bahwa mungkin saja kurangnya inovasi karyawan tersebut dikarenakan karyawan tidak menyukai perilakunya yang selalu *to the point* dan tidak suka basa basi.

Ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan perilaku inovatif pada karyawan. Jingzhao (Li & Zheng, 2014) menyatakan ada dua faktor yang dapat memunculkan perilaku inovatif yaitu, faktor eksternal dan faktor internal. faktor

eksternal mengacu pada kondisi lingkungan dan dukungan dari para pemimpin dimana seseorang tersebut bekerja. Sedangkan faktor internal yaitu faktor yang dapat menimbulkan perilaku inovatif yang berasal dari inovasi pribadi dan kemampuan dalam diri seseorang untuk berpartisipasi.

Terdapat beberapa hasil penelitian yang menyebutkan bahwa faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dapat menstimulasi perilaku inovatif karyawan. Parashakti, Rizki, dan Saragih (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan. Kepemimpinan transformasional mampu memotivasi karyawan untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menstimulasi bawahan untuk meningkatkan performa dan memunculkan perilaku kerja inovatif yang dimiliki. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemungkinan kepemimpinan autentik juga akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap perilaku inovatif karyawan karena di dalam diri pemimpin autentik terdapat jiwa pemimpin transformasional dan pemimpin etis. Avolio (Haryokusumo, 2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik merupakan gabungan dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan etis, dimana pemimpin tidak hanya mampu untuk memotivasi karyawan namun pemimpin yang autentik akan bertindak sesuai standar moral dan keyakinan tertentu serta

mampu menciptakan lingkungan positif di tempat kerja dengan tujuan untuk mendapatkan kredibilitas dan kepercayaan dari bawahan, serta membangun kerjasama dengan bawahan.

Walumba, Avolio, Gardner, Wernsing dan Peterson (2008) menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik mampu meningkatkan keterikatan dan kepuasan bawahan serta memperkuat identitas yang dimiliki oleh bawahan secara positif terhadap organisasi. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat menstimulasi perilaku kerja inovatif pada karyawan karena pemimpin merupakan orang yang akan berinteraksi langsung dengan karyawan, sehingga perilaku yang dimunculkan pemimpin akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka kepemimpinan autentik merupakan kepemimpinan yang penting untuk diterapkan di sebuah organisasi, karena kepemimpinan autentik akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya serta menciptakan lingkungan positif di tempat kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mendapatkan kepercayaan dari bawahan. Kepuasan kerja dan kepercayaan dari karyawan terhadap pemimpin akan menstimulasi karyawan untuk melakukan timbal balik terhadap pemimpin maupun perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan performa dan perilaku inovatif di tempat kerja. Perilaku inovatif dan peningkatan kinerja karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan seperti peningkatan kualitas perusahaan, sehingga perusahaan akan mampu bersaing dengan kompetitor.

Selain faktor eksternal terdapat beberapa hasil penelitian yang menyebutkan bahwa faktor internal seperti modal psikologis dapat menstimulasi

perilaku inovatif karyawan. Ratnaningsih, Prasetyo, dan Prihatsanti (2016) melakukan penelitian mengenai hubungan antara modal psikologis dan perilaku inovatif di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara modal psikologis dan perilaku inovatif. modal psikologis memiliki sumbangan efektif 27 % terhadap variabel perilaku inovatif di tempat kerja. Dengan demikian modal psikologis memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif.

Modal psikologis menurut Luthan, Avolio, Avey dan Norman (2007) merupakan pendekatan psikologis di tempat kerja dan digunakan untuk menangkap kapasitas psikologis individu yang dapat diukur dan dikembangkan untuk peningkatan kinerja. Seseorang yang mampu mengoptimalkan modal psikologis dalam dirinya akan membantu dalam peningkatan kinerja, misalnya seseorang yang memiliki keyakinan diri dalam bekerja maka akan mampu mengambil peluang untuk mencapai kesuksesan. Hal tersebut menunjukkan bahwa modal psikologis merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan agar mampu melihat peluang yang ada dan meningkatkan perilaku inovatif pada dirinya sehingga mampu mencapai kesuksesan personal maupun kelompok. Uraian tersebut sesuai dengan pendapat Luthan, dkk (2007) bahwa modal psikologis yang dikembangkan dapat dimanfaatkan untuk peningkatan kinerja seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara kepemimpinan autentik dan modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan.

Metode Penelitian

A. Subjek Penelitian

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan otomotif cabang Yogyakarta. Jumlah subjek pada penelitian ini sebanyak 114 karyawan. Subjek penelitian memiliki karakteristik baik laki-laki maupun perempuan yang berdomisili di Yogyakarta.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan metode kuantitatif korelasional dengan menggunakan alat ukur pengumpulan data berupa skala. Skala dalam penelitian ini terdiri dari skala kepemimpinan autentik, skala modal psikologis dan skala perilaku kerja inovatif yang disusun dan diadaptasi dari alat ukur yang telah ada.

1. Skala Kepemimpinan Autentik

Pada penelitian ini, kepemimpinan autentik diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, dan Peterson (2008). Skala ini terdiri dari 16 aitem *favourable*, 4 aitem mengukur aspek *self awereness*, 4 aitem mengukur aspek *relational tranparancy*, 4 aitem mengukur aspek *balanced proscessing*, dan 4 aitem mengukur aspek *internalized moral perspective*.

Skala kepemimpinan autentik ini memuat lima pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi dari pernyataan yang diberikan oleh subjek. Penilaian dalam skala ini dilakukan berdasarkan metode skala *likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu tidak pernah akan mendapat skor

0, jarang akan mendapat skor 1, kadang-kadang akan mendapat skor 2, sering akan mendapat skor 3, kemudian selalu akan mendapat skor 4.

2. Skala Modal Psikologis

Pada penelitian ini, modal psikologis diukur menggunakan skala yang diadaptasi dari penelitian Luthan, Avolio, Avey dan Norman (2007). Skala ini terdiri dari 21 aitem, dengan 6 aitem mengukur aspek *self efficacy*, 6 aitem mengukur aspek *hope*, 5 aitem mengukur aspek *resiliency*, dan 4 aitem mengukur aspek *optimism*.

Skala modal psikologis ini memuat enam pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi dari pernyataan yang diberikan oleh subjek. Penilaian dalam skala ini dilakukan berdasarkan metode skala *likert* yang terdiri dari enam pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju akan mendapat skor 1, tidak setuju akan mendapat skor 2, agak tidak setuju akan mendapat skor 3, agak setuju akan mendapat skor 4, setuju akan mendapat skor 5, dan sangat setuju akan mendapat skor 6.

C. Metode Analisis Data

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian korelasional, dimana peneliti ingin mengetahui peran antara variabel bebas yaitu kepemimpinan autentik dan modal psikologis dan variabel tergantung yaitu perilaku kerja inovatif. Teknik analisis data yang dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis yaitu melakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas. Analisis data dilakukan menggunakan *SPSS version 17 for Windows*.

Hasil Penelitian

A. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linearitas menggunakan bantuan program *SPSS 17 for Windows*. Uji normalitas dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan skor K-SZ 0,734 dengan nilai $p = 0,654$ ($p > 0,05$) untuk skala kepemimpinan autentik, skor K-SZ 0,608 dengan nilai $p = 0,854$ ($p > 0,05$) untuk skala modal psikologis, dan skor K-SZ 1,314 dengan nilai $p = 0,063$ ($p > 0,05$) untuk skala perilaku kerja inovatif. Hasil uji linearitas nilai menunjukkan signifikansi *linierity* antara kepemimpinan autentik dengan perilaku kerja inovatif adalah $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dengan nilai $F = 16,622$, sehingga terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel tersebut. Selain itu signifikansi *linierity* antara modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif adalah $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dengan nilai $F = 97,183$, sehingga terdapat hubungan yang linier.

B. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik analisis regresi. Berdasarkan uji hipotesis pada kepemimpinan autentik dan modal psikologis enunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi atau R sebesar 0.656 dan nilai koefisien determinan atau R^2 sebesar 0.420, hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik dan modal psikologis berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 42 %. Hasil analisis data juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya hasil signifikansi korelasi dari

kepemimpinan autentik dan perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan koefisien determinasi (r^2) yaitu 0,108. Selain itu hasil signifikansi korelasi dari modal psikologis dan perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan koefisien determinasi (r^2) yaitu 0,429. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kepemimpinan autentik dan modal psikologis menjadi prediktor bagi variabel perilaku kerja inovatif, terdapat hubungan positif antara kepemimpinan autentik dengan perilaku kerja inovatif, dan terdapat hubungan positif antara modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif.

Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa sebaran data terdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier antara kepemimpinan autentik dengan modal psikologis, kepemimpinan autentik dengan perilaku kerja inovatif, dan modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif. Berdasarkan hasil tersebut maka peneliti menggunakan teknik analisis Regresi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi atau R sebesar 0.656 dan nilai koefisien determinan atau R^2 sebesar 0.420, hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik dan modal psikologis berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 42 %. Hasil analisis data juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga kepemimpinan autentik dan modal psikologis menjadi prediktor bagi variabel perilaku kerja inovatif.

Selanjutnya hasil signifikansi korelasi dari kepemimpinan autentik dan perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan koefisien

determinasi (r^2) yaitu 0,108, sehingga terdapat hubungan linier antara kepemimpinan autentik dengan perilaku kerja inovatif. Selain itu hasil signifikansi korelasi dari modal psikologis dan perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan koefisien determinasi (r^2) yaitu 0,429, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diketahui bahwa kepemimpinan autentik dan modal psikologis berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 42 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat persamaan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan autentik dan modal psikologis akan menjadi prediktor yang signifikan bagi perilaku kerja inovatif. Selanjutnya kepemimpinan autentik akan berkorelasi positif dengan perilaku kerja inovatif, dan modal psikologis akan berkorelasi positif dengan perilaku kerja inovatif.

Hubungan positif antara kepemimpinan autentik dengan perilaku kerja inovatif sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Avolio, Gardner, Walumba, Luthans, dan May (Andiyasari & Pitaloka, 2010) kepemimpinan autentik mampu meningkatkan kepuasan bawahan serta memperkuat identitas yang dimiliki oleh bawahan secara positif terhadap organisasi. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa pemimpin yang autentik mampu meningkatkan dan menumbuhkan kepuasan dan kepercayaan diri karyawan, dimana kepuasan karyawan terhadap perilaku pemimpin kepada karyawan mampu menimbulkan perilaku timbal balik dari karyawan terhadap pemimpin maupun terhadap

karyawan. Timbal balik tersebut dapat berupa perilaku positif seperti termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta memunculkan dan mengembangkan perilaku inovatif.

Hal tersebut terbukti dalam penelitian ini, dimana dengan pemimpin yang autentik maka karyawan akan memunculkan perilaku inovatif seperti memperbaiki cara-cara pelaksanaan tugas, memunculkan ide atau teknik kerja baru untuk meningkatkan kualitas, mencari alternatif solusi untuk menyelesaikan permasalahan, mampu menarik simpati anggota organisasi lain untuk mendukung metode atau inovasi yang sedang dibuat, mampu mengaplikasikan inovasi baru tersebut dalam dunia kerja, dan mampu memkomersilkan hasil inovasi tersebut.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, saat *briefing* di pagi hari, kepala divisi tampak melakukan evaluasi kerja pada hari sebelumnya, kemudian membagi sales dalam beberapa kelompok. Kemudian sales tersebut melakukan diskusi kelompok untuk menyelesaikan permasalahan sebelumnya di lapangan serta mencari solusi untuk mengatasi hal tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan menunjukkan perilaku inovatif pada aspek *idea generation* yaitu perilaku pemunculan ide, gagasan, konsep untuk mengatasi permasalahan atau untuk meningkatkan kinerja dengan tujuan pengembangan. Hal tersebut juga dibuktikan dengan hasil analisis data yang menunjukkan kepemimpinan autentik berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 51 %, dan diikuti dengan hasil analisis data yang

menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif karyawan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 57,02 %.

Uraian di atas juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2014) yang mengatakan bahwa motivasi mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif, motivasi akan meningkatkan ketertarikan karyawan pada pekerjaan, selain itu motivasi merupakan alat untuk mengaktifkan kemampuan tertentu dalam mencapai kinerja dan merupakan alat untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki agar dapat menguasai tugas-tugas pada masa yang akan datang. Selain itu juga sejalan dengan penelitian Fajrianti dan Kresnandito (2012), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif. Avolio (Haryokusumo, 2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik merupakan gabungan dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan etis. Dengan demikian kepemimpinan autentik akan berhubungan dengan perilaku kerja inovatif.

Selanjutnya hubungan positif antara modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Luthan, dkk (2007) yang mengungkapkan bahwa modal psikologis dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari penyelesaian dan pemunculan alternatif solusi untuk mengatasi permasalahan. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat dari Osigweh (Nurfaizal, 2016) yang menyatakan bahwa dimensi-dimensi dalam modal psikologis apabila dikembangkan secara optimal akan

mampu mengoptimalkan potensi positif yang dimiliki individu sehingga bisa membantu kinerja individu maupun organisasi. Hal tersebut terbukti dalam penelitian ini dimana karyawan yang merasa percaya diri bahwa dia memiliki potensi dalam diri untuk dikembangkan maka akan termotivasi untuk menunjukkan potensi tersebut, sehingga hal tersebut akan memunculkan perilaku inovatif pada diri karyawan tersebut.

Hal lain yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki perilaku kerja inovatif adalah karyawan merasa dapat menangani permasalahan yang sedang dihadapi, perasaan mampu tersebut dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuannya dan memunculkan ide-ide baru untuk menyelesaikan tugas yang sedang dihadapi. Hal tersebut juga dibuktikan dengan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa modal psikologis pada diri karyawan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 62,28 %, dan diikuti dengan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif karyawan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 57,02 %.

Uraian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih, Prasetyo, dan Prihatsanti (2016) yang menjelaskan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif di tempat kerja yaitu semakin tinggi individu memiliki modal psikologis dalam dirinya maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang akan dimunculkan.

Berdasarkan hasil wawancara tambahan yang telah dilakukan kepada salah satu karyawan otomotif ditemukan bahwa dalam pelaksanaan tugas karyawan tersebut melakukan inovasi kerja. Karyawan tersebut mengatakan bahwa dalam pelaksanaan tugas sering melakukan eksperimen pembuatan alat kerja baru, seperti pembuatan treker yang berguna untuk memasang komponen lebih presisi dan cepat, karyawan juga mengatakan bahwa eksperimen tersebut dilakukan bersama dua orang karyawan lain.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti, yaitu kepemimpinan autentik dan modal psikologis menjadi prediktor bagi perilaku kerja inovatif. Selanjutnya kepemimpinan autentik memiliki hubungan positif dengan perilaku inovatif, dan modal psikologis memiliki hubungan positif dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan. Penerapan kepemimpinan autentik dan modal psikologis secara efektif dapat meningkatkan perilaku inovatif pada karyawan.

Dalam pelaksanaan pengambilan data penelitian terdapat beberapa hambatan yang dialami oleh peneliti kesulitan dalam menentukan waktu yang tepat untuk membagikan kuisisioner kepada karyawan, hal tersebut dikarenakan kesibukan karyawan di dalam perusahaan. Selain itu kendala yang terjadi pada penelitian ini adalah beberapa kuisisioner yang tidak dikembalikan oleh karyawan, hal tersebut diduga karena kesibukan karyawan, sehingga terjadi kelalaian. Penelitian ini memiliki kekurangan yaitu sekitar 30 karyawan dari 114 karyawan melakukan pengisian kuisisioner tanpa pengawasan dan arahan dari peneliti, hal tersebut juga dikarenakan kesibukan karyawan, dan juga

penolakan dari karyawan tersebut untuk ditunggu dalam pengisian kuisioner. Sehingga peneliti menitipkan kuisioner tersebut kepada general administrasi untuk kemudian dibagikan kepada karyawan yang menolak untuk mengisi kuisioner secara langsung. Dengan demikian peneliti melakukan kunjungan rutin selama dua minggu dengan jangka waktu dua hari sekali untuk melakukan pengecekan dan pengambilan kuisioner yang telah terkumpul.

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik dan modal psikologis berpengaruh dan mampu menjadi prediktor terhadap perilaku kerja inovatif karyawan sebesar 42 %. Selanjutnya terdapat korelasi positif antara kepemimpinan autentik dengan perilaku kerja inovatif karyawan, serta korelasi positif antara modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kepemimpinan autentik atasan maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap modal psikologis yang dimilikinya maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima.

Saran

1. Bagi Karyawan dan Institusi Terkait

Diharapkan kepada perusahaan untuk semakin meningkatkan inovasi kerja, salah satunya dengan melakukan pengelolaan modal psikologis pada karyawan, dengan cara memfasilitasi karyawan untuk berkinerja melalui program pelatihan atau program pengembangan kerja. Selain itu dapat

dilakukan dengan memberikan tugas yang menantang serta pemberian *reward*, sehingga akan meningkatkan resiliensi, harapan dan optimisme dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya diharapkan untuk mempertahankan kepemimpinan autentik pada seorang pemimpin, sehingga akan terus berdampak positif pada inovasi kerja karyawan. Dengan dimilikinya perilaku kerja inovatif pada karyawan maka karyawan tersebut akan meningkatkan kinerja, sehingga berdampak bagi kemajuan perusahaan dan mampu bersaing dengan kompetitor lain secara nasional maupun internasional.

2. Bagi peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya melakukan persiapan jauh-jauh hari karena dalam penelitian ini diketahui bahwa untuk mendapatkan perizinan untuk melakukan penelitian membutuhkan waktu selama dua bulan. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya lebih intens dalam pengambilan data, sehingga pengumpulan data dapat dipercepat. Selanjutnya diharapkan menambah subjek penelitian, sehingga hasil yang didapatkan semakin valid dan semakin memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Andiyasari, A., Si, M., Pitaloka, A., & Si, M. (2010). Persepsi kepemimpinan otentik dan work engagement pada generasi x & y di indonesia. *Jurnal Universitas Paramadina*, 7(1), 371-388.
- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, self efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(3), 1801-1830.
- Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: measurement and validation. *EIM Business And Policy Research*, 1-27.
- Fajrianthi & Kresnandito, A. P. (2012). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(02), 96-102.
- Haryokusumo, D. (2016). Pengaruh kepemimpinan autentik pada emosi positif, kepercayaan dan harapan serta dampaknya pada komitmen organisasional. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(2), 13-31.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The influential factors of employees' innovative behavior and the management advices. *Journal of Service Science and Management*, 7(6), 446-450.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Michael, L. H., Hou, S. T., & Fan, H. L. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.
- Nurfaizal, Y. (2016). *Psychological capital kreatif creative psychological capital (crepsycap)*. *Pro Bisnis*, 9(2), 71-85.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan (studi kasus di pt. Bank danamon indonesia). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 81-96.

- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 15(2), 19-32.
- Purba, S. (2009). Pengaruh budaya organisasi, modal intelektual, dan perilaku inovatif terhadap kinerja pemimpin jurusan di universitas negeri medan. *Kinerja: Journal of Business and Economics*, 13(2), 150-167.
- Ratnaningsih, I. Z., Prasetyo, A. R., & Prihatsanti, U. (2016). Predicting innovative behavior among employees in a manufacturing company: the role of psychological capital. *Anima Indonesian Psychological Journal*, 31(2), 84-90.
- Soebardi, R. (2012). Perilaku inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1), 57-74.
- Soegiastuti, J., & Haryanti, C. S. (2013). Model kinerja pemasaran usaha kecil dan menengah (ukm) di jawa tengah. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 56-68.
- Spiegalaere, S. D., Gyes, G. V., Tom, V. T., & Geert, V. H. (2012). Innovative work behavior: concept & measurement. *ISPIM*, 1-19.
- Sumarjaya, M. B. (2017). Pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja di hotel asana agung putra bali: *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(4), 1846-1876.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pandawa). *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 553-550.
- Turek, A. W. (2012). Innovative work behavior and psychological capital—analysis of relationships. *Organizacja i Zarządzanie: kwartalnik naukowy*, 3(19), 71-88.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Widodo, W. (2014). Upaya peningkatan kinerja inovatif berbasis pola kerja cerdas dalam konteks teknologi informasi. *Journal of Technology Management*, 13(2), 154-172.
- Yuan, F., & Woodman, R. (2010). Innovative behavior in the work place: the role of performance and image outcome expectation. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.