

PENGARUH PROACTIVE PERSONALITY DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS TERHADAP PERILAKU INOVATIF MELALUI CREATIVE SELF EFFICACY

Irfan Helmy¹, Marynta Putri Pratama²

^{1,2}STIE Putra Bangsa

Email : vansmedia@gmail.com¹, _maryntaputri@yahoo.com²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh proactive personality dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif dengan creative self efficacy (CSE) sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilaksanakan di sekolah dasar dengan jumlah responden 150 orang guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat uji statistik analisis jalur (path analyses). Hasil penelitian menunjukkan bahwa proactive personality, pemberdayaan psikologis dan CSE berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Selain itu CSE terbukti mampu memediasi hubungan antara proactive personality dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif.

Kata Kunci: Proactive Personality, Pemberdayaan Psikologis, Creative Self Efficacy, Perilaku Inovatif

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of proactive personality and psychological empowerment on innovative behavior with creative self efficacy (CSE) as a mediating variable. This research was carried out in elementary schools with a total of 150 teachers. This study uses a quantitative approach with a path analysis statistical test tool. The results showed that proactive personality, psychological empowerment and CSE influence innovative behavior. In addition CSE has been proven to mediate the relationship between proactive personality and psychological empowerment of innovative behavior.

Keywords: Proactive Personality, Psychological Empowerment, Creative Self Efficacy, Innovative Behavior

PENDAHULUAN

Mempersiapkan peserta didik agar memiliki kesiapan dan kompetensi dalam menghadapi persaingan di dunia kerja merupakan kewajiban setiap lembaga

pendidikan. Inovasi dalam pembelajaran merupakan syarat mutlak untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berdaya saing. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kemampuan dan mutu sumber daya guru ketika melakukan pembelajaran di kelas. Inovasi dalam bidang kurikulum, kualitas sarana dan prasarana seharusnya diikuti oleh pembaharuan dalam pembelajaran di kelas. Menurut dan PP No. 19 tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 19 ayat (1). Dalam PP no 19, ayat (1), guru memiliki tanggung jawab untuk menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dan dinamis. Untuk itu sangat dibutuhkan guru-guru yang memiliki inovasi untuk memunculkan sebuah ide dan menerapkannya dalam pelaksanaan pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji literatur dan menguji faktor yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru.

Perilaku inovatif merupakan keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan ide (*idea generating*), pengenalan ide (*idea promoting*), dan penerapan dari sesuatu yang baru (*idea implementation*) (Bruce, 1994; Jennsen, 2004). Sebagian besar peneliti telah menyoroti pentingnya faktor kepribadian dalam pembentukan perilaku inovatif di tempat kerja. Siebert (2001) menyimpulkan individu yang memiliki kepribadian proaktif memiliki kecenderungan yang kuat untuk mencari informasi dan peluang di lingkungan kerjanya yang berdampak terhadap kreativitas kerja. Selain itu, Kim, et al (2010) 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. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, penelitian ini akan menguji pengaruh proactive personality sebagai faktor disposisi yang berpengaruh terhadap perilaku. Hasil penelitian di atas menunjukkan pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif, akan tetapi masih jarang penelitian yang mengujinya dengan guru sebagai objek penelitian. Sebuah ide kreatif seorang guru sangat diperlukan untuk dapat mengubah situasi pembelajaran menjadi menarik dan efektif sekaligus mengajak siswa lebih aktif. Selain itu, dalam era globalisasi persoalan-

persoalan yang muncul dalam pembelajaran salah satunya harus diantisipasi dengan inovasi-inovasi terhadap model pembelajaran atau media pembelajaran.

Perilaku 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 et al, 2011). Tierney dan Farmer (2002; 2011) mengajukan sebuah konsep *creative self efficacy* (CSE), keyakinan individu tentang kemampuannya menghasilkan kinerja yang kreatif. Individu yang memiliki CSE yang tinggi mampu meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi untuk berperilaku inovatif (Hsu et al. 2011; Liao et al. 2010). Selain itu inidividu juga terlibat dalam pekerjaan secara kreatif yang akhirnya berdampak pada inovasi kerja (Lee dan Yang, 2015). CSE mampu meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri karyawan pegawai untuk menambah wawasan dan informasi dalam menyelesaikan pekerjaan (Tierney and Farmer, 2002). Terkait dengan tugas guru di kelas, CSE sangat penting dimiliki oleh setiap guru karena keberhasilan metode pembelajaran inovatif sangat tergantung oleh keyakinan dan kepercayaan diri individu guru unutm menerapkan dan mengembangkan pembelajaran.

Selanjutnya, faktor internal lain yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif adalah pemberdayaan psikologis (Eturk, 2012; Singh dan Sarkar, 2012). Pemberdayaan psikologis merupakan peningkatan motivasi intrinsik individu terhadap tugas/pekerjaannya (Speritzer, 1995). Pemberdayaan psikologis karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pemberdayaan psikologis adalah suatu konsep psikologis dan memiliki beberapa dimensi. Terdapat 4 dimensi utama yang membentuknya yaitu *meaning, perceived impact, competence, dan self-determination* (Thomas & Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995). *Meaning*, diartikan nilai intrinsik dari suatu tugas kerja seorang karyawan, nilai tersebut dianggap dalam hubungannya dengan tujuan atau standar yang bersangkutan. *Perceived impact* atau dapat diartikan suatu persepsi tentang seberapa besar pengaruh seseorang berkaitan dengan peran mereka dalam pekerjaan baik dalam hal yang bersifat operasional, strategik maupun administratif.

Competence, atau kompetensi dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengerjakan pekerjaan. Sedangkan *self-determination* adalah perasaan seseorang berkaitan dengan pilihan dalam mengawali atau mengatur tindakan. Guru yang merasa diberdayakan secara psikologis akan meningkatkan motivasi untuk mengembangkan wawasan dan informasi yang terkait pekerjaan. Guru perlu memiliki kebebasan mimbar akademik untuk membuat materi pembelajaran dan metode penyampainnya di sekolah. Hal ini akan semakin meningkatkan kreativitas dan perilaku inovatif guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel- variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik (Sugiyono, 2006). Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS versi 24, karena di antara variabel independent dengan variabel dependent terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel. Yakni variabel bebas (independent): proactive personality, pemberdayaan psikologis, variabel mediasi: creative self efficacy dan variabel terikat yaitu perilaku inovatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar di Kabupaten Kebumen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proporsional random sampling), yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama dijadikan sampel, sesuai dengan proporsinya, banyak sedikit populasi (Sugiyono, 2005:78). Sampel dalam penelitian ini sejumlah 150 guru.

Variabel perilaku inovatif dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen 10 item (skala 1-7) yang dikembangkan oleh De Jong dan Hartog (2010). Variabel proactive personality diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Seibert et al.'s (1999) 10-item. Selanjutnya untuk variabel pemberdayaan psikologis diukur menggunakan instrumen 12-item yang dikembangkan Spreitzer (1995). Variabel CSE diukur menggunakan tiga item pada instrumen yang dikembangkan oleh Tierney & Farmer (2002).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis jalur (path analyses) untuk menentukan hubungan antar variabel.

Tabel. 1.1. Hasil Pengujian Analisis Jalur

Model	Beta	t- stat	Sig. (α)
Proactive Personality → CSE	0,237	2,107	0,039
Proactive Personality → IWB	0,222	0,038	0,038
Pemberdayaan Psikologis → CSE	0,363	3,232	0,002
Pemberdayaan Psikologis → IWB	0,402	0,000	0,000
CSE → IWB	0,230	0,044	0,044

Hasil pengujian menunjukkan kepribadian proaktif berpengaruh terhadap CSE dan perilaku inovatif. Individu yang memiliki kepribadian proaktif memiliki inisiatif pribadi untuk mempengaruhi lingkungan seseorang (Crant, 2000). Selain itu Parker et al (2006), menyebut individu proaktif sebagai orang-orang yang biasanya melibatkan diri dalam tindakan yang berdampak terhadap diri mereka sendiri dan juga terhadap lingkungan mereka untuk membuat sebuah perubahan. Hon, Bloom, dan Crant (2011) menyatakan bahwa perubahan merupakan bagian penting dari kreativitas. Kreativitas lebih mungkin hadir jika individu atau karyawan memiliki inisiatif melakukan perubahan. Bagi individu dengan kepribadian yang cenderung menyukai perubahan, kinerja kreatif mudah dicapai karena individu berani menantang stagnasi dan merasa bertanggung jawab untuk melakukan perubahan yang konstruktif (Kim et al 2009). Selanjutnya menurut kepribadian proaktif merupakan faktor utama yang memprediksi perilaku kerja

inovatif. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Pons, Ramon, & Ramon, 2016). Individu yang memiliki kepribadian proaktif akan selalu mencari solusi atas permasalahan dan tantangan yang muncul dengan inovasi baru. Selain itu, hasil analisis menunjukkan CSE mampu memediasi hubungan antara kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif. Individu yang memiliki kepribadian proaktif terbukti memiliki kepercayaan diri untuk berperilaku kreatif yang akhirnya akan meningkatkan perilaku inovatif.

Selanjutnya pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap CSE dan perilaku inovatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eturk (2012) dan Sarkar & Singh (2012). Individu yang merasa diberdayakan didalam 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. CSE terbukti mampu memediasi hubungan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif. Pemberdayaan psikologis di dalam organisasi mampu meningkatkan kepercayaan diri untuk berperilaku kreatif yang akan meningkatkan perilaku inovatif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pemberdayaan psikologis merupakan peningkatan motivasi intrinsik individu terhadap tugas/pekerjaannya. Guru dengan tingkat pemberdayaan psikologis yang tinggi mampu meredam rasa ketidakmampuan dan terhindar dari hilangnya kendali atas dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaan sebagai guru. Kemampuan meredam rasa ketidakmampuan serta kuatnya kontrol diri tersebut memungkinkan guru untuk bertahan dan berperilaku lebih kreatif dan inovatif. Selanjutnya, Guru yang memiliki kepribadian proaktif memiliki orientasi pada perubahan. Guru yang mampu mengubah lingkungan mereka dianggap bekerja lebih efektif. Inisiatif guru yang lebih proaktif berdampak pada meningkatkan keyakinan untuk mengidentifikasi ide-ide baru untuk memperbaiki proses kerja dan memperbaharui keterampilan untuk meningkatkan kemampuan berinovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.
- Carmeli, A., & Schaubroeck, J. (2007). The influence of leaders' and other referents' normative expectations on individual involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 18(1), 35-48.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Hon, A. H., Bloom, M., & Crant, J. M. (2014). Overcoming resistance to change and enhancing creative performance. *Journal of Management*, 40(3), 919-941.
- Michael, I. 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.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort- reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- _____ (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201-215
- Kim, T. Y., Hon, A. H., & Lee, D. R. (2010). Proactive personality and employee creativity: The effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity. *Creativity Research Journal*, 22(1), 37-45.
- Lee, J., Weaver, C., & Hrostowski, S. (2011, December). Psychological empowerment and child welfare worker outcomes: A path analysis. In *Child & Youth Care Forum* (Vol. 40, No. 6, pp. 479-497). Springer US.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of applied psychology*, 91(3), 636.

- Schulz, W. H. (2005). Mathematics Self-Efficacy and Student Expectations: Results from PISA 2003. Online Submission.
- Schermuly, C. C., Schermuly, R. A., & Meyer, B. (2011). Effects of vice-principals' psychological empowerment on job satisfaction and burnout. *International Journal of educational management*, 25(3), 252-264.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*, 54(4), 845-874.
- Singh, M., & Sarkar, A. (2012). The Relationship Between Psychological Empowerment and Innovative Behavior. *Journal of Personnel Psychology*.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif – Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15(4), 666-681.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management journal*, 45(6), 1137-1148.