

PERAN MODAL PSIKOLOGIS DALAM PERILAKU KERJA INOVATIF STAFF GENERASI Z

Medelin Denata Padang¹ & Rita Markus Idulfilastr²

¹Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: medelin.705200156@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: ritamarkus@fpsi.untar.ac.id

ABSTRACT

This study explores the role of psychological capital in the innovative work behavior of generation Z employees. The urgency of this research stems from the growing perception that generation Z individuals are often labeled as the "strawberry generation" or having difficulties innovating under workplace pressures. The aim is to assess the extent to which psychological capital influences the innovative work behavior of generation Z employees. Participants included 152 generation Z employees working in start-up companies. Data were collected using the psychological capital questionnaire (PCQ-24) with a Cronbach's Alpha reliability coefficient of 0.969 and the innovative work behavior scale (IWB) with a Cronbach's Alpha reliability coefficient of 0.933. Linear regression analysis revealed a significant contribution of psychological capital to the innovative work behavior of Generation Z employees for 84% of the variance. Hence, it can be concluded that psychological capital plays a crucial role in fostering innovative work behavior. Further research is encouraged to focus on training programs aimed at enhancing psychological capital and fostering innovative engagement among Generation Z employees.

Keywords: *psychological capital, innovative work behavior, generation Z employees, start up companies*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai peran modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif karyawan generasi Z. Penelitian ini memiliki urgensi seiring meningkatnya persepsi umum terhadap generasi Z yang sering dianggap generasi strawberry atau memiliki kesulitan dalam berinovasi ketika dihadapkan pada tekanan di lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana modal psikologis berperan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan generasi Z. Partisipan pada penelitian adalah 152 karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up*. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner psychological capital questionnaire (PCQ-24) dengan koefisien reliabilitas Cronbach Alpha sebesar 0.969 dan innovative work behavior scale (IWB) dengan koefisien reliabilitas Cronbach Alpha sebesar 0.933. Berdasarkan metode regresi linier menunjukkan bahwa modal psikologis berperan secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan generasi Z dengan terjadinya sumbangan sebesar 84% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel modal psikologis berperan terhadap perilaku kerja inovatif. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat fokus pada program pelatihan yang dapat meningkatkan modal psikologis dan keterlibatan inovatif karyawan generasi Z.

Kata Kunci: modal psikologis, perilaku kerja inovatif, karyawan, generasi Z, perusahaan *start-up*

1. PENDAHULUAN

Dunia kerja mengalami perubahan besar seiring dengan adanya kemajuan zaman dan teknologi. Salah satu perubahan yang khas adalah transisi dari generasi sebelumnya ke generasi muda. Generasi muda, terutama generasi Z, memiliki kemampuan untuk mengubah perspektif masyarakat terhadap bangsa Indonesia. Generasi Z menjadi tumpuan generasi terdahulu untuk membangun negara dengan ide-ide cerdas, wawasan yang luas, dan berdasarkan nilai-nilai dan norma sosial yang sesuai (Aulia et al., 2022).

Generasi Z adalah sekelompok individu dengan kelahiran 1997 hingga awal 2012, saat ini generasi Z merupakan generasi termuda di dunia kerja (Ramadhani & Nindyati, 2022). Data statistik menunjukkan bahwa usia tertua dalam kategori usia kerja berdasarkan generasi Z adalah 26 tahun, atau orang yang lahir pada tahun 1997, dan usia termuda dalam kategori usia kerja berdasarkan generasi Z adalah 15 tahun, atau orang yang lahir pada tahun 2008 (Statistik, 2020).

Generasi Z dibesarkan di tengah perubahan sosial yang cepat, inklusif dan beragam. Hal ini berdampak pada nilai-nilai perspektif mereka tentang dunia.

Perubahan lingkungan ini juga turut mempengaruhi cara generasi Z berinteraksi, belajar, dan bekerja di dunia kerja. Generasi Z, sebagai generasi yang laju di dunia kerja, memiliki kemampuan beradaptasi dengan perubahan serta menggunakan teknologi sebagai alat untuk menciptakan perubahan dan inovasi. Hal ini diperlukan untuk mengatasi tantangan yang muncul seiring dengan kemajuan teknologi dan perubahan sosial-ekonomi (Aulia et al., 2022). Generasi Z merupakan aset berharga yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi perusahaan.

Meskipun demikian, generasi Z saat ini tidak sepenuhnya memiliki kualitas yang diperlukan untuk mendukung kemajuan dan keberhasilan untuk mendukung kemajuan dan keberhasilan di masa mendatang menurut generasi sebelumnya (Febbiyani & Adelya, 2017). Hal ini juga turut dikemukakan oleh Prof. Rhenald Kasali (2018) dalam bukunya yang bertajuk "*Strawberry Generation*", dalam buku ini Prof Rhenald mengungkapkan bahwa generasi Z digambarkan sebagai generasi yang lembut seperti buah strawberry namun mudah hancur saat dihadapkan dengan masalah yang memiliki tantangan cukup besar. Tetapi di samping hal-hal yang dianggap sebagai kelemahannya tersebut, generasi Z terkenal dengan kekuatannya dalam dunia kerja.

Menurut Bucovechi et al (2019) generasi Z memiliki semangat kerja yang kuat saat meniti karir dan berusaha untuk memastikan bahwa mereka melakukan kontribusi yang baik untuk perusahaan. Generasi Z juga dianggap memiliki inovasi dan kreativitas yang kuat karena generasi ini merupakan generasi penggemar teknologi. Hal ini sesuai dengan keinginan generasi Z untuk bekerja di perusahaan dengan kultur kerja yang kreatif (Chillakuri & Mahanandia, 2018; Lanier, 2017).

Generasi Z lekat dengan ide-ide kreatif dan inovatif dalam dunia kerja sehingga diasumsikan memiliki perilaku kerja inovatif yang baik. Mengutip dari Murphy (2018) dalam bukunya menyatakan bahwa mahasiswa generasi muda menolak label "*Strawberry Generation*", faktanya banyak sekali generasi Z dengan karir yang sukses dan dibuktikan dengan berkembangnya start-up yang didominasi oleh generasi Z. Generasi Z memiliki karakteristik yang sama dengan perusahaan start up, karena perusahaan start-up serupan dengan karakter generasi Z yang terkit dengan kemajuan inovasi (Phalevi & Handoyo, 2023). Fakta tersebut membuktikan bahwa generasi Z cenderung memiliki kepercayaan diri yang baik, optimis akan usaha yang mereka lakukan dan fokus dalam mencapai tujuan. Hal ini dapat menjadi potensi besar dalam mengembangkan perilaku kerja inovatif dalam lingkungan pekerjaan.

Perilaku kerja inovatif membuat individu bekerja secara inovatif sehingga mereka dapat melihat peluang dan memiliki ide-ide baru. Tidak hanya sampai itu, dengan adanya perilaku kerja inovatif individu dapat melakukan perubahan, menerapkan pengetahuan baru, atau meningkatkan proses untuk meningkatkan kinerja (De Jong & Den Hartog, 2010). Studi yang dilakukan oleh Imran et al (2010) menjelaskan bahwa dalam era pertumbuhan teknologi, perusahaan perlu mengadopsi strategi baru agar dapat bersaing secara efektif. Dalam konteks ini, perilaku kerja inovatif yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur juga menjadi sangat penting

Menurut Luthans et al (2007) salah satu aspek yang dapat mendukung terciptanya perilaku kerja inovatif adalah modal psikologi yang didefinisikan sebagai pengembangan karakter atau watak psikologis yang positif, yang ditandai oleh harapan, kepercayaan diri, resiliensi, dan optimism.

Hal ini didukung oleh penelitian Rulevy & Parahyanti (2016) yang turut meneliti modal psikologis generasi milenial memiliki hubungan terhadap perilaku kerja inovatif, hasil menunjukkan bahwa empat konstruk yang terdapat dalam modal psikologis menjadi salah satu komponen internal karyawan secara pribadi dalam memiliki peran terhadap perilaku inovatif di tempat kerja mereka. Dengan demikian peneliti berasumsi, jika tingkat modal psikologi generasi Z tinggi maka terdapat kemungkinan bahwa generasi Z akan lebih percaya diri dalam berinovasi untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang kompleks. Bahkan dalam situasi yang penuh tantangan, generasi ini tetap dapat dipercayai bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang baik.

Modal psikologis merupakan kemampuan seseorang dalam memiliki kepercayaan diri yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan di tempat kerja. Dengan menerapkan modal psikologis, sebuah organisasi akan memperoleh keuntungan kompetitif (Luthans et al, 2007). Luthans (2007) menunjukkan bahwa modal psikologis pekerja China berkorelasi dengan kinerja mereka. Oleh karena itu, meningkatkan modal psikologis memungkinkan organisasi mencapai hasil yang lebih baik dan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi yang siap menghadapi persaingan diseluruh dunia.

Luthans et al (2007) menyebutkan bahwa modal psikologis adalah kondisi psikologi positif seseorang yang dapat berkembang dan di tandai dengan harapan, efikasi diri, resiliensi, dan optimisme. Dalam modal psikologis, harapan adalah keadaan motivasi yang menunjukkan sejauh mana seseorang dapat bergerak maju dalam menghadapi tantangan. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang pada kemampuan mereka untuk menggunakan kekuatan kognitif mereka. Resiliensi adalah kemampuan untuk mengatasi kesulitan, mencapai tujuan, dan mencapai hasil yang baik. Optimisme didefinisikan sebagai sikap yang menunjukkan sejauh mana seseorang umumnya memiliki harapan baik untuk masa depan.

Menurut (DeJong & DeHartog, 2010) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai seseorang yang dengan sengaja memulai atau memperkenalkan suatu ide, proses, produk, atau prosedur yang baru dan bermanfaat bagi institusi. Untuk mencapai tujuan perilaku kerja inovatif di tempat kerja, ide atau inovasi dapat dibuat saat mencapai tahap pengenalan ide tentang proses, produk, atau prosedur baru. Perilaku kerja inovatif dapat menjadi kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif dimana gagasan inovatif dapat bermanfaat dalam membantu perusahaan.

Eksplorasi ide, generasi ide, perjuangan ide, dan implementasi ide merupakan empat proses perilaku kerja inovatif menurut DeJong & DeHartog (2010). Eksplorasi ide adalah upaya seseorang untuk mengembangkan ide dengan melihat hal-hal yang tidak sesuai harapan, seperti masalah metode kerja, kebutuhan pelanggan yang tidak terpenuhi, atau perubahan tren. Generasi ide adalah upaya seseorang untuk menggabungkan, mengorganisasikan kembali informasi dan konsep yang sudah ada untuk memecahkan masalah, meningkatkan kinerja, membuat produk, layanan, atau proses baru. Perjuangan ide merupakan upaya seseorang untuk mendukung ide mereka dengan mencari dukungan atau bekerja sama dengan orang-orang yang tepat untuk mencapai keberhasilan dalam mewujudkannya. Implementasi ide merupakan perilaku yang berfokus pada penggunaan ide. Dengan mempertimbangkan masalah sebelumnya, maka penulis ingin mengetahui sejauh mana modal psikologis berperan dalam mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan generasi Z.

2. METODE PENELITIAN

Individu yang terlibat dalam penelitian ini, adalah (1) generasi Z yang sudah bekerja atau sedang menjalani masa magang, (2) berusia 15-26 tahun, (3) bekerja di perusahaan *start up*. Dalam penelitian ini, kuesioner diberikan kepada 152 partisipan. Demografi dari partisipan digambarkan sebagai berikut, berdasarkan kategori jenis kelamin partisipan laki-laki 37,5% dan perempuan sebesar 62,5%. Berdasarkan kategori usia, partisipan dengan usia < 18 tahun memiliki presentase terendah sebesar 1,3%, dan presentas tertinggi dengan usia 19-22 tahun sebesar 34,9%. Berdasarkan kategori pengalaman kerja, partisipan dengan lama kerja 1-3 tahun memiliki presentase tertinggi sebesar 50,0% dan > 3 tahun memiliki presentase terendah sebesar 15,1%.

Tabel 1
Gambaran Demografi Partisipan

	Demografi Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	57	37,5%
	Perempuan	95	62,5%
Usia	< 18 Tahun	2	1,3%
	19-22 Tahun	53	34,9%
	23-26 Tahun	51	33,6%
Lama kerja (Tahun)	< 1 Tahun	53	34,9%
	1-3 Tahun	76	50,0%
	> 3 Tahun	23	15,1%

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengirimkan kuesioner menggunakan formulir Google kepada generasi Z yang sedang menjalani magang, dan karyawan generasi Z yang sudah mulai dipekerjakan secara tetap. Jangka waktu pengambilan data adalah sekitar kurang lebih dua minggu. Penulis mencari partisipan melalui *social media* dan *linked in*.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel modal psikologis adalah *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) yang terdiri dari 24 butir (Luthans et al, 2007). Peneliti menguji reliabilitas skala alat ukur yang digunakan dengan hasil nilai Cronbach Alpha pada skala modal psikologis sebesar 0.969 dengan total 24 butir, dan tidak terdapat butir yang dihapus. Penilaian dalam skala ini menggunakan metode skala likert yang terdiri dari enam pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju (1), dan sangat setuju (6). Alat ukur ini terdiri dari empat dimensi yaitu: harapan, efikasi diri, resiliensi, dan optimisme. Peneliti menguji reliabilitas skala alat ukur yang digunakan dengan hasil nilai Cronbach Alpha pada skala modal psikologis sebesar 0.969 dengan total 24 butir

Dimensi harapan diukur menggunakan enam butir. Skor alpha cronbach dimensi ini adalah 0.924. Contoh butir pada dimensi harapan adalah “Saya merasa percaya diri untuk berbagi informasi kepada rekan-rekan saya tentang pekerjaan”. Selanjutnya dimensi efikasi diri diukur menggunakan enam butir. Skor alpha cronbach dimensi ini adalah 0.919. Contoh butir pada dimensi efikasi diri adalah “Saat ini saya merasa bersemangat untuk mengejar tujuan saya”.

Dimensi resiliensi diukur menggunakan enam butir. Skor alpha cronbach dimensi ini adalah 0.871. Contoh butir pada dimensi resiliensi adalah “Saya rasa, saya mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus berkaitan dengan pekerjaan”. Selanjutnya adalah dimensi terakhir yaitu dimensi optimisme diukur menggunakan enam butir. Skor alpha cronbach dimensi ini adalah 0.850.

Contoh butir pada dimensi optimisme adalah “Saya selalu melihat sisi baik dari berbagai hal berkenaan dengan pekerjaan saya”.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel perilaku kerja inovatif adalah *innovative work behavior scale* (IWB) yang terdiri dari 10 butir (DeJong & DeHartog, 2010). Peneliti menguji reliabilitas skala alat ukur yang digunakan dengan hasil nilai Cronbach Alpha pada skala perilaku kerja inovatif sebesar 0.933 dengan total 10 butir, dan tidak terdapat butir yang dihapus. Penilaian dalam skala ini dilakukan berdasarkan metode skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju (1), dan sangat setuju (5). Alat ukur ini terdiri dari empat dimensi yaitu: eksplorasi ide, generasi ide, perjuangan ide, dan implementasi ide.

Dimensi eksplorasi ide diukur menggunakan dua butir. Skor alpha cronbach dimensi ini adalah 0.561. Contoh butir pada dimensi eksplorasi ide adalah “Saya bertanya-tanya bagaimana suatu hal dapat ditingkatkan”. Selanjutnya dimensi generasi ide diukur menggunakan tiga butir. Skor alpha cronbach dimensi ini adalah 0.825. Contoh butir pada dimensi efikasi diri adalah “Saya menghasilkan solusi untuk suatu masalah”.

Dimensi perjuangan ide diukur menggunakan dua butir. Skor alpha cronbach dimensi ini adalah 0.822. Contoh butir pada dimensi perjuangan ide adalah “Saya berusaha meyakinkan rekan kerja saya untuk ide baru saya”. Selanjutnya adalah dimensi terakhir yaitu dimensi implementasi ide diukur menggunakan tiga butir. Skor alpha cronbach dimensi ini adalah 0.873. Contoh butir pada dimensi optimisme adalah “Saya berkontribusi terhadap implementasi ide baru”.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menggunakan pengolahan statistik deskriptif untuk mendapatkan hasil gambaran partisipan terhadap modal psikologis. Hasil pengolahan menunjukkan bahwa gambaran modal psikologis partisipan dengan nilai rata-rata $M= 4.693$ ($SD= 0.882$). Skala kontinum perilaku kerja inovatif nilai minimal adalah 1 dan maksimal adalah 6, sehingga nilai tengah adalah 3.5. Hasil menunjukkan bahwa gambaran modal psikologis partisipan memiliki hasil yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai tengah alat ukur modal psikologis. Dengan demikian terlihat bahwa partisipan memiliki modal psikologis yang mendukungnya dalam bekerja.

Berdasarkan analisa deskriptif, diketahui bahwa skor rata-rata dimensi harapan pada generasi Z adalah $M= 4.751$ dan $SD= 0.977$ Skala kontinum harapan minimal 1 dan maksimal 6. Nilai rata-rata skor dimensi harapan cenderung lebih tinggi dibandingkan nilai titik tengah alat ukur ini yaitu

3.5. Artinya, partisipan memiliki harapan yang tinggi untuk menetapkan target dalam pekerjaannya.

Berdasarkan analisa deskriptif, diketahui bahwa skor rata-rata dimensi efikasi diri pada generasi Z adalah $M= 4.774$ dan $SD= 0.944$ Skala kontinum harapan minimal 1 dan maksimal 6. Nilai rata-rata skor dimensi efikasi diri cenderung lebih tinggi dibandingkan nilai titik tengah alat ukur ini yaitu 3.5. Artinya, partisipan mampu menjalankan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan analisa deskriptif, diketahui bahwa skor rata-rata dimensi resiliensi pada generasi Z adalah $M= 4.668$ dan $SD= 0.876$ Skala kontinum harapan minimal 1 dan maksimal 6. Nilai rata-rata skor dimensi resiliensi cenderung lebih tinggi dibandingkan nilai titik tengah alat ukur ini

yaitu 3.5. Artinya, partisipan memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan untuk mencapai hasil yang baik.

Berdasarkan analisa deskriptif, diketahui bahwa skor rata-rata dimensi optimisme pada generasi Z adalah $M=4.557$ dan $SD= 0.758$. Skala kontinum harapan minimal 1 dan maksimal 6. Nilai rata-rata skor dimensi optimism cenderung lebih tinggi dibandingkan nilai titik tengah alat ukur ini yaitu 3.5. Artinya, partisipan menunjukkan sikap yang berorientasi positif pada tujuan dan masa depannya.

Peneliti menggunakan pengolahan statistik deskriptif untuk mendapatkan hasil gambaran partisipan terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil pengolahan menunjukkan bahwa gambaran perilaku kerja inovatif partisipan memiliki nilai rata-rata $M= 4.125$ ($SD= 0.792$). Skala kontinum perilaku kerja inovatif nilai minimal adalah 1 dan maksimal adalah 5, sehingga nilai tengah adalah 3. Hasil menunjukkan bahwa gambaran perilaku kerja inovatif partisipan memiliki hasil yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai tengah alat ukur perilaku kerja inovatif. Dengan demikian terlihat bahwa partisipan memiliki perilaku kerja inovatif dalam bekerja.

Berdasarkan analisa deskriptif, diketahui bahwa skor rata-rata dimensi eksplorasi ide pada generasi Z adalah $M= 3.888$ dan $SD= 0.806$ Skala kontinum harapan minimal 1 dan maksimal 5. Nilai rata-rata skor dimensi eksplorasi ide cenderung lebih tinggi dibandingkan nilai titik tengah alat ukur ini yaitu 3. Artinya, partisipan memiliki kemampuan untuk mengembangkan ide dengan melihat hal-hal yang tidak sesuai dengan harapan.

Berdasarkan analisa deskriptif, diketahui bahwa skor rata-rata dimensi generasi ide pada generasi Z adalah $M= 4.811$ dan $SD= 1.019$ Skala kontinum harapan minimal 1 dan maksimal 5. Nilai rata-rata skor dimensi generasi ide cenderung lebih tinggi dibandingkan nilai titik tengah alat ukur ini yaitu 3. Artinya, partisipan memiliki kemampuan untuk menggabungkan, mengorganisasikan konsep yang sudah ada untuk membuat ide baru.

Berdasarkan analisa deskriptif, diketahui bahwa skor rata-rata dimensi perjuangan ide pada generasi Z adalah $M= 3.907$ dan $SD= 0.895$ Skala kontinum perjuangan ide minimal 1 dan maksimal 5. Nilai rata-rata skor dimensi perjuangan ide cenderung lebih tinggi dibandingkan nilai titik tengah alat ukur ini yaitu 3. Artinya, partisipan memiliki kemampuan untuk mencari dukungan serta berkolaborasi dengan rekan kerja.

Berdasarkan analisa deskriptif, diketahui bahwa skor rata-rata dimensi implementasi ide pada generasi Z adalah $M= 3.894$ dan $SD = 0.866$ Skala kontinum harapan minimal 1 dan maksimal 5. Nilai rata-rata skor dimensi implementasi ide cenderung lebih tinggi dibandingkan nilai titik tengah alat ukur ini yaitu 3. Artinya, partisipan dapat berorientasi pada pengaplikasian ide serta memiliki komitmen dalam mengembangkan ide yang dimiliki.

Tabel 2

Gambaran Variabel pada Partisipan

Variabel	Mean	SD
Modal Psikologis		
Harapan	4.751	0.977
Efikasi Diri	4.774	0.944
Resiliensi	4.668	0.876
Optimisme	4.577	0.934
Perilaku Kerja Inovatif		
Eksplorasi Ide	3.888	0.806
Generasi Ide	4.811	1.019
Perjuangan Ide	3.907	0.895
Implementasi Ide	3.894	0.866

Berdasarkan hasil uji normalitas, sebaran data pada variabel modal psikologis dan perilaku kerja inovatif normal. Hasil uji normalitas variabel modal psikologis dan perilaku kerja inovatif dilakukan pada data *unstandardized residual One-Sample Komolgorov-Smirnov Test* dengan teknik Monte Carlo. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai $p = 0.141$ ($p > 0.05$). Pada penelitian ini variabel modal psikologis merupakan independent variabel dan perilaku kerja inovatif merupakan *dependent variabel*.

Dengan menggunakan uji metode korelasi pearson menunjukkan bahwa $r = 0.159$ dengan tingkat signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa terdapat hubungan antara variabel modal psikologis dan perilaku kerja inovatif. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat modal psikologis yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat perilaku kerja inovatif yang mereka tunjukkan. Dengan demikian, modal psikologis turut menjadi faktor penting dalam mendorong karyawan untuk berinovasi yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada penciptaan ide-ide baru, peningkatan kerja, dan kemajuan perusahaan.

Selain itu berdasarkan hasil uji linearitas dengan *compare means* variabel modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang linier antara modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif dengan *Sig. Deviation from Linearity* sebesar $0.498 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara modal psikologis dan perilaku kerja inovatif pada generasi Z. Peneliti juga turut menguji heteroskedastisitas dan menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Sig* sebesar $0.655 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam variabel modal psikologis dan perilaku kerja inovatif. Pengujian terakhir adalah uji multikolinieritas, diketahui nilai *tolerance* untuk variabel modal psikologis dan perilaku kerja inovatif adalah $1.000 > 0.10$. Sementara, nilai *VIF* untuk variabel modal psikologis dan perilaku kerja inovatif adalah $1.000 < 10.00$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Peneliti melakukan pengujian hipotesis dengan regresi linier, untuk melihat peran modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif generasi Z. Hasil yang didapatkan dari pengujian yaitu hipotesis diterima nilai *F* sebesar 777.784 , nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai *R²* sebesar 0.838 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel modal psikologis berperan terhadap perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat modal psikologis yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat perilaku kerja inovatif yang mereka tunjukkan. Dengan demikian, modal psikologis turut menjadi faktor penting dalam mendorong karyawan

untuk berinovasi yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada penciptaan ide-ide baru, peningkatan kerja, dan kemajuan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rayhana (2022) bahwa variabel modal psikologis yang meliputi harapan, efikasi diri, resiliensi, dan optimisme dapat menjadi mediator untuk peningkatan perilaku kerja inovatif karyawan generasi Z. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan generasi Z. Dalam konteks penelitian ini, perusahaan dapat memperhatikan dan meningkatkan modal psikologis karyawan sebagai strategi untuk mendorong perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami nilai-nilai dari modal psikologis karyawan dan mengembangkan program yang menjadi acuan bagi karyawan, sehingga mereka dapat beradaptasi dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Generasi Z merupakan individu yang lahir antara tahun 1997 dan awal 2012, yang merupakan generasi termuda di dunia kerja saat ini. Generasi Z dikelilingi oleh lingkungan yang dituntut untuk berinovasi dalam perspektif, interaksi, belajar, dan cara bekerja. Generasi Z memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan menggunakan teknologi untuk menciptakan inovasi. Meskipun, ada juga pandangan bahwa generasi Z cenderung tidak memiliki kualitas yang diperlukan untuk mendukung kemajuan di masa depan.

Berdasarkan analisis data terkait peran modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif generasi Z, memiliki kesimpulan bahwa terdapat korelasi antara modal psikologis dan perilaku kerja inovatif. Penelitian menunjukkan bahwa generasi Z memiliki skor rata-rata tinggi pada dimensi harapan, efikasi diri, resiliensi dan optimisme. Hal ini mengindikasikan bahwa generasi Z memiliki harapan yang tinggi untuk menetapkan target dalam pekerjaannya, mampu menjalankan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Melalui hasil penelitian ini, penulis meyakini bahwa perilaku kerja inovatif generasi Z tercermin dalam kemampuan mereka untuk mengeksplorasi ide, menciptakan konsep baru, memperjuangkan ide tersebut, dan menerapkan ide yang sudah dirancang sedemikian rupa, memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan untuk mencapai hasil yang baik, dan menunjukkan sikap yang berorientasi positif pada tujuan dan masa depannya.

Hasil yang didapatkan dari pengujian yaitu nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel modal psikologis berperan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alshebami (2021) yang menemukan bahwa modal psikologis secara signifikan berperan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Studi tersebut mengungkapkan bahwa modal psikologis memainkan peran penting dalam mempengaruhi kerja inovatif karyawan, dan penting untuk terus mengembangkannya dikalangan karyawan untuk memaksimalkan hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, penguatan modal psikologis dalam konteks lingkungan kerja akan membawa hasil yang baik serta menciptakan kontribusi yang lebih substansial dari generasi Z dalam proses inovasi dan kemajuan perusahaan.

Dari hasil tersebut, dapat disarankan agar perusahaan atau organisasi yang menaungi generasi Z untuk meniti karir dapat memberikan perhatian khusus dalam memperkuat modal psikologis karyawan. Langkah-langkah pengembangan dapat difokuskan pada peningkatan harapan, efikasi diri, resiliensi, dan optimisme untuk yang dapat di pelajari melalui program pelatihan, pengembangan keterampilan, serta dukungan kerabat dan lingkungan kerja. Dengan menguatkan aspek-aspek modal psikologis, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong

karyawan untuk berinovasi. Upaya ini diharapkan dapat mengoptimalkan potensi inovasi dan kreativitas yang dimiliki oleh generasi Z, yang diharapkan akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Terima kasih kami ucapkan kepada seluruh pihak yang terlibat dan mendukung dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Alshebami, A. S. (2021). The influence of psychological capital on employees' innovative behavior: mediating role of employees' innovative intention and employees' job satisfaction. *Sage Open*, *11*(3), 21582440211040809.
- Aulia, S., Meilani, T., & Nabillah, Z. (2022). Strawberry generation: dilematis keterampilan mendidik generasi masa kini. *Jurnal Pendidikan*, *31*(2), 237. <https://doi.org/10.32585/jp.v31i2.2485>
- Bucovečki, O., Slușariuc, G. C., & Činčalová, S. (2019). Generation Z – Key factor for organizational innovation. *Quality - Access to Success*, *20*(March), 23–30.
- Chillakuri, B., & Mahanandia, R. (2018). Generation Z entering the workforce: the need for sustainable strategies in maximizing their talent. *Human Resource Management International Digest*, *26*(4), 34–38. <https://doi.org/10.1108/HRMID-01-2018-0006>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, *19*(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Febbiyani, F., & Adelya, B. (2017). Kematangan emosi remaja dalam pengentasan masalah.
- Kasali, R. (2018). Strawberry generation [sumber elektronik] : anak-anak kita berhak keluar dari perangkap yang bisa membuat mereka rapuh. Mizan Pustaka
- Lanier, K. (2017). 5 things HR professionals need to know about Generation Z. *Strategic HR Review*, *16*(6), 288–290. <https://doi.org/10.1108/shr-08-2017-0051>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). DigitalCommons @University of Nebraska - Lincoln Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, *60*, 541–572.
- Murphy, E. (2018). The " Strawberry Generation.". *Connecting Childhood and Old Age in Popular Media*, 108.
- Phalevi, S. A., & Handoyo, S. (2023). Pengaruh employer branding dan reputasi perusahaan terhadap nilai perusahaan. *Sibatik Journal*, *2*(7), 2119–2132.
- Ramadhani, A., & Nindyati, A. (2022). Gambaran makna kerja bagi generasi z di jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, *13*(1), 41–60.
- Rayhana, M. (2022). Hubungan Antara Modal Psikologis Dan Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Ritel Di Pt X Semarang.
- Rulevy, D. F., & Parahyanti, E. (2018). Hubungan Psychological Capital Dan Perilaku Kerja Inovatif Di Industri Kreatif: Studi Pada Karyawan Perusahaan Xyz. *Journal Psikogenesis*, *4*(1), 99. <https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.521>