**Hubungan Modal Psikologis, Tuntutan Kerja, Sumber Daya Pekerjaan, dan Perilaku Kerja Inovatif**

Suci Fadhla Hasanah1, P.Tommy.Y.S.Suyasa2, dan Fransisca Iriani Dewi3

1Jurusan Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email:Dalimuntesuci@gmail.com

2 Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: Tommys@fpsi.untar.ac.id

3Departement Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: Fransiscar@fpsi.untar.ac.id

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat variabel mana antara modal psikologis, tuntutan kerja, sumber daya pekerjaan dalam menjelaskan perilaku kerja inovatif. Modal psikologis adalah suatu pendekatan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan fungsi psikologis yang positif pada individu. Tuntutan kerja adalah tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis, sedangkan sumber daya pekerjaan adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang mengurangi tuntutan pekerjaan, mengurangi biaya fisiologis dan psikologis yang terkait pekerjaan. Perilaku kerja inovatif adalah suatu perilaku kerja yang bertujuan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan menerapkan hal-hal baru yang bermanfaat bagi perusahaan. Partisipan pada penelitian ini adalah Widyaiswara pada Kementrian Kesehatan. Berdasarkan path analysis, hasil penelitian menunjukan bahwa perilaku kerja inovatif paling dijelaskan oleh sumber daya dalam pekerjaan *(job resource*) sebesar (r= 0.241, 0.003 < 0.01).

**Kata kunci**: Perilaku Kerja Inovatif, Modal Psikologis, Tuntutan Kerja, Sumber Daya Pekerjaan*.*

**Abstract**

The purpose of this study is to see which variables between psychological capital, work demands, employment resources in explaining innovative work behavior. Psychological capital is an approach to developing and optimizing positive psychological functions in individuals. Job demands are job demands that trigger psychological fatigue, while job resources are physical, psychological, social, or organizational aspects of work that reduce work demands, reduce physiological and psychological costs associated with work. Innovative work behavior is a work behavior that aims to produce, introduce and apply new things that benefit the company. Participants in this study were Widyaiswara at the Ministry of Health. Based on path analysis, the results of the study indicate that innovative work behavior is most explained by the resources in the job (job resource) by (r = 0.241, 0.003 <0.01).

**Kata kunci**: *Innovative work behavior, psychological capital, job demand, job resource*.

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Dalam meningkatkan keterampilan, kompetensi dan pengetahuan pada ASN, Pemerintah memfasilitasi dengan memberikan diklat. Diklat yang diberikan pada ASN antara lain; diklat struktural atau kepemimpinan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam aparatur pemerintahan, diklat fungsional yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenjang jabatan fungsional masing-masing dan diklat teknis yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas ASN.

Pelaksanaan diklat membutuhkan widyaiswara. Dalam satu sesi diklat membutuhkan satu widyaiswara. Widyaiswara adalah ASN yang diangkat sebagai pejabat fungsional yang memiliki ruang lingkup, tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk mendidik, mengajar dan melatih ASN (Aparatur Sipil Negara). Selain itu, widyaiswara juga berperan sebagai konsultan dalam bentuk implementasi pembelajaran diklat.

Khairani (komunikasi personal, 19 April, 2018) dalam hasil wawancara menjelaskan bahwa widyaiswara dituntut untuk meningkatkan kompetensi dengan mengikuti pelatihan-pelatihan dan biaya disediakan oleh pemerintah. Penilaian widyaiswara terletak pada angka kredit yang akan didapatkan pada saat melaksanakan diklat. Penilaian antara lain; keikutsertaan dalam diklat, penyusunan bahan ajar, melakukan tatap muka dikelas, penyusunan modul diklat, dan pemberian bimbingan serta konsultasi.

Pada peraturan Lembaga administrasi Negara (LAN) Nomor 8 tahun 2015 tentang unsur kegiatan dan rincian kegiatan menjelaskan bahwa widyaiswara harus memiliki penemuan inovasi yang dipatenkan sesuai bidang keahliannya. Oleh karena itu diharapkan widyaiswara memiliki kemampuan dalam berinovasi. Sangat penting bagi pengajar untuk menggunakan metode pengajaran inovatif (Naz & Murad,2017). 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 (Konermann dikutip dalam Thurlings, Evers dan Vermaulen, 2014).

Fay, Bagotyriute, Urbach, West dan Dawsen (2017) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatifdiprediksi oleh tuntutan kerja (*job demand).* Dalam penelitian Fay et al. (2017) dijelaskan bahwa semua jenis pemicu stres dapat memicu perilaku inovatif. Dengan kata lain, perilaku inovatif sering kali merupakan akibat dari tuntutan kerja yang tinggi. Hal ini dapat terjadi kemungkinan karena individu mengimplementasikan suatu inovasi untuk mengubah situasi. Berdasarkan penelitian (Fay et al., 2017) terdapat hubungan postif antara tuntutan kerja dan perilaku kerja inovatif.

Namun demikian tuntutan kerja tidak berdiri sendiri diikuti dengan sumber daya pekerjaan*.* Menurut Dedidu, Leka dan Jain (2018) menjelaskan bahwa tuntutan kerja secara bersamaan dengan sumber daya pekerjaan dalam memprediksi perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu hasil penelitian Fay et al. (2017) ditinjau dari tuntutan dan sumber daya dalam pekerjaan (*job demand-resources). Job Demand-Resources* yang dikemukakan oleh Dedidu, Leka dan Jain (2018) menjelaskan bahwa sumber daya dalam pekerjaan dapat menyangga dampak dari tuntutan kerja antara lain adalah kelelahan dalam pekerjaan. Sumber daya dalam pekerjaan seperti dukungan antar kerja dan dukungan atasan dapat mengarahkan individu untuk menciptakan keterampilan dan berinovasi (Dedidu, Leka, & Jain, 2018).

Lain halnya dengan Mishra, Bhatnagar, Gupta dan Wadsworth (2017) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatifdiprediksi oleh modal psikologis (*psychological capital)*. Modal psikologis yang dicirikan dengan *hope, self-efficacy, optimism* dan *resilliency*. Hasil penelitian Mishra et al. (2017) menujukan adanya hubungan positif dan signifikan antara *psychological capital* dan *innovative work behavior.*

Masih sedikit penelitian yang menjelaskan bahwa modal psikologis, tuntutan kerja dan sumber daya pekerjaan secara bersamaan dalam memprediksi perilaku kerja inovatif. Senada dengan hal tersebut hanya ada beberapa studi kuantitatif tentang hubungan antara *job demand-resource* dan perilaku inovatif (Martin,Salanova & Peiro,2007). Hal tersebut memperlihatkan bahwa individu yang dapat mempertahankan cara kerjanya walaupun tuntutan pekerjaan tinggi dapat megalami perilaku inovasi.Selain itu hal positif dalam diri dan kepercayaan diri yang membuat individu memiliki perilaku inovatif. Hal ini juga terjadi pada widyaiswara yang dituntut untuk berperilaku inovasi dalam mengembangkan pelatihan.

Berdasarkan uraian permasalahan, penelitian ini membahas mengenai hubungan modal psikologis, tuntutan kerja, sumber daya pekerjaan dan perilaku kerja inovatifpada widyaiswara. Mengingat perilaku inovasi yang dimiliki oleh widyaiswara dapat dilihat dari kondisi positif yang ada pada diri mereka atau terkait dengan sumber daya dalam pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan kerja.

**Perilaku Kerja Inovatif**

Perilaku kerja inovatif adalah suatu perilaku kerja yang bertujuan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan menerapkan hal-hal baru yang bermanfaat bagi perusahaan (West & Farr dalam De Jong & Kemp, 2003). Hal-hal baru yang dimaksud pada konteks perilaku kerja inovatif dapat meliputi ide, proses, prosedur maupun produk baru. Perilaku kerja inovatif ini dapat tercapai melalui pemanfaatan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki individu guna menghasilkan suatu ide, proses maupun solusi baru (Amabile dalam He, 2013).

West & Farr dalam De Jong & Kemp (2003) menambahkan bahwa hanya perusahaan-perusahaan yang terampil berinovasi dan sukses mengeksploitasi ide-ide baru, yang akan mendapatkan keunggulan persaingan di pasar dunia yang berubah-ubah dengan cepat ini dan mereka yang tidak terampil akan ketinggalan. Zaltman, Duncan dan Holbek (dalam Scott & Bruce, 1995) menyatakan bahwa inovasi dalam suatu organisasi adalah proses perubahanyang menghasilkan produk, proses atau prosedur baru bagi organisasi. Oleh karena itu perilaku kerja inovatif menjadi sebuah komponen perilaku yang penting untuk dimiliki oleh karyawan dalam sebuah perusahaan.

**Modal Psikologis**

Modal psikologis (*psychological capital*) adalah suatu pendekatan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan fungsi psikologis yang positif pada individu. Modal psikologis berfokus pada pembentukan kekuatan dan kebajikan yang akan memungkinkan individu untuk puas dengan diri mereka dan pekerjaan mereka (Wu, 2015).

Luthans, Avolio, Avey & Norman (dikutip dalam Pillay, Buitendach, & Kanengoni, 2014) mengatakan bahwa modal psikologis adalah perkembangan konstruksi dari literatur psikologi positif. Sedangkan (Lee et al dalam Ajum, Ahmed, & Karim, 2014) berpendapat bahwa modal psikologis dan ketenangan pikiran adalah sumber daya psikologis yang berkontribusi pada pencapaian fungsi intra-psikis dan interpersonal yang adaptif yang menghasilkan pola pikir dan keyakinan positif. Semakin banyak bukti ilmiah juga memverifikasi nilai dari kepositifan ini dalam diri individu, kesejahteraan, dan perilaku terkait pekerjaan.

**Tuntutan dan Sumber Daya Pekerjaan**

Tuntutan kerja didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis, misalnya seperti: bekerja secara nonstop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Peter,Love, Irani, & Standing, 2007).

Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan tuntutan kerja adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus. Oleh karena itu, hal ini diasosiasikan dengan biaya fisik atau psikologis tertentu. Meskipun demikian*,* tuntutan kerja tidak selalu menghasilkan efek negatif, tetapi tuntutan kerja dapat berubah menjadi stres kerja bila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha yang besar, yang pada akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, dan kecemasan.

Sumber daya dalam pekerjaan adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang mengurangi tuntutan pekerjaan, mengurangi biaya fisiologis dan psikologis yang terkait pekerjaan, fungsional dalam mencapai tujuan kerja, dan merangsang pertumbuhan pribadi, pembelajaran, dan pengembangan (Bakker, Demerouti, Hakanen & Xanthopoulou, 2007).

**Peran Modal Psikologis, Tuntutan Kerja, dan Sumber Daya pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Peran modal psikologis, tuntutan kerja, dan sumber daya pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif dijelaskan kedalam konsep *conservation of resources* (COR). Teori *conservation of resources* berpendapat bahwa individu memiliki motivasi dasar untuk memperoleh, mempertahankan, melindungi, dan meningkatkan sumber daya psikologis mereka. Sumber daya yang terdapat pada individu antara lain; karakteristik pribadi (misalnya, self-efficacy, pencapaian tujuan), objek (misalnya, buku, komputer), kondisi (misalnya, sistem pendukung, peringkat), dan energi (misalnya, (misalnya, waktu, uang) (Westman et al. 2010).

Modal psikologis dalam konsep COR diidentifikasi sebagai sumber daya karakteristik pribadi yang dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menanggulangi masalah dalam keadaan stres. Individu yang memiliki modal psikologis mampu menggantikan sumber daya yang digunakan dalam menangani tuntutan dalam situasi yang penuh tekanan, dan dengan demikian kurang dalam mengalami stres. Oleh karena itu, modal psikologis dapat dikonseptualisasikan sebagai sumber daya psikologis pribadi dan akan memungkinkan karyawan untuk menghadapi tantangan, stres, insiden, atau kekerasan (Siu, 2013).

Teori COR (Woerkom, Nishi & Bakker,2016) menjelaskan bahwa kehilangan sumber daya dalam pekerjaan diakibatkan dari tuntutan pekerjaan tinggi, dapat menyebabkan melemahnya cadangan sumber daya untuk menghadapi jenis permintaan pekerjaan lain. Individu biasanya berusaha untuk membangun, melindungi, dan mempertahankan karakteristik pribadi, kondisi, dan energi yang memungkinkan mereka untuk mengatasi tuntutan pekerjaan. Sejalan dengan konsep COR (Westman et al, 2010), individu yang mengalami tuntutan kerja akan memperluas sumber daya yang tersisa dan modal psikologis dengan perilaku kerja yang inovatif untuk mendapatkan sumber daya baru, seperti peningkatan dalam kondisi kerja, kesehatan. lingkungan kerja atau perkembangan karir.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipótesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Modal psikologis berhubungan dengan perilaku kerja inovatif

H2 : Tuntutan kerjaberhubungan dengan perilaku kerja inovatif.

H3 : Sumber daya pekerjaanberhubungan dengan perilaku kerja inovatif*.*

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:

Modal psikologis

Perilaku kerja inovatif

Tuntutan kerja

Sumber daya dalam pekerjaan

*Gambar 1:* Kerangka Berpikir

**METODE PENELITIAN**

# Partisipan Penelitian

Individu yang menjadi partisipan dalam penelitian ini adalah widyaiswara di Kementrian Kesehatan. Peneliti tidak membatasi jenis dan lama kerja. Dalam penelitian ini, kuisioner diberikan kepada 180 partisipan. Kuisioner yang dapat diolah sebanyak 120 kuistioner. Demografi dari partisipan yang digambarkan sebagai berikut, partisipan laki-laki 51.7% dan perempuan sebesar 48.3%. Partisipan berpendidikan S2 dengan presentase tertinggi 91.7%. Selanjutnya partisipan dengan lama bekerja 5 sampai 2 tahun memiliki presentase tertinggi yaitu 66.7%.

Tabel 1 : Gambaran demografi partisipan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel Demografi | Demografi Kategori | Frekuensi | Persentase |
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 62 | 51.7 |
|  | Perempuan | 58 | 48.3 |
| Pendidikan Terakhir | S1 | 4 | 3.3 |
|  | S2 | 110 | 91.7 |
|  | S3 | 6 | 5.0 |
| Lama bekerja (Tahun) | 20 – 15 | 5 | 4.2 |
|  | 15 – 10 | 9 | 7.4 |
|  | 10 – 5 | 26 | 21.7 |
|  | 5 – 1 | 80 | 66.7 |

Penelitian ini dilakukan dengan menggumpulkan data di Kementrian Kesehatan. Lokasi pengambilan data adalah berada di dinas kesehatan Pekanbaru, Medan, Jakarta, Banten, Bogor, Bandung, Malang, Surabaya, Makasar, Palembang, Batam, Sulawesi selatan dan yogyakarta. Penelitian dilakukan dengan membagikan kuisioner dalam bentuk *google form* ke widyaiswara. Pembagian kuisioner dilakukan sejak 14 April 2018 hingga 29 Mei 2018. Pembatasan jadwal pengisian kuisioner dikarenakan adanya keterbatasan waktu peneliti dalam proses penelitian.

**Pengukuran Penelitian**

# Perilaku Kerja Inovatif

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel perilaku kerja inovatif adalah *innovative behaviour scale* yang terdiri dari 14 butir (Robert & Street, 2001). Skala yang digunakan adalah *rating scale* yang memiliki rentang dari 1 - 4 yang menunjukan jumlah dilakukannya perilaku yang tertera dalam butir alat ukur mulai dari jarang (1), dan sering (4). Alat ukur ini terdiri dari empat dimensi yaitu: *oportunity exploration, formative investigation, championing* dan *application.*

Dimensi *oportunity exploration* diukur menggunakan 3 butir. Skor *alpha cronbrach* dimensi ini adalah 0.704. Contoh butir pada dimensi opportunity exploration adalah “Saya membuat perubahan untuk materi training”. Selanjutnya dimensi *generativity* yang diukur menggunakan 2 butir. Skor *alpha cronbrach* dimensi ini adalah 0.438. Salah satu contoh butir pada dimensi ini yaitu “Saya….melakukan analisis kebutuhan training secara sistemantis”. Dikarenakan dimensi ini tidak memiliki nilai *alpha cronbrach* diatas 0.60 maka dimensi ini tidak dipergunakan untuk melakukan analisis selanjutnya.

Dimensi formative investigation yang diukur menggunakan 3 butir. Skor *alpha cronbrach* dimensi ini adalah 0.614. Salah satu contoh butir pada dimensi ini yaitu “Saya….Memberikan materi-materi/ice breaking/permainan baru dalam materi training”. Selanjutnya dimensi *championing* diukur menggunakan 3 butir. Skor *alpha cronbrach* dimensi ini adalah 0.703. Contoh butir dalam dimensi ini adalah “Saya … memberikan materi-materi training yang telah saya perbaharui”. Dan terakhir dimensi *application* diukur menggunakan 3 butir. Skor *alpha cronbrach* dimensi ini adalah 0.854. Salah satu contoh butir dalam dimensi ini adalah “Saya…mengevaluasi/mengidentifikasi kesalahan sistem/metode training yang telah saya berikan”.

**Modal Psikologis**

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel modal psikologis adalah *The Psychological capital Scale* yang terdiri dari 24 butir ( Luthans et al, 2007). Skala yang digunakan adalah *rating scale* yang memiliki rentang dari 1 - 4 yang menunjukan jumlah dilakukannya perilaku yang tertera dalam butir alat ukur mulai dari tidak setuju (1), dan setuju (4). Alat ukur ini terdiri dari empat dimensi yaitu: *Hope, self eficacy, optimism* dan *resiliency.*

Dimensi *Hope* diukur menggunakan 6 butir. Skor *alpha cronbach* dimensi ini adalah 0.654. Contoh butir positif pada dimensi ini adalah “Saya tergolong trainer berprestasi dan memiliki masa depan yang baik”. Sedangkan contoh butir negatif pada dimensi ini yaitu “Peluang karir/pangkat saya saat ini sudah mentok (berhenti sampai disini)”.

Dimensi *self efficacy* diukur menggunakan 6 butir. Skor *alpha cronbrach* dimensi ini adalah 0.720. Contoh butir positif pada dimensi ini adalah “Saya selalu dapat menyelesaikan traning dengan baik”. Sedangkan contoh butir negatif pada dimensi ini yaitu “Saya kurang yakin dalam mengemukakan pendapat/ide (misalnya,pada saat diskusi mengenai strategi pemasaran training/pembuatan training”.

Dimensi *optimism* diukur menggunakan 4 butir. Skor *alpha cronbrach* dimensi ini adalah 0.630. Contoh butir positif pada dimensi ini adalah “Saya lebih banyak mengalami peristiwa baik daripada peristiwa buruk”. Sedangkan contoh butir negatif pada dimensi ini yaitu “Jumlah keberhasilan yang saya capai lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah kegagalan saya”.

Dan terakhir dimensi *resiliency* diukur menggunakan 5 butir. Skor *alpha cronbrach* dimensi ini adalah 0.615. Contoh butir positif pada dimensi ini adalah “Pada saat saya mengalami kegagalan/masalah berat,kondisi saya akan kembali seperti sedia kala;bahkan lebih sukses (melebihi kondisi sedia kala)”. Sedangkan contoh butir negatif pada dimensi ini yaitu “Ketika ada suatu kendala dalam tugas saya cenderung menunggu solusi/perintah dari rekan/atasan”.

**Tuntutan dan Sumber Daya Pekerjaan**

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel tuntutan dan sumber daya pekerjaanadalah *Job demand-Resource scale* yang terdiri dari 42 butir ( Rotmann, Mostert & Strydom., 2006). Skala yang digunakan adalah *rating scale* yang memiliki rentang dari 1- 4 yang menunjukan jumlah dilakukannya perilaku yang tertera dalam butir alat ukur mulai dari jarang (1), dan sering (4). Alat ukur ini terdiri dari lima dimensi *growth opportunities, organisational support,* dan *advancement* sebagai dimensi dari sumber daya pekerjaan dan *overload* dan *job insecurity* sebagai dimensi dari tuntutan kerja.

Dimensi *Growth opportunities* adalah dimensi untuk mengukur sumber daya pekerjaan diukur menggunakan 17 butir. Skor *alpha cronbrach* dimensi ini adalah 0.896. Contoh butir pada dimensi ini adalah “Saya dapat meminta bantuan dari rekan kerja bila perlu”. Dimensi *organisational support* untuk mengukur dimensi pada sumber daya pekerjaan diukur menggunakan 6 butir. Skor *alpha cronbrach* dimensi ini adalah 0.760. Contoh butir dalam dimensi *organizational support* adalah “Instansi training menawarkan kesempatan saya dalam pertumbuhan dan perkembangan pribadi”.Dimensi *advancement* adalah dimensi untuk mengukur sumber daya pekerjaan diukur menggunakan 6 butir. Skor *alpha cronbrach* dimensi ini adalah 0.762. Contoh butir pada dimensi *advancement* adalah “Pekerjaan saat ini memberikan dukungan finansial cukup baik untuk saya”.

Dimensi *overload* adalah dimensi untuk mengukur tuntutan kerjadiukur menggunakan 8 butir. Skor *alpha cronbrach* dimensi ini adalah 0.626. Contoh butir pada dimensi ini adalah “Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan”. Dan terkahir dimensi *job insecurity* adalah dimensi untuk mengukur tuntutan kerja diukur menggunakan 4 butir. Skor *alpha conbrach* dimensi ini adalah 0.833. Contoh butir pada dimensi ini adalah “Saya dapat memastikan saya tidak akan dikeluarkan sampai akhir tahun ini”.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 2 : Gambaran variabel pada partisipan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Mean | SD |
| Perilaku Kerja Inovatif |  |  |
| *Opportunity exploration* | 3.195 | 0.683 |
| *formative Investigation* | 3.151 | 0.703 |
| *Championing* | 3.203 | 0.62 |
| *Application* | 3.157 | 0.618 |
| Perilaku kerja inovatif total | 3.169 | 0.666 |
| Modal Psikologis |  |  |
| *Self efficacy* | 2.594 | 1.048 |
| *Resiliency* | 2.482 | 1.081 |
| *Hope* | 2.599 | 1.052 |
| *Optimism* | 2.643 | 1.059 |
| Modal psikologis total | 2,589 | 1,044 |
| Tuntutan Kerja |  |  |
| *Overload* | 2.376 | 0.346 |
| *Job insecurity* | 3.295 | 0.469 |
| Tuntutan kerja total | 2.836 | 0.324 |
| *Organizational support* | 3.081 | 0.35 |
| *Advancement* | 3.177 | 0.295 |
| Sumber daya pekerjaan total | 3.147 | 0.295 |

# Uji Hipotesis Hubungan Modal Psikologis dengan Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan hasil uji normalitas, sebaran data pada variabel modal psikologis dan perilaku kerja inovatif tidak normal, yaitu pada variabel perilaku kerja inovatif (p= 0.000 < 0.05) dan pada variabel modal psikologis (p= 0.012 < 0.05). Oleh karena itu uji korelasi *spearman* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif*.* Pada penelitian ini modal psikologis sebagai variabel bebas dan perilaku kerja inovatif adalah variabel terikat.

Dengan menggunakan uji metode korelasi *Spearman Brown*, pada level alpha 0,05, ada korelasi yang signifikan antara modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif (*M*d = 3.166), r = 0.219, p = 0.007 < 0,01). Artinya, semakin partisipan memiliki modal psikologis, semakin tinggi perilaku kerja inovatif pada dirinya.

Berdasarkan analisa yang dilakukan pada dimensi modal psikologis, dimensi *resiliency* memiliki nillai ( r = 0.244, p = 0.003 < 0.01) lebih menunjukan adanya korelasi yang signifikan dibandingkan dengan dimensi *self efficacy, hope* dan *optimism*. Artinya, partisipan dapat beradaptasi dengan baik pada perubahan, dan partisipan mudah untuk bangkit kembali dari masalah yang dihadapi sehingga partisipan dapat berinovasi dengan baik.

# Uji Hipotesis Hubungan Tuntutan Kerja dengan Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan hasil uji normalitas, sebaran data pada variabel tuntutan kerja dengan perilaku kerja inovatif tidak normal, yaitu pada variabel perilaku kerja inovatif (p= 0.000 < 0.05) dan pada variabel tuntutan kerja (p= 0.002 < 0.05). Oleh karena itu uji korelasi *spearman* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel tuntutan kerja dan perilaku kerja inovatif*.* Pada penelitian ini tuntutan kerja sebagai variabel bebas dan perilaku kerja inovatif adalah variabel terikat.

Dengan menggunakan uji metode korelasi *Spearman Brown*, pada level alpha 0,05, ada korelasi yang signifikan antara tuntutan kerja terhadap perilaku kerja inovatif (*M*d = 3.00), r = 0.193, p = 0.018 < 0.05). Artinya, semakin partisipan memiliki tuntutan kerja semakin tinggi perilaku kerja inovatif pada dirinya.

Berdasarkan analisa yang dilakukan pada dimensi tuntutan kerja, dimensi *job insecurity* memiliki nillai ( r = 0.241, p = 0.003 < 0.01 ) lebih menunjukan adanya korelasi yang signifikan dibandingkan dengan dimensi *overload*. Artinya, partisipan dapat berinovasi dengang memastikan bahwa angka kredit dalam pelaksanaan diklat tetap stabil.

# Uji Hipotesis Hubungan Sumber Daya Pekerjaan dengan Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan hasil uji normalitas, sebaran data pada variabel sumber daya pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif tidak normal, yaitu pada variabel perilaku kerja inovatif (p= 0.000 < 0.05) dan pada variabel sumber daya pekerjaan (p= 0.001 < 0.05). Oleh karena itu uji korelasi *spearman* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel sumber daya pekerjaandan perilaku kerja inovatif*.* Pada penelitian ini sumber daya pekerjaan sebagai variabel bebas dan perilaku kerja inovatif adalah variabel terikat.

Dengan menggunakan uji metode korelasi *Spearman Brown*, pada level alpha 0,05, ada korelasi yang signifikan antara sumber daya pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif (*M*d = 3.00), r = 0.241, p = 0.003 < 0.01). Artinya, semakin partisipan memiliki sumber daya pekerjaan semakin tinggi perilaku kerja inovatif pada dirinya.

Berdasarkan analisa yang dilakukan pada dimensi sumber daya pekerjaan, dimensi *advancement* memiliki nillai (r = 0.244, p = 0.003 < 0.01) lebih menunjukan adanya korelasi yang signifikan dibandingkan dengan dimensi *growth opportunity dan organizational support*. Artinya, partisipan dapat berinovasi terkait dengan upah yang didapatkan. Selain itu organisasi memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan/training pada partisipan.

Tabel 3 : Uji hipotesis variabel

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | r | Sig |
| Modal psikologis | 0.219 | 0.007 |
| *Self efficacy* | 0.204 | 0.012 |
| *Resiliency* | 0.244 | 0.003 |
| *Optimism* | 0.129 | 0.116 |
| *Hope* | 0.183 | 0.025 |
| Tuntutan kerja | 0.193 | 0.018 |
| *Overload* | 0.095 | 0.249 |
| *Job insecurity* | 0.241 | 0.003 |
| Sumber daya pekerjaan | 0.241 | 0.003 |
| *Growth opportunity* | 0.242 | 0.003 |
| *Organizational support* | 0.229 | 0.005 |
| *Advancement* | 0.244 | 0.003 |

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis modal psikologis, tuntutan kerja dan sumber daya pekerjaan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa sumber daya pekerjaan lebih memiliki hubungan dengan perilaku kerja inovatif dibandingkan dengan modal psikologis dan tuntutan kerja. Itu artinya, sumber daya pekerjaan lebih dapat memperdiksi perilaku kerja inovatif dibandingkan dengan modal psikologis dan tuntutan kerja. Artinya partisipan dapat berinovasi apabila sumber daya dalam pekerjaan terpenuhi dengan baik. Dengan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri, memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja serta mendapatkan upah yang cukup.

**Diskusi**

# Berdasarkan hasil gambaran perilaku kerja inovatif secara keseluruhan pada widyaiswara menunjukan perilaku kerja inovatif yang tinggi. Hal ini terjadi dikarenakan perubahan dan perkembangan teknologi yang semakin canggih, dan adanya kebijakan untuk berinovasi pada widyaiswara. terbangunnya sistem informasi yang menunjang kediklatan. Widyaiswara saat ini tidak lagi menggunakan berkas-berkas untuk penilaian angka kredit melainkan meggunakan microsoft office dan excel. Namun, untuk beberapa dinas telah berinovasi dengan membuat sebuah sistem penilaian dengan aplikasi yang memudahkan widyaiswara dalam memasukan data. Perubahan lainnya adalah terbangunya sistem informasi berbasis web sehingga memudahkan widyaiswara dalam memonitor program diklat. Selain itu, widyaiswara kini lebih banyak menggunakan media internet untuk mengembangkan materi diklat, serta menggunakan video dan gambar animasi dalam slide powerpoint sebagai metode dalam diklat sehingga diklat tidak lagi monoton (observasi, 12 Juli,2018).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa sumber daya pekerjaan berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif. Diketahui dimensi *advancement* salah satu dimensi sumber daya pekerjaan lebih menunjukan adanya korelasi yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif dibandingkan dengan dimensi *growth opportunity* dan *organizational support.* Hal ini dapat menunjukkan bahwa widyaiswara yang memiliki lebih banyak sumber daya dalam pekerjaan akan mengembangkan tingkat inovasi untuk meningkatkan angka kredit agar mendapatkan upah yang sesuai. Selain itu, hasil penelitian menunjukan bahwa tuntuan kerja memiliki hubungan dengan perilaku kerja inovatif. Diketahui bahwa dimensi *job insecurity* lebih memiliki korelasi dibandingkan dimensi *overload* dalam memprediksi perilaku kerja inovatif*.* Hal ini dapat memperlihatkan widyaiswara memastikan angka kredit tetap stabil dengan melakukan inovasi pada materi dan penyelenggaraan diklat.

Hal ini memperkuat hasil penelitian Dedidu, Leka,& Jain (2018) yang menunjukan adanya hubungan antara tuntutan kerja dan sumber daya pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif.Hasil penelitian Dedidu, Leka,& Jain (2018) juga menunjukan sumber daya pekerjaan lebih memiliki korelasi pada perilaku kerja inovatif. Gambaran pada penelitian ini menunjukan keseluruhan karyawan lebih inovatif dalam menghadapi tuntutan yang lebih tinggi ketika mereka memiliki sumber daya pekerjaan yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mishra *et al*. (2017) mendapatkan hasil bahwa modal psikologis dapat memprediksi perilaku kerja inovatif. Hasil dalam penelitian ini juga menemukan hubungan positif antara modal psikologis dan perilaku kerja inovatif, Hal ini dapat memperlihatkan modal psikologis dapat membantu widyaiswara dalam mengatasi berbagai tantangan terkait dengan perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan analisa yang dilakukan pada dimensi modal psikologis, dimensi *resiliency* lebih menunjukan adanya korelasi yang signifikan dalam memprediksi perilaku kerja inovatif dibandingkan dengan dimensi *self efficacy, hope* dan *optimism*. Hal ini memperlihatkan bahwa widyaiswara dapat beradaptasi dengan baik pada perubahan, dan widyaiswara mudah untuk bangkit kembali dari masalah yang dihadapi.

Pada penelitian lainnya membahas hubungan tuntutan dan sumber daya pekerjaan pada perilaku kerja inovatif oleh Martin,Salanova & Peiro (2007) ditemukan hasil bahwa terdapat hubungan antara tuntutan dan sumber daya pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif.Gambaran pada penelitian ini menunjukan keseluruhan karyawan lebih inovatif dalam menghadapi tuntutan yang lebih tinggi ketika mereka memiliki sumber daya pekerjaan yang tinggi.

**Saran**

# Pada penelitian Dedidu, Leka,& Jain (2018) menjelaskan terdapat hubungan antara tuntutan dan sumber daya pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif. Namun tidak hanya tuntutan dan sumber daya pekerjaan, penelitian ini juga sedikit menyinggung tentang tuntutan dan control pada pekerjaan Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat meneliti terkait tuntutan dan control pada pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif pada partisipan yang berbeda.

# Pada hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan antara sumber daya pekerjaan dan perilaku kerja inovatif pada widyaiswara. Diketahui dimensi *advancement* salah satu dimensi pada sumber daya pekerjaan menunjukan korelasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan *growth opportunity* dan *organizational support*. Sehingga disarankan untuk widyaiswara lebih meningkatkan inovasi dimulai dari diri sendiri dan terus meningkatkan skor kredit dengan mengembangkan diri serta membuat diklat lebih menarik.

### REFERENSI

Aderson, N., Potocnik, K., & Zhou, J. (2014). Knowledge management and buisiness performance: mediating effect of innovation. *Journal of Buiseness and management science*, *4*(4) 82-92.

Ajum, A,M., Ahmed, J,S., & Karim, J. (2014). Do psychological capitalbilities really matter? The combine effect of psychological capital and peace of mind on work centarility and in role performance*. Pakistan journal of commerce and social sciences*. *8*(2) 502-520.

Bakker, B,A., Demeuroti, E., Hakanen, J,J., & Xanthoupoulou, D. (2007). Job resource boost work engagement particulary when job demand are high. *Journal of Educational Psychology. 99*(2) 274-284.

Bakker B.A., & Demeuroti, E. (2017). Job demand-resource theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. *22*(3) 273-285.

Cavus, F,M., & Gokcen, A. (2015). Psychological capital:defenetion,components and effect. *British Journal of Education, Society & Behavioral Science.* *5*(3) 244-255.

Dedidu, V., Leka, S., & Jain, A. (2018). Job demand, job resource and innovative work behavior: a europan union study. *Europan Journal of Work and Organizational Psychology.* (1) 1-14.

De Jong, J. & Hartog, D. D. (2010). *Measuring* inovative work behavior*. Journal Creative and Innovation Management. 19*(1) 23-36.

Fay, D., Bagotiriute, R., Urbach, T., West, A,M.,& Dawson, J. (2017). Differential effect of workplace stressor on innovation: an integrated perspective of cyebernetics and coping. *International Journal of Stress Management.23*(1) 2-41.

He, L. W. (2013). Organizational Innovative Climmate, Innovative Behavior and The Mediating Role of Psychological Capital: The Case of Creative Talent. *Journal of organizational behavior.* 4(4) 50-44.

Kristensen, T. (2004). The physical context of creativity. *Journal Of Creativity and Innovation Management. 13*(2) 89-96.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. *23*(6) 795-706

Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Journal of Psychological Educational Psychology*, 47, 45–50.

Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Martin, P., Marisa, S., & Peiro, M,J. (2007). Job demand,job resources and individual innovation at work:going beyond karsek’s model. *Psicothema. 19* (4) 621-626.

Mc. Laughlin, P. (2006). Exploring aspects of organizational culture that facilitate radical Product innovation in a small mature company. *A Doctoral Business Administration thesis of Cranfield University. 10*, 56-70.

Mishra,P., Bhatnagar, J., Gupta, R., & Wadswoth, M,S. (2017). How work-family enrichment influence innovative work behavior: role of psychological capital and supervisory support. *Journal of Management and Organisation*. 10, 1-23.

Naz, F.,& Murad, S,H. (2017). Innoavtive teaching has a positif impact on the performance on diverse Student. *Journal Sage*. *1* (1) 1-8.

Peraturan Lembaga Adminstrasi Negara nomor 8 tahun 2015 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya.

[Peter E.D., Love](https://www.emeraldinsight.com/author/Love%2C+Peter+ED), [Zahir., I](https://www.emeraldinsight.com/author/Irani%2C+Zahir), [Craig., S](https://www.emeraldinsight.com/author/Standing%2C+Craig), & [Marinos](https://www.emeraldinsight.com/author/Themistocleous%2C+Marinos)., T. (2007). Influence of job demands, job control and social support on information systems professionals' psychological well‐being. *International Journal of Manpower*. *28* (6) 513-528.

Peterson,, Suzanne J., Luthans, F., Avolio, J,B., Fred O.W., & Zhen Z. (2011). Psychological capital and employee performance: a latent growth modelling approach. *Personnel Psychology.* 64, 427-450.

Ramamoorthy, N., Patrick, C.F., Tracy, S., & Ron,S. (2005). Determinants of innovative work behavior: development and test of an integrated model. *Creativity and Innovation Management. 14* (2), 142-159.

Robbins,S., Judge., & Timothy. (2008). *Organizational Behavior Book*. Jakarta: Salemba Empat.

Schaufeli, W,B., & Bakker A,B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship withburnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 25, 293–315.

Sihag, P., & Sarikwal,L. (2014). Impact of psychological capital on employee engangement: a study of IT professional in indian context. *Journal Of Management and Economics*. *1* (2) 127-139.

Yuan, F-R., & Woodman, R, W. (2010*).* Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal. 53* (2), 323–342.