**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF PADA KARYAWAN *START-UP***

**Tri Wahyuni**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[ahyutriw3@gmail.com](mailto:Twahyun3@gmail.com)

082221479111

**Abstrak**

Perkembangan teknologi informasi dan teknologi digital telah memicu cara baru bagi organisasi dalam menjalankan bisnis. Untuk itu maka deperlukan perilaku kerja inovatif pada karyawan supaya perusahaan dapat bertahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *start-up*. Subjek pada penelitian ini berjumlah 61 orang. Pengambilan data penelitian menggunakan Skala *Psychological Capital* dan Skala Perilaku Kerja Inovatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,465 (p<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,217 artinya variabel *psychological capital* menunjukkan kontribusi 21,7% terhadap perilaku kerja inovatif dan sisanya 78,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci : perilaku kerja inovatif, *psychological capital***

**THE RELATIONSHIP OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL WITH INNOVATIVE WORK BEHAVIOR IN A START-UP EMPLOYEE**

**Tri Wahyuni**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[ahyutriw3@gmail.com](mailto:Twahyun3@gmail.com)

082221479111

**Abstrak**

*The development of information technology and digital technology has triggered new ways for organizations to conduct business. For this reason, innovative work behavior is needed for employees to survive. This study aims to determine the relationship between psychological capital with innovative work behavior on start-up employees. The subjects in this study were 61 people. The data were collected using the Psychological Capital Scale and Innovative Behavior Scale. The data analysis technique used the product-moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (r) of 0.465 (p <0.05). The result shows that there is a significant positive relationship between psychological capital and innovative work behavior. The acceptance of the hypothesis in this study showed a coefficient of determination (R2) of 0.217 meaning that the psychological capital variable showed a contribution of 21.7% to innovative work behavior and the remaining 78.3% was influenced by other factors not examined in this study.*

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

**PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi informasi dan teknologi digital telah memicu cara baru bagi organisasi dalam menjalankan bisnis. Kemajuan teknologi yang telah tercapai menjadikan kegiatan-kegiatan bisnis menjadi lebih mudah, murah, cepat dan efisien. Tren sektor bisnis yang sedang berkembang dengan pesat salah satunya adalah perusahaan startup. Startup merupakan perusahaan baru atau perusahaan rintisan yang sedang bertumbuh untuk dapat bertahan (Salamzadeh & Kesim, 2015).

Menurut data dari StartUpRanking.com (2020), Indonesia tercatat sebagai negara ke-5 di dunia dengan jumlah startup terbanyak yaitu sebesar 2.222. Survei yang dilakukan oleh TirtoId melaporkan bahwa terdapat 9 dari 10 perusahaan startup yang mengalami kegagalan (Bhaskara, 2016). Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan startup, menunjukukkan bahwa karyawan tersebut masih membutuhkan perilaku kerja inovasi. Hal tersebut dikarenakan mereka masih belum bisa menemukan ide-ide inovasi unuk diterapkan pada pekerjaannya. Tak hanya itu saja, karyawan *start-up* ini juga masih ada rasa pesimis untuk membangun hubungan dengan rekan kerja untuk melakukan kerjasama. Selain itu ada beberapa karyawan yang belum bisa untuk mengatasi permasalahan secara efektif di tempat kerja.

Untuk itu, salah satu cara supaya perusahaan dapat memenangkan persaingan yaitu dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk turut serta dalam proses inovasi (Ancok, 2012). Menurut De Jong dan Hartog (2008), perilaku inovatif karyawan merupakan tindakan individu yang mampu mengenalkan ide baru yang berguna mengenai proses, produk, atau prosedur kepada kelompok kerja atau perusahaan. Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan dan penerapan ide baru dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi (Janssen, 2000).

Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) mengajukan sebuah konsep baru yang menekankan pada perspektif psikologis yaitu *psychological capital*, berasal dari manusia dan dapat diinvestasikan dan dikembangkan untuk unggul dalam kompetisi yang berkelanjutan melalui diri individu. Luthans, Youssef dan Avolio (2007), mendefinisikan *psychological capital* sebagai kapasitas positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut agar dapat berkembang, yang ditandai oleh: (1) percaya diri *(self-efficacy/confidence)* untuk menyelesaikan pekerjaan, (2) memiliki pengharapan positif *(optimism)* tentang keberhasilan saat ini dan dimasa yang akan datang, (3) tekun dalam berharap *(hope)* untuk berhasil, dan (4) tabah dalam menghadapi berbagai permasalahan *(resiliency)* hingga mencapai sukses.

Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara psychological capital dengan perilaku kerja inovatif.

**METODE**

Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data pada penelitian ini merupakan data kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh *Pearson* untuk menguji hubungan antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif. Variabel perilaku kerja inovatif akan diukur menggunakan Skala Perilaku Kerja Inovatif. Skala tersebut mengacu pada 4 dimensi menurut De Jong (2008) yaitu *Opportunity Exploration, Idea Generation, Championing,* dan *Aplication*. Skala perilaku kerja inovatif menggunakan dua kelompok jawaban yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Kemudian pada variabel psychological capital menggunakan Skala *Psychological Capital* oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) dengan dimodifikasi dari 24 item menjadi 16 item. Skala *psychological capital* menggunakan dua kelompok jawaban yaitu *favourable* dan *unfavourable*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dari kategorisasi skor perilaku kerja inovatif dengan *psychological capital* dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1**

**Kategorisasi Perilaku Kerja Inovatif**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Tinggi | X>µ+1.ơ | X ≥ 42 | 51 | 83,6% |
| Sedang | (µ-1.ơ)≤X≤ (µ+1.ơ) | 29 ≤X≤ 42 | 10 | 16,4% |
| Rendah | X<µ-1.ơ) | X < 29 | 0 | 0% |
| Jumlah | | | | 100% |

Keterangan :

X = X-Skor subjek

µ =Mean/rerata hipotetik

ơ = Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan kategori di atas dapat diketahui bahwa terdapat 51 responden atau 83,6% karyawan *start-up* yang memiliki perilaku kerja inovatif tinggi, 10 responden atau 16,4% karyawan *start-up* yang memiliki perilaku kerja inovatif sedang, dan 0 responden atau 0% karyawan *start-up* yang memiliki perilaku kerja inovatif yang rendah. Kategorisasi perilaku kerja inovatif pada karyawan *start-up* di kategorikan rendah ke tinggi.

**Tabel 1.1**

**Kategorisasi *Psychological Capital***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Tinggi | X≥µ+1.ơ | X ≥ 39 | 56 | 91,8% |
| Sedang | (µ-1.ơ)≤X< (µ+1.ơ) | 26 ≤X≤ 39 | 5 | 8,2% |
| Rendah | X<µ-1.ơ) | X < 26 | 0 | 0% |
| Jumlah | | | | 100% |

Keterangan :

X = X-Skor subjek

µ =Mean/rerata hipotetik

ơ = Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan kategori di atas dapat diketahui bahwa terdapat 56 responden atau 91,8% karyawan *start-up* yang memiliki *psychological capital* tinggi dan 5 responden atau 8,2% karyawan *start-up* yang memiliki tingkat *psychological capital* yang sedang dan 0 responden atau 0% memiliki *psychological capital* yang rendah.

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan kolmogorof-smirnov pada data perilaku kerja inovatif menunjukkan nilai KS-Z sebesar 0,099 dengan taraf signifikan sebesar p=0,200. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data perilaku kerja inovatif pada karyawan *start-up* mengikuti sebaran data yang normal. Sedangkan untuk hasil uji normalitas sebaran data *psychological capital* menunjukkan nilai KS-Z sebesar 0,113 dengan taraf signifikan sebesar p=0,052 Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data *psychological capital* pada karyawan *start-up* mengikuti sebaran data yang normal.

Kemudian untuk hasil uji linieritas variabel *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif diperoleh F sebesar 17,945 dengan taraf signifikansi p=0,000. Hal ini berarti variabel *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatf merupakan hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* pada data penelitian, diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,465 dengan P = 0,000 (p<0,001). Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *start-up*. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Semakin tinggi *psychological capital* maka perilaku kerja inovatif cenderung tinggi pada karyawan *start-up*. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka perilaku kerja inovatif cenderung rendah pada karyawan startup.

Selanjutnya, hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien determinasi (R aquared) antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif (R2) sebesar 0,217 yang menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* memiliki kontribusi sebesar 21,7% terhadap perilaku kerja inovatif dan sisanya 78,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Diterimanya hipotesis daalam penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* dianggap menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dalam berperilaku kerja inovatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rulevy dan Parahyanti (2016) bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif di Industri Kreatif: Studi Pada Karyawan Perusahaan Xyz. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Abbas dan Raja (2015) bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada populasi penelitian yang tersebar pada perusahaan-perusahaan besar di Pakistan.

*Psychological capital* merupakan suatu keadaan psikologis yang positif pada individu yang berkontribusi pada kemajuan dirinya yang ditandai dengan memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy)* untuk menghadapi dan memberikan usaha untuk menyelesaikan tugas yang menantang, memiliki atribusi positif *(optimism)* akan kesuksesan masa kini dan masa mendatang, memiliki harapan *(hope*) dalam mencapai tujuan dan mengarahkan langkah menuju tujuan guna mencapai kesuksesan, serta ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat bertahan dan bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*).

Terdapat empat aspek dari *psychological capital* menurut Luthans, Youssef & Avilio (2007) yaitu *self-efficacy, hope, optimism,* dan *resiliency*. Aspek yang pertama yaitu *self-efficacy*, menurut Luthans, Youssef & Avilio (2007) *self-efficacy* yaitu suatu keyakinan dan kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Hal tersebut juga didukung dengan hasil dilapangan bahwa karyawan yang memiliki keyakinan akan kemampuan yang dimiliki dapat menyelesaikan permasalahan dengan melakukan beberapa tindakan seperti mencari dan menemukan solusi akan permasalahan tersebut. Selain itu juga mampu berkontribusi dalam menyusun strategi di perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan juga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Jadi, *self-efficacy* ini mencerminkan keyakinan seseorang dalam kemampuan untuk melakukan tugas khusus pada proses inovasi (Luthans, Youssef & Avilio, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Rulevy dan Parahyanti (2016 103-104) membuktikan bahwa adanya *self-efficacy* yang baik menjadikan karyawan melihat tantangan sebagai sesuatu yang dapat diatasi dengan kemampuan dan usaha yang cukup. Hal ini menjadikan karyawan cenderung mengeksplorasi peluang-peluang serta ide-ide untuk mengatasi tantangan yang ada. Oleh karena itu, *self-efficacy* yang baik akan cenderung memiliki tingkat perilaku inovatif yang baik juga.

Aspek kedua yaitu *hope*, menurut Synder (dalam Luthans, Youssef & Avilio, 2007) *hope* adalah keadaan motivasi positif individu yang didasari pada rasa interaktif yang berasal dari keberhasilan individu (energi yang diarahkan pada tujuan) dan jalur (perencanaan untuk memenuhi tujuan). Dari hasil di lapangan, menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *hope* tinggi memiliki kekuatan dan semangat dalam mencapai target kerjanya. Sehingga karyawan selalu memikirkan berbagai cara untuk mencapai target kerjanya. Individu yang memiliki hope tinggi akan memiliki motivasi positif yang berasal dari keberhasilan individu dalam mencapai tujuan sesuai dengan rencana. Sameer (2018:83) berasumsi bahwa individu yang memiliki *hope* tinggi memiliki inovasi karena dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Aspek ketiga yaitu *optimism*, Seligman (1998 dalam Luthans, Youssef & Avilio, 2007:91) mendefinisikan *optimism* sebagai suatu cara individu menganggap bahwa kejadian-kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi karena diri sendiri, bersifat menetap dan dapat terjadi dalam berbagai situasi, dan menganggap kejadian-kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal di luar diri, hanya bersifat sementara, dan hanya terjadi pada situasi tertentu saja. Hal tersebut didukung dengan data di lapangan bahwa karyawan yang memiliki *optimism* tinggi akan memandang masalah secara positif dimana karyawan tersebut selalu percaya bahwa ada hikmah di balik setiap permasalahan dan juga bersikap optimis akan apapun yang terjadi pada pekerjaannya di masa mendatang.

*Optimism* ini dibutuhkan dalam melakukan inovasi karena pada dasarnya *optimism* menjadikan seseorang percaya bahwa mereka dapat menyelesaikan masalah dan mendapatkan hasil yang baik (Sameer, 2018:85). Sehingga karyawan yang memiliki *optimism* tinggi akan terdorong untuk melakukan inovasi-inovasi yang dipercayai akan berdampak baik bagi pekerjaannya maupun perusahaannya.

Aspek yang terakhir yaitu *resiliency*, menurut Luthans, Youssef & Avilio (2007) *resiliency* merupakan kapasitas yang dapat dikembangkan untuk bangkit kembali dari keterpurukan, permasalahan, kegagalan, bahkan peristiwa-perstiwa positif, kemajuan, maupun penambahan tanggung jawab. Seseorang yang memiliki *risiliency* tinggi mampu untuk belajar dan berkembang dari tantangan yang dihadapi. Data di lapangan juga menunjukkan bahwa karyawan mampu bangkit kembali dari kesulitan, seperti mampu melalui masa-masa sulit selama bekerja. Selain itu karyawan juga mampu belajar dan berkembang dari tantangan yang dihadapi, seperti mampu mengerjakan berbagai tugas sekaligus, dan juga mampu bekerja sendiri ketika tempat kerja memaksa. Sehingga dari hal itu, menjadi sebuah tantangan bagi karyawan untuk menyelesaikannya dan juga karyawan dapat berkembang dengan adanya tantangan yang dihadapinya tersebut.

Sameer (2018:85) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *resiliency* yang lebih tinggi akan cenderung lebih inovatif karena individu cenderung berani mengambil risiko dan lebih dapat menerima perubahan. Karyawan akan terdorong untuk melakukan pengambilan resiko serta memungkinkan untuk menunjukkan perilaku inovatif.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *start-up*. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (rxy) = 0,465 dengan p = 0,000 (p<0,05) yang berarti ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *start-up*. Artinya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah perilaku kerja inovatif.

Saran untuk peneliti selanjutnya untuk memperhatikan faktor lain seperti dukungan organisasi terhadap karyawan, hubungan atasan bawahan yang efektif melalui umpan balik dan penghargaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. Canadian Journal of Administrative Sciences

Ancok, D. (2012). Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Anjani, S & Gatari, E.(2019). Hubungan Openness Dan Conscientiousness Terhadap Perilaku Kerja Inovatif: Peran Moderasi Dari Masa Kerja Pada Perusahaan Startup. Jurnal Psikologi Talenta, 4(2), 182-195.

Bhaskara, I. (2016). Mengapa FoodPanda dan beberapa startup lain gagal?.Retrieved from <https://tirto.id/mengapa-foodpandadan-beberapa-start-uplain-gagalbRbr>

De Jong, J. P. J., & Hartog, D. N. D. (2008). Innovative work behavior: measurement and validation. Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs, 1-27

Janssen, O. (2000). Job demands, perception of effort-reward fairness and innovative work behavior. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73(3), 287-302

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, 541– 572

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. USA : Oxford University Press,Inc.

Rulevy, D.F. & Parahyanti, E.(2016). Hubungan Psychological Capital Dan Perilaku Kerja Inovatif Di Industri Kreatif: Studi Pada Karyawan Perusahaan Xyz. *Jurnal Psikogenesis,* 4(1).

Salamzadeh, A., & Kesim, H. K. (2015). Startup companies: Life cycle and challenges.Proceedings from EEE: The 4th International Conference on Employment, Education, and Entrepreneurship. Belgia: Serbia

Sammer, Y.M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference?. Journal of Economics and Management, Vol. 32 (2), 75-101.

Start Up Ranking. (2020). Startups ranking per country. Retrieved from <https://www.startupranking.com/countries>.

Rio Nardo, S.E.(2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif.Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 3(2).

Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Towards a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. Journal of Intellectual Capital, 2 (3), 284- 296.

Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan. Makara Hubs-Asia. 18(2), 77-88.