

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka pada penelitian ini terdiri dari perilaku kerja inovatif, kepribadian proaktif, keterikatan kerja, serta efikasi diri kreatif. Penjabaran konsep dan dasar-dasar teori yang digunakan pada setiap variabel, serta hipotesis penelitian yang menjadi fokus penelitian ini akan dijabarkan beserta dengan kerangka penelitian untuk mempermudah pemahaman hubungan antar variabel.

#### **A. Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior*)**

##### **1. Pengertian Inovasi**

Van de Ven (1986) menyebut inovasi sebagai pengembangan dan penerapan ide-ide baru oleh masing-masing orang pada sebuah organisasi. Ide-ide baru tersebut dapat berupa pengumpulan gagasan yang telah ada yang bertujuan untuk dapat menghadapi tantangan yang ada. Van de Ven (1986) menyebutkan bahwa masing-masing orang dalam organisasi berkesempatan untuk memegang peran dalam mengembangkan gagasannya. Oleh karena itu, inovasi dapat disebut sebagai langkah dalam menemukan dan menerapkan suatu hal yang baru pada situasi yang baru.

Dalam penelitian Scott dan Bruce (1994) disebutkan bahwa perilaku kerja inovatif berasal dari perilaku inovatif individu yang merupakan inovasi tingkat awal pada individu.

Trott (2008) menyebut inovasi memegang peran penting pada sebuah usaha karena inovasi menyokong keberlangsungan hidup sebuah usaha sehingga inovasi disebut sebagai pusat aktivitas pada sebuah usaha yang meliputi dari pembentukan sebuah ide, hingga proses pemasaran produk yang melalui pengembangan serta proses pembuatannya.

Sedangkan Drucker (2012) menyebutkan bahwa inovasi merupakan sebuah alat bagi sebuah usaha karena dengan adanya perubahan atau inovasi yang terjadi pada sebuah usaha, maka akan ada kesempatan bagi sebuah usaha untuk menjalankan sebuah usaha baru atau berbeda.

## **2. Tujuan Inovasi**

Secara umum, tujuan dari dilakukannya inovasi adalah untuk membuat kondisi sebuah usaha agar dapat berkembang dengan pesat. Makmur & Thahier (2015) menyebutkan bahwa terapat beberapa perspektif pada tujuan dari inovasi:

- a. Perspektif anggaran, dimana mencari cara untuk berinovasi dengan menggunakan anggaran yang relatif kecil namun dapat menghasilkan jumlah besar.
- b. Perspektif pelanggan, dimana semua kalangan di dalam sebuah usaha melakukan inovasi untuk mendapatkan konsumen sebanyak mungkin dan dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin.
- c. Perspektif pengolahan bisnis internal, dimana setiap bagian dalam sebuah usaha dapat berinovasi dalam tujuan menciptakan kondisi yang mendukung.

- d. Perspektif pertumbuhan, dimana inovasi dilakukan untuk perluasan bidang usaha.

### 3. Jenis-Jenis Inovasi

Berikut ini adalah jenis-jenis dari inovasi berdasarkan Susanto & Putra (2010):

- a. Inovasi meliputi pembuatan produk baru.
- b. Inovasi meliputi proses dari pembuatan produk hingga proses pengiriman produk.
- c. Inovasi pada *supply chain*, dimana inovasi dapat mengalihkan produk baik dari *input* dan *output*.
- d. Inovasi pemasaran, dimana hasil terlihat dengan adanya metode baru pada pemasaran, tambahan pada desain produk, perubahan kemasan, perubahan harga, dan sebagainya.

### 4. Prinsip Inovasi

Inovasi menurut Kuratko & Hodgetts (2017) mengacu pada berbagai prinsip sebagai berikut:

- a. *Be action oriented*, dimana individu yang berinovasi harus dapat selalu membuat gagasan dan peluang baru.
- b. Menciptakan produk yang dapat diterima khalayak dengan membuatnya secara sederhana, sehingga cara kerja inovasi dapat dipahami dengan mudah.

- c. Inovator harus memulai dari yang kecil dan dapat mengembangkan dengan idenya sehingga perencanaan dan perluasan dapat tumbuh dengan cara dan waktu yang tepat.
- d. Inovator dituntut untuk bersikeras pada tujuannya untuk menggapai kesuksesan.
- e. *Test, try, and revise*, dimana inovator harus melakukan proses uji coba hingga pembetulan untuk dapat melihat kekurangan pada produk yang dirancang.
- f. Inovator harus dapat berkaca dari kesalahan yang lalu karena kegagalan dapat menjadi pedoman dalam menciptakan sebuah inovasi.

### **5. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif**

Perilaku kerja inovatif digambarkan dengan suatu proses menciptakan dan menerapkan gagasan baru dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pada sebuah usaha (Janssen, 2000). Scott & Bruce (1994) menyebut perilaku kerja inovatif sebagai upaya pada seseorang dalam menerapkan gagasan barunya di dalam pekerjaan dengan tujuan mencari keuntungan. Jong & Hartog (2008) mendeskripsikan perilaku kerja inovatif sebagai sebuah tindakan seseorang yang mempunyai tujuan untuk dapat mengenalkan ide atau gagasannya dalam pembuatan sebuah produk baru.

### **6. Dimensi Perilaku Kerja Inovatif**

Dalam penelitiannya, Janssen (2002) menjelaskan mengenai penjabaran dimensi perilaku kerja inovatif oleh Scott & Bruce (1994) seperti berikut ini:

a. *Idea Generation*

*Idea generation* merupakan sebuah langkah dari seseorang di dalam pekerjaan untuk menerapkan gagasannya dengan tujuan untuk memecahkan problematika yang muncul pada pekerjaan.

b. *Idea Implementation*

*Idea implementation* merupakan proses individu yang berpartisipasi dalam kegiatan sosial untuk membangun hubungan dengan latar belakang sebagai pendukung yang diperlukan. (Galbraith dan Kanter, 1988 dalam Jassen, 2000).

c. *Idea Realization*

*Idea realization* adalah penerapan sebuah ide dalam proses individu yang ada dalam peran kerja, kelompok, atau organisasi.

Sedangkan Jong & Hartog (2008), menjabarkan adanya dimensi pada perilaku kerja inovatif sebagai berikut:

a. *Idea Exploration*

*Idea exploration* juga disebut eksplorasi ide adalah sebuah cara dalam meningkatkan suatu layanan, produk, ataupun proses. Adapun untuk menyelesaikan pada tahap ini bisa dicoba dalam melakukan sebuah pemikiran dalam bentuk penyelesaian sebuah tahap.

b. *Idea Generation*

*Idea generation* berkaitan dengan suatu kegiatan untuk menjelaskan situasi pasar yang baru, dimulai dari peningkatan kinerja yang sedang berlangsung kemudian pengidentifikasian dalam pencarian pemecahan masalah.

c. *Idea Championing*

*Idea championing* atau biasa disebut juga dalam perjuangan terhadap sebuah gagasan ide, dalam hal ini suatu usaha digunakan untuk mencari dukungan dan membangun koalisi. Hal ini biasanya dilakukan dengan sebuah ekspresi antusiasme dan kepercayaan diri terhadap keberhasilan akan sebuah inovasi. Sebuah usaha yang gigih diperlukan keterlibatan sosok yang hebat dalam suatu ide.

d. *Idea Implementation*

*Idea implementation* yang dalam hal ini biasa disebut juga implementasi gagasan ide adalah pengimplementasian sebuah ide ke dalam proses dan perilaku kerja rutin. Hal ini biasa juga dilihat dalam pengembangan produk baru melalui tahap pengujian atau pemodifikasian.

## 7. Indikator Perilaku Kerja Inovatif

Janssen (2000) menyatakan dalam hal ini sebuah dimensi tentang perilaku kerja inovatif yang diukur dengan indikator antara lain:

- a. Penciptaan sebuah ide baru dalam rangka penyelesaian masalah
- b. Pencarian metode kerja, baik itu teknik, maupun instrumen baru.
- c. Penghasilan sebuah solusi dalam penyelesaian masalah.
- d. Pemobilisasian dalam sebuah dukungan ke dalam ide inovasi.
- e. Sebuah upaya dalam menyetujui gagasan inovatif.
- f. Pembuatan anggota organisasi antusias yang sejalan dengan gagasan yang inovatif.

- g. Pengubahan sebuah ide inovatif untuk menjadi aplikasi yang memiliki kegunaan tertentu.
- h. Penjabaran ide inovatif dalam sebuah lingkungan secara sistematis.

Sedangkan Jong & Hartog (2010) menjabarkan generalisasi ide yang merupakan dimensi perilaku kerja inovatif dapat dilihat juga dalam penjelasan di bawah ini, seperti:

- a. Pembuatan gagasan baru dalam sebuah isu yang rumit.
- b. Pencarian sebuah cara, baik itu secara teknis atau instrumen baru.

Kemudian ide promosi yang juga merupakan dimensi perilaku kerja inovatif dijelaskan dalam beberapa hal, seperti:

- a. Pembuatan anggota organisasi paling antusias untuk ide inovatif.
- b. Melakukan generalisasi terhadap sebuah solusi murni agar masalah bisa teratasi.
- c. Pemobilisasian sebuah dukungan terhadap ide yang inovatif.
- d. Kejelasan sebuah persetujuan untuk pengembangan ide yang inovatif.

Selanjutnya, penerapan ide yang merupakan dimensi perilaku kerja inovatif dapat dilihat serta diukur dalam penjelasan di bawah ini:

- a. Melakukan transfer baik itu ide inovatif ke dalam penerapan yang berguna.
- b. Pengenalan sebuah ide inovatif ke lingkungan kerja secara sistematis.
- c. Pengevaluasian sebuah kegunaan ide inovatif itu sendiri.

## **8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif**

Munculnya sikap inovatif pada perilaku karyawan didukung beberapa penunjang. Nijenhuis (2015) mengemukakan faktor eksternal maupun faktor

internal diperkirakan mampu meningkatkan timbulnya perilaku kerja inovatif pada seorang pekerja.

a. Faktor eksternal

1) Tekanan berkompetitif

Tekanan untuk bersaing atau berkompetisi yang semakin tinggi dapat menjadi faktor pendorong bagi pekerja untuk bekerja dengan lebih baik, hal tersebut berimbas secara positif dalam memunculkan sikap inovatif pada perilaku pekerja.

2) Tekanan sosial – politik

Suatu usaha yang disokong oleh pemerintah diharuskan untuk menyajikan hasil kerja yang memuaskan secara terus menerus jika ingin terus mendapatkan sokongan tersebut, sehingga seluruh lapisan dalam suatu usaha harus terus melakukan inovasi dalam upaya memberi hasil yang baik pada pekerjaannya.

b. Faktor Internal

1) Hubungan dengan atasan

Pekerja yang dapat menjalin hubungan baik dengan atasannya lebih mampu meyakinkan bahwa sikap inovatif yang mereka miliki dapat menghasilkan keuntungan kinerja, hal tersebut dikarenakan adanya kepercayaan dan rasa hormat yang lebih.

## 2) Hubungan dengan rekan kerja

Pekerja yang dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja akan membantu mereka dalam menerapkan gagasan baru yang mereka miliki. Hal tersebut dapat menambah *idea generation* pada organisasi.

Berdasarkan penelitian Hammon *et al.* (2011), 4 faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah sebagai berikut:

### a. *Individual Differences*

Seorang individu tentu saja mempunyai kondisi yang tidak sama satu sama lain dari sisi keingintahuan, kecerdasan, imajinasi, hingga kepekaan terhadap sebuah seni.

### b. *Motivation*

Motivasi mengacu pada keterlibatan pekerja dalam mengerjakan suatu tugas disebut sebagai motivasi intrinsik, sedangkan motivasi yang mengacu adanya *rewards* disebut sebagai motivasi ekstrinsik.

### c. *Job Characteristic*

Karakteristik pekerjaan dalam hal ini yang lebih sering dikenal, antara lain *role requirements*, *job autonomy*, *job complexity*, dan *time pressure*,. Adapun dalam kaitannya sebuah pekerjaan yang lebih kompleks, maka akan banyak inovasi yang dilakukan oleh individu dengan fokus terhadap aspek pekerjaan mereka secara bersamaan.

### d. *Job Contextual*

Secara umum, ada faktor kontekstual yang dapat memengaruhi kinerja inovatif. Dalam hal ini, pengaruhnya tentu saja berdampak pada motivasi

intrinsik pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Faktor konstektual dapat berhubungan dengan dukungan sumber daya organisasi, kreativitas, dan kepemimpinan transformasional.

### **9. Dampak Positif Perilaku Kerja Inovatif**

Janssen (2000) menyebut perilaku kerja inovatif dapat menimbulkan dampak positif sebagai berikut:

a. Munculnya gagasan baru di lingkungan kerja

Perilaku kerja inovatif mendorong seorang pekerja untuk menghasilkan ide-ide baru yang menjadikan pekerjaan serta lingkungan kerjanya menjadi lebih baik.

b. Mempromosikan diri dalam pekerjaan

Sikap inovatif yang dimiliki pekerja memegang peran dalam menciptakan ide baru dalam menyelesaikan masalah penting, hal ini tentu saja berpengaruh pada adanya kesempatan yang lebih besar bagi pekerja untuk mendapatkan promosi kedudukan pekerjaan yang lebih tinggi.

c. Mewujudkan gagasan baru di lingkungan kerja

Seorang pekerja yang memiliki perilaku kerja inovatif dapat merealisasikan ide baru yang belum muncul sebelumnya, yang akan berguna untuk pemecahan masalah di masa mendatang.

## **B. Kepribadian Proaktif (*Proactive Personality*)**

### **1. Pengertian Kepribadian**

Kepribadian adalah bagaimana seseorang dapat memberikan kesan bagi orang lain. Secara umum pengertian kepribadian tersebut lemah karena bersifat evaluatif. Kepribadian pada dasarnya tidak dapat diberi penilaian “baik” atau “buruk” karena sifat dari kepribadian adalah netral (Suryabrata, 2003).

Kinicki dan Kreitner (2003) mendefinisikan kepribadian sebagai gabungan antara mental dan fisik yang menjadi identitas bagi setiap individu. Kepribadian mencerminkan sifat yang dimiliki setiap orang secara alami dalam berinteraksi dengan orang lain.

Kepribadian merupakan faktor yang dapat mempengaruhi individu dalam menunjukkan perilaku secara signifikan (Robbins & Judge, 2013).

Selain itu, Allport dalam Robbins (2003) menyebut kepribadian merupakan “sesuatu” internal yang mengarahkan seluruh aktifitas manusia.

### **2. Tipe-Tipe Kepribadian**

Gregory (2015) menjabarkan tipe kepribadian terbagi seperti penjelasan berikut:

#### **a. Mudah menyesuaikan diri**

Individu yang mudah menyesuaikan dengan keadaan mengerti bagaimana menyesuaikan diri, berkomunikasi dengan baik, bertanggungjawab, bersikap ramah dan santun, peduli akan perasaan orang lain, jarang bersikap agresif dan berkompetisi secara destruktif.

b. Berambisi

Individu yang berambisi mempunyai ambisi penuh pada setiap hal, menyukai tantangan dan kompetisi, serta secara terbuka menunjukkan sikap agresif.

c. Mempengaruhi

Individu yang mempunyai sikap mempengaruhi berpengetahuan cukup dan memiliki kepercayaan diri tinggi, berdedikasi, dan mandiri. Kepribadian yang memiliki sikap mempengaruhi ini menghadapi permasalahan dalam hidup dengan saat baik dan terperinci.

d. Berprestasi

Individu yang berprestasi menjalani setiap kesempatan dengan baik dan cemerlang. Kepribadian ini memandang hidup untuk dapat mengeksplorasi hal yang menarik perhatiannya dengan kemauan yang kuat.

e. Idealistis

Individu dengan sikap idealistis melihat dan menjalani hidup dengan sebagaimana adanya dan seharusnya sesuai dengan keyakinan yang dimilikinya.

f. Sabar

Individu yang memiliki tingkat kesabaran tinggi hampir tidak pernah menyerah, namun tetap rendah hati. Kepribadian ini sangar rendah hati dan lemah lembut, serta dapat menghargai orang lain.

g. Mendahului

Individu dengan sikap mendahului berarti sangat mengerti dan sangat terpaku dengan kualitas yang tinggi, serta meyakini dirinya akan mampu melaksanakan tugas apapun.

h. Perseptif

Individu dengan sikap perseptif mempunyai kepekaan terhadap kekurangan dirinya maupun orang lain. Kepribadian ini sangat bersahaja, jujur, dan menyenangkan.

i. Peka

Individu yang peka sangat mengerti suasana hati serta pikirannya dan mau berintrospeksi. Kepribadian ini memiliki sifat ingin tau dan sangat mengamati lingkungan sekitar.

j. Berketetapan

Individu dengan sikap berketetapan berarti menjadikan kebenaran, tanggungjawab, dan kehormatan sebagai landasan hidupnya. Kepribadian ini terus mencoba berbuat kebenaran dan tanggungjawab untuk mendapatkan kehormatan dari setiap orang.

k. Ulet

Individu yang ulet memiliki pandangan bahwa hidupnya adalah sebuah perjalanan. Kepribadian ini akan terus melangkah maju untuk merealisasikan harapannya berdasarkan keyakinan yang dimiliki.

### 1. Berhati-hati

Individu yang berhati-hati sangat terorganisir dan senantiasa selalu berusaha menunaikan kewajibannya dengan tepat waktu dengan mendapatkan predikat yang baik.

### 3. Karakteristik Kepribadian

Menurut Kotler & Amstrong (2008), kemampuan untuk beradaptasi, dan bersosialisasi merupakan indikator dari kepribadian. Berikut ini, Sumarwan (2015) menggolongkan karakteristik dari kepribadian:

#### a. Menggambarkan perbedaan individu

Tidak ada pribadi yang diciptakan identik satu sama lain, oleh sebab itu kepribadian setiap individu akan berbeda-beda karena banyak faktor yang mempengaruhi karakteristik pada kepribadian.

#### b. Konsisten dan berlangsung lama

Kepribadian seseorang bertahan dalam waktu yang lama dan konsisten karena kepribadian pada individu dapat terlihat sejak masih menjadi anak-anak.

#### c. Dapat berubah

Peristiwa hidup akan mempengaruhi kepribadian pada individu, oleh sebab itu kepribadian pada seseorang akan mengalami perubahan pada setiap keadaan yang dialami baik secara tiba-tiba atau berangsur.

### 4. Pengertian Kepribadian Proaktif

Menurut Bateman & Crant (1993), kecenderungan pada individu dalam menunjukkan sikap proaktif disebut dengan kepribadian proaktif. Crant (2000) menyebutkan bahwa sikap proaktif pada individu dimana inisiatif untuk

melakukan perbaikan lingkungannya diambil tidak dengan secara pasif. Kepribadian proaktif dapat dikatakan sebagai sikap yang dapat mengubah keadaan sekitar dengan secara langsung. Jiang & Gu (2015) menyebut kepribadian proaktif sebagai perilaku yang cenderung ingin membuat perubahan. Karyawan yang memiliki sikap proaktif cenderung menggunakan tanggungjawab dalam melakukan perubahan dan upaya kreatif. Wang *et al.* (2017) menyatakan bahwa keuntungan karyawan yang memiliki kepribadian proaktif adalah sebagai berikut:

- a. Kepribadian proaktif mengarahkan seorang pekerja untuk lebih dalam terlibat dengan pekerjaannya, serta mendorong pekerja untuk memecahkan suatu masalah secara terus menerus pada tantangan yang dialami, sehingga pekerja akan lebih mendalami pekerjaan mereka.
- b. Kepribadian proaktif akan memberikan dampak positif pada respon sosial.
- c. Pekerja yang cenderung positif keadaan emosionalnya akibat energi yang diperoleh dalam menghadapi hambatan dan tantangan memiliki sikap proaktif pada kepribadiannya.

##### **5. Aspek-Aspek dalam Kepribadian Proaktif**

Bateman dan Crant (1993) menjelaskan beberapa aspek dalam kepribadian proaktif, antara lain:

- a. Kemampuan dalam mengidentifikasi peluang

Kemampuan individu untuk melihat peluang sebelum orang lain dikenal sebagai kemampuan mengidentifikasi peluang (Rizkiani dan Sawitri, 2015).

Hal ini diperkuat oleh pendapat Siebert *et al.* (1999) bahwa individu yang

memiliki sikap proaktif lebih mampu dalam melakukan identifikasi dan melihat peluang dalam pengembangan diri.

b. Menunjukkan inisiatif

Kecenderungan seseorang dalam melakukan perbaikan pada sesuatu yang kurang baik dengan cara yang menurutnya baik tanpa adanya perintah merupakan upaya seseorang dengan kepribadian proaktif dalam menunjukkan inisiatifnya. Berkaitann dengan Fuller & Marler (2019), kepribadian proaktif dikatakan sebagai tindakan yang berupa inisiatif pribadi pada saat bekerja.

c. Mengambil tindakan

Rizkiani & sawitri (2015) mengatakan bahwa mengambil tindakan adalah suatu kemampuan individu dalam mewujudkan gagasannya atau ide dalam pekerjaan menjadi nyata hingga terjadi perubahan. Bateman & Crant (1993) secara lebih lanjut menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki sikap proaktif pada pribadinya akan mengambil suatu tindakan untuk mempengaruhi lingkungan mereka.

d. Bertahan hingga terjadi perubahan

Tindakan individu untuk tetap bertahan hingga akhir adalah cara individu dalam mempertahankan ide dan keyakinannya meski bertemu banyak rintangan namun tetap dapat mencapai tujuannya, yaitu suatu perubahan yang berarti bagi individu tersebut dan juga lingkungan sekitarnya.

## **6. Karakteristik Kepribadian Proaktif**

Menurut Bateman & Crant (1993), karakteristik dari kepribadian proaktif meliputi berbagai langkah berikut:

- a. Seleksi yang meliputi langkah pada individu dalam memilih keadaan yang akan mereka ikuti.
- b. Reskontruksi kognitif dimana dalam hal ini berdasar pada langkah yang diambil individu dalam menyelami, menafsirkan, dan menilai lingkungan sekitar.
- c. Pembangkitan yang berarti individu dapat memicu respon orang lain dengan tidak sengaja dan mengubah keadaan sosial yang ada.
- d. Manipulasi dimana dalam hal ini adalah upaya dalam mengikutsertakan individu dalam membentuk hingga mengubah keadaan dengan mengeskplotasi atau mengubah lingkungan interpersonalnya dengan secara sadar.

## **C. Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)**

### **1. Pengertian Keterikatan Kerja**

Beracuan pada Bakker & Demerouti (2008), keterikatan kerja dipandang sebagai salah satu teori paling fundamental dalam domain perilaku organisasi positif. Schaufeli *et al.* (2002) dalam Bakker & Leiter (2010) menyebutkan bahwa suatu penghayatan positif dan rasa terpenuhi pada pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* adalah keterikatan kerja. Berdasarkan Schaufeli *et al.* (2010) bahwa keterikatan kerja lebih dari pada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu pada keadaan yang bergerak tetap, meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu dan Keterikatan kerja mengacu pada hubungan

antara karyawan pada pekerjaannya, sedangkan keterikatan karyawan terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2010).

## 2. Dimensi Keterikatan Kerja

Berdasarkan Schaufeli & Bakker (2010) pengonsepan dimensi - dimensi dari keterikatan kerja antara lain:

### a. *Vigor* (Semangat)

*Vigor* memberikan penekanan pada kondisi level energy yang tinggi dan resiliensi, serta dorongan untuk berupaya. Dalam hal ini juga penekanannya berfokus pada sikap Berjuang dan gigih dalam menghadapi kesukaran atau tantangan. Lebih lanjut, seorang individu ketika bekerja yang mempunyai skor *vigor* tinggi mempunyai semangat dan stamina, serta energi yang tinggi. Di sisi yang lain, seorang individu yang mempunyai skor *vigor* yang rendah selama bekerja akan juga memiliki stamina dan semangat serta energi, yang rendah.

### b. *Dedication* (Dedikasi)

*Dedication* berpusat pada perasaan penuh makna, antusias, bangga dalam pekerjaan, dan memiliki semangat terkait oleh pekerjaan tersebut. Seorang individu dengan nilai *dedication* tinggi, secara kuat dapat merekognisi pekerjaan sebagai pengalaman yang substansial, mengilhami, dan menantang. Ada perasaan bersemangat dan bangga terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh mereka. Dilain Pihak bagi individu yang memiliki skor *dedication* rendah, mereka tidak melakukan identifikasi diri dengan mengilhami atau menantang, terlebih mereka merasa tidak bersemangat dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

c. *Absorption* (Penyerapan)

*Absorption faktor yang mengacu pada konsentrasi penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu terasa cepat berlalu dan merasa kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan, hingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Individu yang memiliki nilai tinggi pada absorption Lazimnya merasa senang saat perhatiannya tersita oleh pekerjaan. Dilain Pihak, orang dengan nilai rendah pada absorption tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, mereka tidak merasa kesulitan untuk berpisah dari pekerjaannya dan mereka tidak akan melupakan segala sesuatu di sekelilingnya, termasuk waktu.*

Dalam hal ini ada bermacam - macam Teori mengenai ciri khas karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi. Bahwa pegawai yang mempunyai keterlibatan yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum Menurut Hewitt dalam Schaufeli & Bakker(2010) Dalam penelitiannya, antara lain yaitu:

- a. *Say* berarti berbicara positif mengenai organisasi dimana seseorang bekerja kepada siapapun dalam lingkup pekerjaannya secara konsisten.
- b. *Stay* yang berarti mempunyai keinginan untuk menjadi bagian dari anggota organisasi bukan melihat sebuah kesempatan kerja di tempat lain.
- c. *Strive* yang berarti mengoptimalkan waktu dan tenaga serta inisiatif agar dapat berkontribusi positif bagi tempat dia melakukan pekerjaan.

bahwa karyawan yang memiliki keterikatan dalam pekerjaan yang tinggi menurut Federman (2009) dicirikan sebagai berikut:

- a. Berfokus dalam penyelesaian suatu pekerjaan dan berkelanjutan.
- b. Mampu merasakan dirinya sendiri merupakan bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar maupun lebih banyak.
- c. Merasa mampu dan adanya sebuah tekanan tidak dirasakannya ketika melakukan terobosan dalam bidang pekerjaan yang dilakukannya.
- d. Berperilaku dewasa dan bersikap positif pada tantangan dan perubahan yang ada di sekelilingnya.

Leiter & Bakker (2020) menyatakan bahwa bahwa karakteristik karyawan yang terlibat adalah mereka yang berkomitmen untuk mendorong maksud yang menantang dan selalu menginginkan keberhasilan. Selain itu, energi yang dibawa karyawan di tempat kerja dicerminkan dalam keterikatan kerjanya.

### **3. Karakteristik Keterikatan Kerja**

Marciano (2010) menyatakan ada 10 karakteristik respon para karyawan yang memiliki keterikatan kerja, antara lain:

- a. Memiliki ide baru saat bekerja.
- b. Antusiasme dan semangat tinggi dalam pekerjaan.
- c. Berinisiatif
- d. Berperan aktif dalam peningkatan diri, bisnis, dan orang lain.
- e. Dalam pencapaian tujuan dan harapan dilakukan secara konsisten.
- f. Memiliki rasa keingin tahuan yang tinggi dan mempunyai passion terhadap pekerjaan, serta mudah bertanya.
- g. Memberikan dukungan bagian peserta tim dan mengenalinya.
- h. Optimistis dan memiliki sikap positif dalam bekerja.

- i. Focus terhadap tugas dalam pemecahan masalah atau tantangan, dan
- j. Memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

Dalam hal ini, untuk berhasil dalam organisasi tempat karyawan bekerja, karyawan yang berdedikasi harus menikmati pekerjaannya dan bersedia memberikan bantuan apa pun yang mereka bisa. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya dapat terlihat dalam antusiasme yang tinggi dan memiliki tingkat energy tinggi juga. (Bakker *et al.* (2008).

#### **4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keterikatan Kerja**

Berdasarkan Bakker & Leiter (2010) Terdapat beberapa hal yang menjadi predictor penting pada keterikatan kerja. menyatakan bahwa *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* adalah variabel-variabel yang baik bagi keterikatan kerja.

##### **a. *Job Demands***

Menurut Schaufeli & Bakker (2010), *job demands* adalah martabat lingkungan pekerjaan dalam memberikan rangsangan yang bersifat menuntut dan memerintah, sehingga tanggapan atau respons perlu diberikan. Tanggapan atau respon yang diberikan kerap kali harus mengeluarkan usaha baik fisik ataupun faktor psikis dari individu atau karyawan terkait dikarenakan *job demands* ini dapat mengarah pada faktor fisik, sosial, atau bersifat organisasi. Beberapa faktor - faktor yang dapat mempengaruhi *job demands* yaitu; *work pressure* (faktor tekanan kerja), *emotional demands* (faktor tuntutan emosi), *mental demands* (faktor tuntutan mental), dan *physical demands* (faktor tuntutan fisik).

b. *Job Resources*

*Job resources* adalah sumber daya kerja diartikan sebagai faktor fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada suatu pekerjaan yang antara lain digunakan untuk:

- 1) Mengurangi desakan desakan dari suatu pekerjaan dan usaha yang dilakukan secara fisik maupun psikis.
- 2) Meraih suatu maksud dan tujuan/*goal* dari pekerjaan.
- 3) Memberi stimulasi perkembangan, pertumbuhan, dan pembelajaran pribadi.

Berdasarkan model teori *job demands-resources*, Halbesleben dalam Bakker & Leiter (2010) *job resources* disebut sebagai penahan hubungan antara *job demands* dan *exhaustion* (kelelahan). Di bawah kondisi suatu pekerjaan, pekerja / pegawai yang memiliki tingkat yang tinggi dari sumber daya memberikan lebih banyak masukan dan kemudian lebih mampu berkaitan dengan tuntutan. Hasilnya, pekerja akan lebih condong memiliki kepenatan yang rendah dalam bekerja.

c. *Personal resources*

diartikan sebagai aspek kognitif dan afektif dari kepribadian yang merupakan kepercayaan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan serta bersifat dapat dikembangkan, yang mana hal ini dapat memotivasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan bahkan saat menghadapi kesulitan dan tantangan (Bakker, 2008) adalah arti dari *Personal resources*.

Singkatnya, pegawai yang terlibat mempunyai tingkat sumber daya yang tinggi dan semangat dengan pekerjaan mereka. Meskipun pegawai yang terlibat ternyata sangat asyik dengan pekerjaan mereka, namun mereka berbeda dari pecandu kerja (Caesens *et al.*, 2014).

#### **D. Efikasi Diri Kreatif (*Creative Self-Efficacy*)**

##### **1. Pengertian Efikasi Diri**

Efikasi diri adalah anutan seorang individu terhadap kelebihan dirinya dalam melaksanakan sesuatu atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Bandura & Bailey, 1990 dalam Greenberg & Baron, 2003). Luthans (2006) juga beranggapan efikasi diri merupakan keyakinan seseorang dalam melakukan suatu tugas dalam konteks tertentu. Greenberg & Baron (2003) menyebutkan bahwa efikasi diri terbentuk oleh dua faktor utama, diantaranya *direct experience* yang terpaut dengan pengalaman perolehan timbal balik dari pekerjaan atau aktifitas yang telah dilakukan secara berulang dan *vicarious experience* yang terpaut dengan evaluasi performa kinerja dari orang lain dalam pengerjaan dan penyelesaian sebuah pekerjaan atau tugas. Efikasi diri memiliki kewajiban yang fundamental dalam sikap perilaku individu di sebuah perhimpunan. Setiap Individu dengan efikasi diri yang tinggi condong bahagia dalam suatu pekerjaan aktifitas dan kehidupannya secara umum.

##### **2. Pengertian Efikasi Diri Kreatif**

Kreatif yang diturunkan dari gagasan keyakinan yang berkaitan dengan kapasitas diri dalam hal pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang

diperlukan untuk kinerja kreatif (Bandura, 1997) merupakan Konsep efikasi diri. Tierney & Farmer (2002; 2011) mendefinisikan efikasi diri kreatif Sebagai level anutan setiap ndividu terkait kemampuannya dalam menghasilkan sesuatu yang kreatif. Selain itu, meningkatnya kepercayaan yang tinggi dari efikasi diri kreatif individu mampu memberikan penambahan informasi dan wawasan yang menyeluruh dalam penyelesaian pekerjaan (Tierney & Farmer, 2002). Tierney & Farmer (2011) menyatakan terdapat salah satu hal yang memperlihatkan tingginya efikasi diri kreatif yakni ketika individu tersebut mempunyai keyakinan internal yang dalam hal ini mampu dia yakini dan tampil dengan kreativitas yang unggul. Seorang karyawan tentu dapat memecahkan masalah dengan melakukan kegiatan yang kreatif, efikasi diri kreatif. (Mittal dan Dhar, 2015).

Mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan, mencapai acuan, dan menghasilkan sesuatu teori ini berdasarkan Baron & Byrne (2004). Di sisi lain, Santrock (2009) menyebutkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan bahwa “saya bisa”. Efikasi diri dalam tindakan kreatif yang bermanfaat merupakan kunci untuk menjadi lebih kreatif dan bermanfaat, pekerja berpotensi memajukan kesertaan dalam perilaku karakter kreatif ketika memiliki kekukuhan diri yang baik dalam berkreativitas (Wang *et al.*, 2014).

### **3. Indikator Efikasi Diri Kreatif**

Menurut Tierney & Farmer (2002), tiga indikator berikut digunakan untuk mengukur efikasi diri kreatif:

- a. Keyakinan seorang individu pada kemampuannya dalam pemecahan masalah secara kreatif.
- b. Kemampuan seorang individu dalam menghasilkan ide-ide baru.
- c. Pengembangan gagasan dari orang lain yang dilakukan oleh individu berbakat.

Lee & Yang (2015) menyatakan keterlibatan individu terlihat dalam karya kreatif berdampak pada inovasi kerja. Individu yang memiliki efikasi diri kreatif yang baik bisa meningkatkan rasa percaya, kekukuhan diri dan motivasi untuk bekarakter inovatif (Hsu *et al.*, 2011; Liao *et al.*, 2010).

#### E. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terbentuk berdasarkan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai salah satu acuan, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai hubungan variabel dalam penelitian yang sudah dilakukan, penelitian terdahulu juga dapat memperbanyak teori-teori dan literatur pada penelitian yang sedang. Berikut ini adalah pemaparan penelitian terdahulu yang terbentuk dari beberapa jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>Proactive Personality and Innovative Behavior: The Mediating Role of Job-Related Affect and Work Engagement</i> (Yangtao Kong and Mingjun Li, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Proactive personality</i></li> <li>2. <i>Positive affect</i></li> <li>3. <i>Negative affect</i></li> <li>4. <i>Work engagement</i></li> <li>5. <i>Innovative behavior</i></li> </ol>	<p><b>Subyek Penelitian:</b> 320 responden (203 wanita dan 117 pria)</p> <p><b>Alat Analisis:</b> CFA, PANAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Proactive personality</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>innovative behavior</i></li> <li>- <i>Positive affect</i> dan <i>work engagement</i> memediasi <i>proactive personality</i> dan <i>innovative behavior</i>, efek mediasi berurutan dari <i>positive affect</i> dan <i>work engagement</i>.</li> </ul>
2	<i>Proactive Personality and Innovative Work Behavior: the Mediating Effects of Affective States and Creative Self-Efficacy in Teachers</i> (Mingjun Li, Ya Liu, Lu Liu, Zhenhong Wang, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Proactive personality</i></li> <li>2. <i>Positive affect</i></li> <li>3. <i>Negative affect</i></li> <li>4. <i>Creative self-efficacy</i></li> <li>5. <i>Innovative work behavior</i></li> </ol>	<p><b>Subyek Penelitian:</b> 352 responden (145 pria dan 207 wanita)</p> <p><b>Alat Analisis:</b> CFA, PANAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Proactive personality</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>innovative behavior</i></li> <li>- <i>Proactive personality</i> dan <i>innovative behavior</i> dimediasi oleh <i>positive affect</i> dan <i>creative self-efficacy</i>, secara berurutan dimediasi oleh <i>positive affect</i>, <i>negative affect</i> dan <i>creative self-efficacy</i>,</li> </ul>

3	<i>Work Engagement and Innovative Work Behavior: Evidence from Banking Sector of J&amp;K (Dr. Sumaira Gulzar., Azra Mehraj, 2018)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work engagement</i></li> <li>2. <i>Innovative work behavior</i></li> </ol>	<p><b>Subyek penelitian:</b> 246 responden</p> <p><b>Alat Analisis:</b> SPSS</p>	- <i>Work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i>
4	<i>The Effect of Proactive Personality on Innovative Work Behavior with Creative Self Efficacy as a mediator (Studi on SMEs WOVEN PANDANUS KEBUMEN) (Agus Mustofa, Ratno Purnomo, Dwita Darmawati, Irfan Helmy, 2020)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Proactive personality</i></li> <li>2. <i>Innovative work behavior</i></li> <li>3. <i>Creative self-efficacy</i></li> </ol>	<p><b>Subyek Penelitian:</b> 80 responden</p> <p><b>Alat Analisis:</b> SPSS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Proactive personality</i> dan <i>creative self-efficacy</i> mempengaruhi <i>innovative behavior</i></li> <li>- <i>Creative self-efficacy</i> memediasi hubungan antara <i>proactive personality</i> dan <i>innovative behavior</i></li> </ul>
5	<i>Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior. (Onne Janssen, 2000)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Job demands</i></li> <li>2. <i>Innovative work behavior</i></li> <li>3. <i>Perceptions of effort-reward</i></li> </ol>	<p><b>Subyek Penelitian :</b> 170 responden</p> <p><b>Alat Analisis :</b> SPSS</p>	- Terdapat hubungan positif antara <i>job demands</i> dan <i>innovative work behavior</i>

## F. Pengembangan Hipotesis

Kepribadian proaktif diyakini dapat menjadi salah satu faktor pemicu perilaku kerja inovatif. Berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk menganalisis hubungan antara kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif dapat diprediksi dengan adanya kepribadian proaktif (Pons *et al.* (2016). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mingjun Li *et al.* (2016) juga menjelaskan keterkaitan antara kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif dimana dalam penelitiannya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Crant (1996) dalam Jawahar & Liu (2016) menyebut kepribadian proaktif sebagai kepribadian yang dapat mendeteksi dan menindaklanjuti peluang, memperlihatkan inisiatif, dan tidak menyerah hingga mencapai keberhasilan. Oleh karena itu, individu dengan proaktif akan berupaya untuk melakukan kerja inovatif untuk mencapai tujuannya. Maka dapat dikatakan bahwa kepribadian proaktif memiliki hubungan positif terhadap perilaku kerja inovatif. Oleh sebab itu, disusun hipotesis sebagai berikut ini:

**H1: Kepribadian proaktif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif**

Bateman & Crant (1993) menyatakan bahwa kepribadian proaktif adalah seseorang yang dapat mengambil langkah dalam mempengaruhi lingkungan kerjanya dengan secara proaktif. Kepribadian proaktif merupakan kecenderungan seseorang dalam berinisiatif dan secara aktif merencanakan serta mengambil Tindakan di dalam lingkungannya (Griffin *et al.* 2007). Individu yang memiliki sikap proaktif pada kepribadiannya selalu mencari celah untuk menyelesaikan pekerjaannya, meski pada jenis pekerjaan yang menantang dan mengharuskan individu terkait dengan keterikatan kerja. Keterikatan kerja menurut Leiter & Bakker (2010) merupakan adanya motivasi pada pekerja sehingga pekerja tersebut merasa bersemangat dalam berjuang di pekerjaannya, dengan demikian energi yang dimiliki oleh pekerja mencerminkan keterikatan kerja. Bakker *et al.* (2008) menyebutkan bahwa energi yang diikuti dengan antusiasme tinggi yang dimiliki oleh pekerja untuk terlibat dengan pekerjaannya merupakan ciri keterikatan kerja. Oleh karena itu, sikap proaktif pada individu akan mendorongnya untuk melakukan tindakan terbaik dalam pekerjaannya dengan memerlukan keterikatan kerja agar tercapai tujuannya. Setiap pernyataan di atas didukung oleh penelitian Wang *et al.* (2017) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian proaktif terhadap keterikatan kerja. Oleh sebab itu, hipotesis disusun sebagai berikut:

**H2: Kepribadian proaktif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja**

Penelitian Tierney & Farmer (2011) dapat disimpulkan bahwa efikasi diri kreatif berkaitan dengan penentu internal yang berbasis pada diri individu dan juga eksternal. Salah satu faktor penentu internal pada efikasi diri kreatif adalah adanya sikap proaktif pada individu yang disebut dengan kepribadian proaktif. Menurut Siebert *et al.* (1999), sebuah upaya individu secara lebih proaktif dapat menentukan keberuntungan pada seseorang dalam pekerjaan mereka. Ada hal lain yang perlu diperhatikan, Frese & Fay (2001) mengatakan bahwa kepribadian proaktif dapat meningkatkan efikasi diri kreatif pada seseorang. Individu yang memiliki kepribadian proaktif cenderung berusaha menggali informasi dan peluang di lingkungan kerjanya dengan kuat, sehingga akan berdampak pada kreativitas seseorang dalam bekerja. Dengan demikian, seorang pekerja dengan kepribadian proaktif akan selalu terdorong dalam mencari peluang dengan mengembangkan kreatifitas yang dimiliki, sehingga akan memunculkan efikasi diri kreatif. Isnaeni (2019) menyebut individu yang memiliki efikasi diri kreatif yang baik adalah individu dengan kepribadian proaktif, sehingga kepribadian proaktif dan efikasi diri kreatif mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Oleh sebab itu, hipotesis disusun sebagai berikut:

**H3: Kepribadian proaktif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efikasi diri kreatif**

Schaufeli & Bakker (2003) menyatakan bahwa keterikatan kerja mengembangkan sikap positif di tempat kerja dan mental yang sehat di antara karyawan. Karyawan cenderung menunjukkan cara berfikir yang dapat

menginspirasi rekan kerjanya untuk merangkul ide-ide inovatif dan memperoleh persetujuan yang dicirikan sebagai promosi ide. Karyawan yang terikat dalam pekerjaan menunjukkan kemampuan untuk berkolaborasi dan membantu rekan kerja mereka (Robinson *et al.*, 2004). Gulzar dan Mahraj (2018) menambahkan bahwa hal tersebut dapat menyebabkan lebih banyak terjadi pertukaran informasi di antara rekan kerja yang memungkinkan terciptanya ide di tempat kerja yang dicirikan sebagai generasi ide. Selain itu, Ada kondisi keterikatan kerja yang tinggi dari karyawan dalam pekerjaan mereka, sehingga dapat membantu mereka untuk mengevaluasi ide-ide inovatif dan memperkenalkan ide-ide inovatif yang dicirikan sebagai realisasi ide. Maka, keterikatan kerja dapat menyebabkan keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerja, sehingga dapat mendorong adanya perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian Gulzar dan Mahraj (2018) juga menyatakan bahwa keterikatan kerja dalam hal ini memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dengan secara positif dan signifikan. Oleh sebab itu, disimpulkan hipotesis seperti berikut:

**H4: Keterikatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif**

Efikasi diri kreatif penting dalam peningkatan kreativitas yang juga mendorong individu untuk berperilaku inovatif di lingkungan kerja. Gist & Mitchell (1992) mengatakan bahwa berbagai penelitian juga menjelaskan, dimana dalam hal ini saat pekerja diharuskan melakukan aktivitas secara kreatif dan berinovasi, efikasi diri kreatif yang tinggi pada individu membantu para pekerja dalam memecahkan masalah. Seseorang dengan efikasi diri kreatif akan terdorong membuat inovasi

pada pekerjaannya untuk tetap bertahan dan berkembang, sehingga dapat disimpulkan efikasi diri kreatif dapat berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini didukung oleh Michael *et al.* (2011) yang menyebut efikasi diri kreatif berpengaruh secara positif terhadap perilaku kerja inovatif. Maka, dapat disusun hipotesis seperti berikut:

**H5: Efikasi diri kreatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif**

Keterikatan kerja dapat memuaskan secara psikologis yang dicirikan oleh dedikasi, semangat, dan penyerapan dan mengacu pada hal yang positif (Schaufeli *et al.* 2006). Individu yang terikat dalam pekerjaan cenderung mengejar tantangan, membenamkan diri ke dalam pekerjaan, dan antusias dalam mencapai tujuannya. Kepribadian proaktif merupakan faktor penting dalam menentukan efek dari keterikatan kerja. Tims, Bakker, dan Derks (2012) berpendapat bahwa individu yang memiliki kepribadian proaktif lebih mungkin untuk membuat pekerjaan mereka sendiri, lebih terlibat dalam pekerjaan, serta mempunyai kinerja yang baik dalam pekerjaan dibandingkan dengan individu yang tidak mempunyai kepribadian proaktif. Schaufeli & Bakker (2003) menyebutkan bahwa keterikatan kerja berkembang secara positif di tempat kerja dan menunjukkan kesehatan mental individu yang positif. Oleh sebab itu, individu cenderung menunjukkan cara berpikir dan fleksibilitas yang luas yang mendorong mereka untuk menginspirasi rekan kerja mereka dalam merangkul ide-ide inovatif. Pemaparan diatas menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki peran dalam mendorong

munculnya perilaku kerja inovatif pada individu yang dilandasi oleh adanya kepribadian proaktif. Menguatkan kesimpulan tersebut, Kong dan Li (2018) menyatakan bahwa melalui keterikatan kerja, kepribadian proaktif dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, hipotesis sebagai berikut disusun:

**H6: Keterikatan kerja memediasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif**

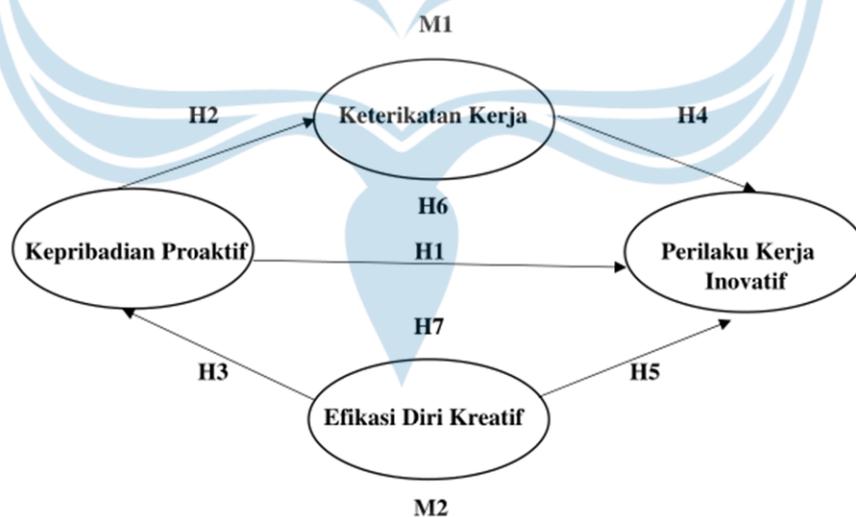
Tingginya efikasi diri kreatif pada individu terlihat ketika individu tersebut memiliki keyakinan untuk dapat memperlihatkan kreativitas yang unggul (Tierney dan Farmer, 2011). Kepribadian proaktif merupakan salah satu faktor internal dianggap sebagai variabel anteseden dari efikasi diri kreatif. Penelitian empiris memberikan beberapa bukti terkait gagasan tersebut, misalnya penelitian oleh Siebert *et al.* (1999) yang menekankan seseorang yang memiliki sikap proaktif harus memahami penentuan masa depan mereka dan efikasi diri dalam kehidupan di pekerjaan mereka, dimana terdapat hubungan yang erat dan konsistensi yang tinggi antara efikasi diri dan efikasi diri kreatif (Tierney dan Farmer, 2011). Tierney dan Farmer (2002) mendefinisikan efikasi diri kreatif sebagai tingkat keyakinan individu tentang kemampuannya dalam menghasilkan hasil yang kreatif. Oleh sebab itu, efikasi diri kreatif merupakan hal penting dalam upaya peningkatan kreativitas serta melihat bagaimana sebuah individu untuk berperilaku inovatif di tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, Tierney & Farmer, 2002 menyimpulkan bahwa efikasi diri kreatif adalah suatu cara dalam memberikan bantuan individu

untuk menggerakkan dalam melaksanakan sesuatu yang bersifat inovatif. Pemaparan di atas menunjukkan bahwa efikasi diri kreatif memiliki peran dalam memunculkan perilaku kerja inovatif yang dilandasi oleh adanya kepribadian proaktif pada individu. Untuk memperkuat kesimpulan tersebut, Mingjun Li *et al.* (2016) berpendapat efikasi diri kreatif secara parsial memediasi kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, disusun hipotesis seperti berikut:

**H7: Efikasi diri kreatif memediasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif**

### G. Kerangka Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis di atas, penelitian ini menggunakan kerangka penelitian sesuai gambar di bawah ini:



**Gambar 2.1**

**Kerangka Penelitian**