



---

**PERILAKU KERJA INOVATIF: STUDI KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*  
PADA WIRAUSAHA**

Oleh

Annisa Julianti<sup>1</sup>, Natalia Konradus<sup>2</sup>, Desi Susianti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma

E-mail: <sup>1</sup>[annisa\\_julianti@staff.gunadarma.ac.id](mailto:annisa_julianti@staff.gunadarma.ac.id),

<sup>2</sup>[natalia\\_konradus@staff.gunadarma.ac.id](mailto:natalia_konradus@staff.gunadarma.ac.id), <sup>3</sup>[desi\\_susianti@staff.gunadarma.ac.id](mailto:desi_susianti@staff.gunadarma.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif pada wirausaha. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner. Pengukuran variabel perilaku kerja inovatif dan *psychological capital* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *Innovative Work Behavior Scale* (Janssen, 2004) dan *Psychological Capital Questionnaire 12* (PCQ-12) (Djourova, Lorente, & Rodriguez, 2019). Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 107 wirausaha yang berusia minimal 18 tahun dan memiliki usaha yang sedang berjalan. Partisipan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Pengujian hipotesis untuk melihat seberapa besar kontribusi *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif menggunakan teknik regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *psychological capital* memberikan kontribusi terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai *R square* sebesar 0,203 dan nilai *F* sebesar 6,476 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,001$ ). Sedangkan analisis regresi linear berganda dengan metode *stepwise* menunjukkan bahwa hanya dimensi resiliensi dan optimisme yang memberikan kontribusi paling signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai *R square* sebesar 0,174 dan nilai *F* sebesar 10,972 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,001$ ). Artinya *psychological capital* memberikan kontribusi positif terhadap perilaku kerja inovatif pada wirausaha.

**Kata Kunci:** Perilaku Kerja Inovatif, *Psychological Capital*, Wirausaha

**PENDAHULUAN**

Profesi wirausaha kini banyak dilirik oleh banyak kalangan. Pemerintah juga memberikan perhatian khusus dan alokasi anggaran untuk menciptakan lebih banyak lapangan kerja melalui menjadi wirausaha. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBB)I daring (2022), wirausaha merupakan orang yang pandai atau berbakat mengenali produk baru, menentukan cara produksi baru, menyusun operasi untuk pengadaan produk baru, memasarkannya, serta mengatur permodalan operasinya, sedangkan kewirausahaan menurut Anwar (2017) adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memberdayakan berbagai sumber daya untuk menciptakan, mengembangkan sesuatu, dan

menyelesaikan berbagai permasalahan agar dapat memenuhi kebutuhan manusia. Individu yang memiliki jiwa kewirausahaan adalah individu yang dapat berinisiatif, kreatif serta dapat menciptakan ide-ide baru dalam mengelola berbagai sumber daya sehingga dapat mencapai hasil yang memuaskan. Menurut Usman (1977), ada dua peran dari wirausaha. Peran pertama adalah sebagai penemu, yaitu wirausaha perlu untuk menemukan produk, teknologi, ide-ide baru, serta organisasi usaha yang sifatnya baru. Peran wirausaha selanjutnya adalah sebagai perencana, dimana wirausaha berperan untuk merancang sebuah perencanaan usaha, strategi,



ide-ide, serta organisasi usaha yang akan digelutinya.

Kewirausahaan dapat membantu meningkatkan daya beli dan kesejahteraan rakyat melalui pertumbuhan ekonomi dan pengembangan bisnis. Wirausaha dikatakan merupakan salah satu hal yang dapat membantu menurunkan jumlah pengangguran. Hal ini dilakukan dengan membuka peluang lowongan kerja dari sektor UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah). Berdasarkan data yang dimuat dalam Buku Nota Keuangan dan APBN 2022 (Kementerian Keuangan Direktorat Jenderal Anggaran, 2022), UMKM memiliki peran penting terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, yaitu sebesar 61,1 persen. Tidak hanya itu, UMKM juga terbukti mampu menyerap 116,9 juta tenaga kerja atau sekitar 97 persen dari jumlah total angkatan kerja.

Dalam persaingan global, Anwar (2017) menyatakan sumber daya antarnegara akan bergerak bebas tanpa batas. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam dan manusia, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta gaya hidup. Anwar (2017) menambahkan sumber daya manusia yang tidak memiliki keunggulan serta daya saing yang kuat akan tersingkir, sehingga kompetisi antarangkatan kerja ini akan menimbulkan pengangguran bagi sumber daya manusia yang tidak kompeten. Sumber daya yang berkualitas sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan tersebut. Oleh karena itu penting untuk wirausaha memiliki kreativitas dan menciptakan inovasi-inovasi baru. Wirausaha perlu untuk melakukan inovasi dalam berbagai hal untuk mempertahankan bisnisnya, terutama dengan adanya persaingan yang cukup ketat di antara pelaku UMKM di Indonesia.

Menurut de Jong dan Den Hartog (2007), perilaku inovatif adalah perilaku yang diarahkan pada inisiasi serta aplikasi ide-ide, proses, produk atau prosedur baru yang bermanfaat dalam sebuah peran dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi tertentu. Lebih jauh lagi de Jong dan Den Hartog (2007)

menyatakan bahwa perilaku inovatif dibagi menjadi 4 tahap. Tahap pertama yaitu melihat peluang, dimana individu mengidentifikasi berbagai kesempatan bisnis yang ada. Peluang-peluang yang dimaksud dapat berasal dari adanya ketidaksesuaian dengan pola yang diharapkan individu, misalnya saja ada ketidakpuasan pelanggan, perubahan sebuah tren atau gaya hidup, serta adanya masalah pada sistem pola kerja yang telah ada. Tahap kedua merupakan tahap mengeluarkan ide. Dalam tahap kedua ini, individu menciptakan sebuah konsep baru yang tujuannya adalah untuk perbaikan. Untuk meningkatkan kinerja dan memecahkan sebuah masalah, diperlukan usaha untuk mereorganisasikan informasi dan mengombinasikan konsep yang sudah ada dengan konsep baru. Tahap selanjutnya adalah memperjuangkan. Tahap memperjuangkan adalah sebuah tahap dimana perilaku individu diarahkan pada hasil, sehingga individu akan mengembangkan serta mengimplementasikan ide-ide baru untuk mencapai hasil tersebut. Tahap terakhir adalah aplikasi, yaitu mengaplikasikan ide dan konsep baru yang telah dibuat, meliputi pengujian serta pemasaran pelayanan baru. Hal ini berkaitan dengan membuat terobosan baru dalam bentuk proses kerja rutin yang biasa dilakukan atau dalam proses kerja baru. Inovasi dilakukan untuk menambah nilai pada pelayanan, produk, proses kerja, pemasaran, distribusi barang dan jasa, serta kebijakan-kebijakan, bagi pelaku usaha serta bagi pemangku kepentingan dan masyarakat (Axtell, dkk, dalam Janssen, 2004). George dan Zhou, (2001) menyatakan wirausaha yang memiliki karakter perilaku inovatif adalah wirausaha yang mencari tahu mengenai ide-ide, teknologi, teknik, proses kerja yang sifatnya baru; menciptakan ide-ide kreatif berkaitan dengan usahanya; memperjuangkan dan memajukan ide-ide baru yang ditemukannya kepada orang lain; menyediakan dan meneliti sumber daya untuk mewujudkan ide baru yang dibuatnya; serta memiliki sifat kreatif.



Perilaku inovatif bukanlah kondisi yang diwariskan, melainkan semua manusia memiliki potensi untuk berinovasi terutama dalam iklim yang mendukung (Ratnaningsih, Prasetyo, dan Prihatsanti, 2016). Perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh faktor subjektif di dalam diri individu. Salah satu faktor subjektif tersebut adalah *psychological capital*. Lebih lanjut, Peterson (2011) mengatakan seseorang yang bersifat inovatif atau terbuka pada perubahan cenderung memiliki *psychological capital*. *Psychological capital*, yang disebut juga modal psikologis, menurut Luthans, yang menurut Yousef dan Avolio (2007) merupakan konsep yang didefinisikan sebagai perkembangan keadaan positif dari psikologis seorang individu, yang dikarakteristikan sebagai berikut, yaitu: (1) memiliki efikasi diri, yaitu keyakinan untuk mengambil upaya dan menggerakkan upaya tersebut untuk mencapai kesuksesan dalam tugas-tugas yang menantang; (2) memiliki optimisme, yaitu individu menciptakan atribusi positif berkenaan dengan keberhasilan, baik pada masa sekarang maupun di masa yang akan datang; (3) memiliki harapan, dimana individu memiliki kegigihan dalam mencapai sebuah tujuan, serta berupaya agar tujuan yang diharapkan tersebut dapat tercapai; dan (4) memiliki resiliensi, yaitu jika individu mengalami kesulitan dan masalah, individu tersebut mampu bertahan serta bangkit Kembali dari masalah tersebut, bahkan dapat melampauinya untuk meraih keberhasilan.

Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi secara terus menerus akan merasa tertantang untuk mencapai sesuatu yang lebih baik, dalam hal ini wirausaha akan berupaya menetapkan tujuan bisnis yang lebih tinggi (Luthans, Yousef & Avolio, 2007). Harapan dalam *psychological capital* bukan saja memberikan motivasi positif pada wirausaha untuk mencapai tujuan bisnis namun juga menuntun wirausaha dalam membuat perencanaan untuk mencapai tujuan bisnis tersebut (Snyder, Irving, & Andersen, 1991). Selain itu, seorang wirausaha yang memiliki

rasa optimis dalam dirinya, mengharapkan hasil yang baik dalam bisnisnya. Oleh karena itu ia akan mengerahkan usahanya agar mencapai hasil tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, Seligman (1998) menemukan bahwa optimisme, ketika diterapkan di tempat kerja, memiliki hubungan yang signifikan dan berarah positif dengan kinerja pada agen asuransi. Resiliensi di tempat kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bangkit kembali dari berbagai masalah, seperti kesulitan, konflik, kegagalan, atau bahkan perubahan yang bersifat positif, kemajuan serta peningkatan tanggung jawab (Luthans, 2002), sehingga resiliensi dibutuhkan agar seorang wirausaha dapat bangkit dan melampaui kegagalan dalam membangun usahanya, serta perubahan positif yang mungkin membawa seorang wirausaha perlu beradaptasi dalam perubahan tersebut. Dengan demikian, seorang wirausaha yang memiliki *psychological capital*, berupa efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi akan terpacu untuk mengembangkan bisnis usahanya dengan menciptakan ide-ide kreatif dan inovasi baru dalam proses kerja, pembuatan, maupun proses pemasaran produknya.

Perilaku kerja inovatif diperlukan dalam pengembangan usaha, agar para wirausaha dapat tetap berkompetisi dalam keadaan persaingan global. Untuk itu wirausaha perlu meningkatkan perilaku kerja inovatif tersebut dengan mengembangkan faktor psikologis subjektif dalam dirinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif pada wirausaha.

## LANDASAN TEORI

### Perilaku Kerja Inovatif

Yuan dan Woodman (2010) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai perilaku yang kompleks dimana adanya aktivitas yang relevan untuk menciptakan ide baru dan kesadaran juga usaha untuk mengimplementasikan ide baru tersebut.



Perilaku kerja inovatif didefinisikan juga oleh Janssen (2000) sebagai penciptaan serta pengenalan ide-ide baru, hingga aplikasinya dalam peran kerja, kelompok, atau organisasi agar kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi dapat meningkat.

Perilaku kerja inovatif terdiri dari tiga dimensi yang dikonstruksikan oleh Janssen (2000) yaitu menciptakan ide, promosi ide, dan realisasi ide. Menciptakan ide berarti ketika individu memiliki kesadaran dalam melihat dan mengenali adanya permasalahan yang muncul dan adanya peluang baru untuk meningkatkan kinerja. Kemudian, promosi ide berarti ketika individu mencari dan mendapatkan dukungan untuk ide baru yang diciptakan. Sedangkan realisasi ide berarti individu dapat merealisasikan ide baru yang diciptakan dengan menghasilkan suatu produk atau model baru dari ide tersebut, sehingga nantinya hasil ide tersebut dapat diproduksi lebih banyak atau dimanfaatkan secara produktif (Janssen, 2000).

#### ***Psychological capital***

*Psychological capital* muncul dari bidang psikologi positif, yang menekankan pentingnya berfokus pada konstruksi positif di tempat kerja (Bakker, Rodríguez-Muñoz, & Derks, 2012). *Psychological capital* dibangun dari empat konstruksi positif, yaitu efikasi diri, harapan, resiliensi, dan optimisme. Efikasi diri adalah keyakinan pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Harapan berarti memiliki keinginan untuk bersungguh-sungguh mencapai tujuan dan memiliki rencana bagaimana cara untuk mencapai tujuan tersebut. Optimisme diartikan sebagai adanya atribusi positif berkaitan dengan pencapaian saat ini dan di masa depan. Sedangkan resiliensi mengacu pada kemampuan untuk bangkit kembali dan bahkan dapat menghadapi kesulitan selanjutnya (Youseff & Luthans, 2007).

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kontribusi *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif pada wirausaha. Berdasarkan hal tersebut maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner. Kemudian pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda (metode *stepwise*) dengan bantuan program SPSS.

### **Partisipan Penelitian**

Partisipan dalam penelitian ini adalah individu yang berprofesi sebagai wirausaha. Pemilihan partisipan dalam penelitian ini menggunakan dua teknik pengambilan sampel yaitu teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Menurut Kumar (2018) *purposive sampling* digunakan oleh peneliti dengan beberapa pertimbangan agar tujuan penelitian tercapai dengan adanya individu yang dapat memberikan informasi terbaik. Peneliti mencari individu yang kemungkinan besar memiliki informasi yang diperlukan dan bersedia membagikannya. Kemudian penelitian ini juga menggunakan *snowball sampling* dimana teknik tersebut merupakan proses pemilihan sampel dengan menggunakan jaringan. Teknik pengambilan sampling ini sangat tepat digunakan jika peneliti hanya mengetahui sedikit tentang suatu kelompok atau individu dengan karakteristik tertentu (Kumar, 2018). Partisipan yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 107 wirausaha dengan karakteristik usia minimal 18 tahun, dan memiliki usaha yang sedang berjalan.

### **Skala Perilaku Kerja Inovatif**

Pengukuran variabel perilaku kerja inovatif dalam penelitian ini menggunakan skala *Innovative Work Behavior Scale* (IWBS) yang diadaptasi dan dimodifikasi dari Janssen (2000). Janssen (2000) mengembangkan IWBS berdasarkan dimensi-dimensi perilaku kerja inovatif yaitu menciptakan ide, berbagi ide, dan realisasi ide. Skala perilaku kerja inovatif



tersebut memiliki 9 aitem pernyataan yang bersifat *favorable*. Modifikasi yang dilakukan adalah mengubah pilihan respon yang berawal dari 7 respon jawaban menjadi 5 respon jawaban, yaitu tidak pernah, jarang, kadang-kadang, sering, dan selalu. Contoh aitem perilaku kerja inovatif untuk menciptakan ide yaitu, “menghasilkan solusi original untuk penyelesaian masalah”.

**Skala Psychological capital**

Pengukuran variabel *psychological capital* dalam penelitian ini menggunakan skala *Psychological Capital Questionnaire 12 (PCQ-12)* yang diadaptasi dan dimodifikasi dari Djourova, Lorente, dan Rodriguez, (2019). Skala *psychological capital* tersebut memiliki 12 aitem pernyataan yang bersifat *favorable*. Skala tersebut memberikan 6 respon jawaban yaitu dimulai dari sangat tidak sesuai, tidak sesuai, agak tidak sesuai, agak sesuai, sesuai, dan sangat tidak sesuai. Bentuk modifikasi yang dilakukan peneliti yaitu berkaitan dengan aitem pernyataan yang disesuaikan untuk karakteristik partisipan yaitu wirausaha. Salah satu contoh aitem pada dimensi resiliensi yaitu, “saya biasanya dengan cepat mengatasi kesulitan yang dialami dalam bisnis saya”.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Daya Diskriminasi dan Reliabilitas**

Hasil analisis daya diskriminasi aitem pada skala perilaku kerja inovatif menunjukkan bahwa semua aitem yaitu 9 aitem memiliki daya diskriminasi aitem yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi total aitem yang dimulai dari 0,649 hingga 0,762. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,909.

Kemudian hasil analisis daya diskriminasi aitem pada skala *psychological capital* menunjukkan bahwa dari 12 aitem yang dianalisis menunjukkan daya diskriminasi aitem yang baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rentang korelasi total aitem yaitu, mulai dari 0,419 hingga 0,719. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien *alpha*

*cronbach* sebesar 0,882. Hasil uji daya diskriminasi aitem dan uji reliabilitas yang dilakukan pada setiap dimensi *psychological capital* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil uji daya diskriminasi aitem dan reliabilitas tiap dimensi *psychological capital*

Dimensi	Korelasi total aitem	Koefisien reliabilitas
Efikasi diri	0,748 hingga 0,860	0,897
Harapan	0,622 hingga 0,694	0,794
Resiliensi	0,456 hingga 0,605	0,713
Optimisme	0,474 hingga 0,750	0,786

Sajian data pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua aitem pada dimensi *psychological capital* memiliki daya diskriminasi aitem yang baik, dan koefisien reliabilitas *alpha cronbach* menunjukkan bahwa skala setiap dimensi *psychological capital* memiliki stabilitas yang baik.

**Uji Hipotesis**

Tujuan pengujian hipotesis dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif pada wirausaha. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi berganda untuk pengujian variabel *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif, sedangkan teknik analisis regresi berganda dengan metode *stepwise* untuk pengujian tiap dimensi *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil analisis uji korelasi setiap dimensi *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Korelasi matriks dimensi *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif

Dimensi	Korelasi Pearson (r)	Sig (p<0,01)
Efikasi diri	0,359	0,000
Harapan	0,313	0,001
Resiliensi	0,371	0,000
Optimisme	0,361	0,000



Mengacu pada data hasil analisis tabel 2 di atas menunjukkan bahwa setiap dimensi *psychological capital* memiliki hubungan cukup erat dengan variabel perilaku kerja inovatif. Dimensi resiliensi memiliki koefisien korelasi paling tinggi di antara dimensi *psychological capital* lainnya. Kemudian hasil analisis kontribusi *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil uji regresi linear berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	R	R Square	F	Sig (p<0,001)
Perilaku kerja inovatif	Efikasi diri, Harapan, Resiliensi, Optimisme	0,450	0,203	6,476	0,000

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* berkontribusi terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 0,203 atau 20,3%, artinya *psychological capital* memberikan kontribusi cukup penting terhadap perilaku kerja inovatif pada wirausaha.

Hasil uji regresi berganda dengan metode *stepwise* pada setiap dimensi *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda (metode *stepwise*)

Model	R	R Square	F	p <0,001
2 Resiliensi dan optimism	0,417	0,174	10,972	0,000

Hasil analisis dengan metode *stepwise* menemukan bahwa dimensi dari *psychological capital* yang paling memberikan kontribusi signifikan terhadap perilaku kerja inovatif yaitu

dimensi resiliensi dan optimisme dengan angka R square 0,174 atau sebesar 17,4%.

### Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis melalui teknik regresi linear berganda pada variabel *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,001$ ;  $F = 6,476$ ). Hal ini berarti bahwa hasil penelitian ini menunjukkan terdapat kontribusi yang sangat berarti dari variabel *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif pada wirausaha. Nilai koefisien determinasi (*RSquare*) sebesar 0,203 menunjukkan bahwa *psychological capital* memberikan kontribusi terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 20,3%.

*Psychological capital* merupakan salah satu faktor internal individu yang berperan terhadap perilaku kerja inovatif (Rulevy & Parahyanti, 2016). Hasil penelitian oleh Ratnaningsih, Prasetyo, dan Prihatsanti (2016) menunjukkan bahwa *psychological capital* memberikan kontribusi terhadap perilaku inovatif di tempat kerja. Ide baru yang diciptakan untuk mencapai suatu tujuan akan muncul jika individu memiliki sikap positif serta yakin akan kemampuannya. Hal tersebut didukung juga dengan harapan untuk meraih masa depan yang lebih baik. Sehingga individu akan terus berusaha memperkenalkan dan menerapkan ide-ide baru (Ratnaningsih, Prasetyo, & Prihatsanti, 2016). Sejalan dengan hasil penelitian Wojtczuk-Turek (2012) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh *psychological capital*. Setiap dimensi *psychological capital* memberikan pengaruh yang bervariasi dalam konteks berbagai bentuk aktivitas yang berbeda dalam menghasilkan perilaku kerja inovatif. Efikasi diri sangat penting untuk memulai aktivitas, yaitu kegiatan yang berorientasi pada penciptaan ide dan implementasi ide. Pada tahap ini, individu mungkin akan mengalami kesulitan dan stres. Ketika kesulitan tersebut terjadi, resiliensi memberikan mekanisme untuk membatasi atau mengurangi perasaan



tertekan dan memungkinkan individu untuk kembali ke upaya dalam mencapai tujuan (Avey, Nimnicht, Pigeon, 2010). Sedangkan optimisme dan harapan terkait dengan pengenalan masalah, pengaturan tujuan, perencanaan dan tindakan promosi ide (Peterson, dkk, 2011). Maka dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif saling bersinergi, di mana *psychological capital* akan menjadi pondasi bagi individu dalam proses menghasilkan perilaku kerja inovatif yang efektif. *Psychological capital* perlu dikembangkan untuk menjadikan individu lebih unggul dalam kompetisi untuk perkembangan industri kreatif, sehingga dibutuhkan banyak inovasi.

Hasil analisis regresi linear berganda dengan metode *stepwise* menunjukkan bahwa dimensi resiliensi dan optimisme yang paling memberikan kontribusi berarti terhadap perilaku kerja inovatif ( $R = 0,417$ ;  $R^2 = 0,174$ ;  $F = 10,972$ ;  $p < 0,001$ ). Kontribusi efektif resiliensi dan optimisme terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 17,4%. Resiliensi dan optimisme dalam berwirausaha berperan penting untuk menghasilkan perilaku kerja inovatif. Ketika individu memiliki optimisme yang tinggi dan mampu resilien dalam menghadapi keadaan sulit, individu akan tergerak untuk menghasilkan inovasi baru. Individu yang menghadapi ketidak pastian bahkan kegagalan dalam bisnis yang sedang dijalankan, akan cenderung berusaha menghasilkan inovasi baru agar menemukan solusi yang tepat untuk permasalahan bisnisnya. Sejalan dengan pernyataan Ramamoorthy, Patrick, Tracy, dan Ron (2005), bahwa individu yang memiliki optimisme tinggi akan semakin menunjukkan perilaku kerja inovatif dalam melaksanakan pekerjaan dan cenderung tidak mudah menyerah dalam kondisi sulit. Individu yang optimis akan memiliki penilaian terhadap peristiwa positif dan mengaitkannya dengan keadaan yang ada saat ini, dan percaya bahwa peristiwa negatif yang terjadi saat ini (seperti kegagalan atau

kemunduran) yang dipengaruhi oleh faktor luar dari diri yang tidak dapat dikendalikan oleh individu, adalah bersifat sementara. Namun optimisme juga harus realistis dan dapat dikaitkan dengan situasi saat ini (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007). Hal ini relevan dengan kondisi dan dampak yang dihasilkan dari pandemi saat ini, di mana pelaku wirausaha dalam penelitian ini memiliki resiliensi yang cukup baik dan tetap optimis terhadap bisnis yang dijalankan, sehingga dapat menghasilkan perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan uji korelasi tiap dimensi *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif menunjukkan bahwa semua dimensi berkorelasi positif yang sangat signifikan. Namun, dimensi resiliensi memiliki korelasi yang paling tinggi dengan perilaku kerja inovatif ( $r = 0,371$ ;  $p < 0,001$ ), kemudian dimensi optimisme diurutan kedua ( $r = 0,361$ ;  $p < 0,001$ ), dimensi efikasi diri diurutan ketiga ( $r = 0,359$ ;  $p < 0,001$ ), dan terakhir dimensi harapan ( $r = 0,313$ ;  $p < 0,001$ ). Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rulevy dan Parahyanti (2016) menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan pada tiap dimensi *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif. Pada penelitian ini dimensi resiliensi memiliki korelasi paling tinggi di antara dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa resiliensi dibutuhkan oleh individu khususnya dalam penelitian ini pada wirausaha. Peneliti menduga hal ini berkaitan dengan dampak dari pandemi Covid19 yang menyebabkan kebutuhan individu semakin meningkat dan mengharuskan individu membuat inovasi baru dengan berwirausaha. Resiliensi sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan dan naik turunnya pertumbuhan industri kreatif.

Kewirausahaan dapat diartikan sebagai suatu proses dinamis dengan tujuan menghasilkan nilai tambah pada barang maupun jasa (Saragih, 2017). Oleh karena itu pentingnya pelaku wirausaha memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi. Hasil penelitian



Caniëls, Hatak, Kuijpers, dan de Weerd-Nederhof, (2022) menunjukkan bahwa resiliensi berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif karena adanya peningkatan emosi positif. Sesuai dengan pernyataan Luthans, Youseff, dan Avolio (2007) bahwa resiliensi berperan dalam menyeimbangkan dan mampu bangkit kembali dari masalah dan kesulitan. Individu yang memiliki resiliensi artinya memiliki kemampuan dalam mencari solusi atas ketidak pastian bahkan kegagalan dalam proses pencapaian (Rego, Carla, Leal, Filipa, & Miguel, 2010). Individu yang sudah memiliki bisnis sebelumnya dan mengalami masa pandemi akan menghadapi tantangan yang lebih berat. Mereka harus menghasilkan ide-ide baru agar bisnis yang dijalani tetap bertahan. Daya beli masyarakat sangat memengaruhi aktivitas ekonomi dan tentunya berdampak bagi profesi wirausaha. Individu yang berprofesi sebagai wirausaha dituntut untuk dapat beradaptasi dalam segala situasi. Salah satu cara dalam beradaptasi adalah dengan menghadapi setiap tantangan tanpa mengalami kesulitan dalam kinerjanya. Individu yang resilien percaya pada naluri, menerima dampak negatif dari stres, dan cenderung memiliki sikap yang berorientasi pada tujuan untuk melawan efek negatif dari stres. Individu yang resilien akan melakukan upaya terbaik untuk mencapai tujuan, menahan diri dari menyerah, dan mempertimbangkan tantangan dengan cara yang positif (Connor & Davidson, 2003). Selain resiliensi dan optimisme, individu yang berwirausaha perlu memiliki efikasi diri yang baik serta harapan yang positif juga. Individu yang yakin dengan kemampuannya untuk berhasil mengejar tujuan sehingga dapat menghasilkan ide-ide baru menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki efikasi diri yang tinggi. Melalui harapan, individu akan mampu untuk menemukan jalan dan sarana yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut (Al-Rasyid & Bangun, 2015).

## PENUTUP

### Kesimpulan Dan Saran

Hasil analisis menunjukkan bahwa *psychological capital* memberikan kontribusi yang sangat bermakna terhadap perilaku kerja inovatif pada wirausaha yaitu sebesar 20,3%. Hasil analisis teknik regresi ganda dengan metode *stepwise* menunjukkan bahwa dimensi resiliensi dan optimisme yang paling memberikan kontribusi efektif terhadap perilaku kerja inovatif yaitu sebesar 17,4%.

Menjalankan profesi sebagai wirausaha memiliki tantangan tersendiri. Individu dituntut mampu untuk menghasilkan ide-ide baru untuk mempertahankan bisnis yang sedang dijalani dan sebagai salah satu cara memecahkan permasalahan yang ada. Perilaku kerja inovatif pada partisipan penelitian ini dipengaruhi oleh *psychological capital* khususnya dimensi resiliensi dan optimisme. Kedua dimensi tersebut sangat diperlukan untuk pengembangan suatu usaha yang dijalani. Resiliensi dibutuhkan agar individu tidak mudah terpuruk karena adanya suatu permasalahan bahkan kegagalan pada bisnisnya. Sedangkan optimisme juga sangat penting dimiliki individu agar dapat melihat sisi positif dari setiap proses perjalanan suatu bisnis. Maka dapat disimpulkan *psychological capital* memberikan kontribusi positif pada wirausaha dalam menghasilkan perilaku kerja inovatif.

Mengacu pada hasil penelitian ini dapat disarankan bahwa pelaku wirausaha perlu mengembangkan *psychological capital* yang ada pada diri. Pengembangan *psychological capital* dapat dilakukan dengan menerapkan *Psychological Capital Intervention* (PCI) yang dikemukakan oleh Luthans, Youseff, dan Avolio (2007).

Bagi penelitian selanjutnya disarankan dapat membahas lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain diluar penelitian ini yang mungkin dapat memengaruhi perilaku kerja inovatif. Salah satunya adalah data demografi



yang ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan variabel-variabel psikologis lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Al-Rasyid, A., & Bangun, Y.R. (2015). The relationship between psychological capital and entrepreneurial traits: a case study of MBA SBM ITB students in Bandung. *Journal of Business and Management*. 4(3). 297-416.
- [2] Anwar, M. (2017). *Pengantar teori kewirausahaan. Teori dan aplikasi*. Jakarta: Kencana.
- [3] Avey J.B., Nimnicht J.L., & Pigeon N.G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 31, No. 5, 2010.
- [4] Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66–72.
- [5] Caniels, M. C. J., Hatak, I., Kuijpers, K. J. C., de Weerd-Nederhof, P. C. (2022). Trait resilience instigates innovative behaviour at work? A cross-lagged study. *Creativity and Innovation Management*, 31( 2), 274– 293. <https://doi.org/10.1111/caim.12486>
- [6] Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
- [7] de Jong, J.P.J. & Den Hartog, D.N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour, *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64, doi:10.1108/14601060710720546
- [8] Djourova, N. P, Lorente, L., & Rodriguez, I. (2019). Validation of a modified version of the *psychological capital* questionnaire (PCQ12) in Spain. *Interamerican Journal of Psychology*, doi: 10.21772/ripo.v37n2a01
- [9] George, J. M., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 513–524, doi: 10.1037//0021-9010.86.3.513
- [10] Janssen, O. (2000). Job demands, perception of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of occupational and organizational psychology*. 73(3), 287-302.
- [11] Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 201–215. doi: 10.1002/job.238
- [12] Kementerian Keuangan Direktorat Jenderal Anggaran. (2022). *Warta anggaran: Majalah keuangan publik, Edisi 40, tahun 2022*.
- [13] Kumar, R. (2018). *Research methodology: A step by step guide for beginner (5<sup>th</sup> ed.)*. London: Sage Publication.
- [14] Luthans F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- [15] Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. USA : Oxford University Press, Inc.
- [16] Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 541-572.
- [17] Peterson J.P., Luthans F., Avolio B., Walumbwa F.O., Zhang Z. (2011). Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, Vol. 64, No. 2, 2011.



- [18] 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.
- [19] Ratnaningsih, I. Z., Prasetyo, A. R., & Prihatsanti, U. (2016). Predicting innovative behavior among employees in a manufacturing company: *The role of psychological capital Anima Indonesian Psychological Journal*, 31(2), 84-90.
- [20] Rego, A., Carla, M., Leal, S., & Miguel, P.C. (2010). Psychological capital and performance of portuguese civil servants: exploring neutralizers in the context of an appraisal system. *The International Journal of Human Resource Management*. 21(9): 1531-1552.
- [21] Saragih, R. (2017). Membangun usaha kreatif, inovatif, dan bermanfaat melalui penerapan kewirausahaan sosial. *Jurnal Kewirausahaan*. 3(2), 26-34.
- [22] Snyder CR, Irving L, Anderson J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In Snyder CR, Forsyth DR (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology* (285–305). Elmsford, NY: Pergamon.
- [23] Usman, M. (1997). Kewirausahaan dalam birokrasi salah satu langkah antisipatif menghadapi globalisasi. *Makalah seminar*. Jatinagor; IKOPIN.
- [24] Wojtczuk-Turek, A. (2012). Innovative work behavior and psychological capital—analysis of relationships. *Organizacja I Zarządzanie: Kwartalnik Naukowy*, 3(19), 71-88.
- [25] Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800.
- [26] Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. *The Academy Of Management Journal*, 53(2), 323–342. [Http://Www.Jstor.Org/Stable/25684323](http://www.jstor.org/stable/25684323)