Jurnal Diversita

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Hubungan Antara Sikap Pengembangan Diri Kompetitif dan Perilaku Kerja Inovatif

The Relationship Between Personal Development Competitive Attitude and Innovative Work Behavior

Vina Amelia Yulianti^(1*) & Arum Etikariena⁽²⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Indonesia

Disubmit: 19 November 2020; Diproses: 21 Desember 2020; Diaccept: 26 April 2021; Dipublish: 02 Juni 2021

*Corresponding author: E-mail: vinameliaa@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara sikap pengembangan diri kompetitif yang merupakan sikap kompetitif yang memandang kompetisi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan diri (Ryckman, 1996) dan perilaku kerja inovatif yang didefinisikan sebagai kesatuan proses inovasi kompleks yang terdiri dari berbagai tahapan (Janssen, 2000). Untuk dapat menjadi perusahaan yang kompetitif dan inovatif, keterlibatan individu merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan. Sampel diambil dari 75 karyawan dari berbagai unit kerja dan jabatan di perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman. Skala Sikap Pengembangan Diri Kompetitif ($\alpha = 0.89$) yang dikembangkan oleh Ersilia (2018) digunakan untuk mengukur sikap pengembangan diri kompetitif, sedangkan Skala Perilaku Inovatif ($\alpha = 0.80$) dari Janssen (2000) digunakan untuk mengukur perilaku kerja inovatif. Hasil analisa korelasi menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sikap pengembangan diri kompetitif dan perilaku kerja inovatif ($r=0,60$; $p>0,05$). Implikasi teoritis dan praktis dari hasil studi ini akan menjadi bahan diskusi selanjutnya.

Kata Kunci: Perilaku Kerja Inovatif; Sikap Kompetitif; Sikap Pengembangan Diri Kompetitif

Abstract

The aims of this study is to determine the relationship between personal development competitive attitude defined as competitive attitude that views competition as a way to develop themselves (Ryckman, 1996) and innovative work behavior which defined as a complex innovation process which consists of various stages (Janssen, 2000). In order to be a competitive and innovative company, individual involvement is an inseparable factor. The study was conducted on 75 employees from various work divisions and positions in a company that produces food and beverages. To measure the personal development competitive attitude, we used Personal Development Competitive Attitude Scale developed by Ersilia (2018) with $\alpha = 0.89$. Then, to measure innovative work behavior, we used Innovative Work Behavior Scale from Janssen (2000) with $\alpha = 0.80$. Both measurements have been adapted to Bahasa Indonesia. The result shows that there is no significant correlation between personal development competitive attitude and innovative work behavior ($r=0,35$; $p>0.05$). Implications from this study will be discussed further.

Keywords: Competitive Attitude; Innovative Work Behavior; Personal Development Competitive Attitude

How to Cite: Yulianti, V., & Etikariena, A. (2021). Hubungan Antara Sikap Pengembangan Diri Kompetitif dan Perilaku Kerja Inovatif, *Jurnal Diversita*, 7 (1) 30-35.

PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan yang terus-menerus merupakan suatu hal yang penting untuk sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam situasi ketika teknologi berkembang dengan cepat, globalisasi, dan populasi dunia yang semakin banyak, keperluan untuk mempertahankan posisi dan tidak menjadi tertinggal sangat kuat (Pickup, 2015). Kondisi ini mengharuskan perusahaan-perusahaan untuk selalu fleksibel, sensitif terhadap perubahan, dan siap terhadap permintaan industri yang akan selalu berubah (Torres et al., 2017). Dengan alasan tersebut, cendekiawan berargumen bahwa inovasi merupakan strategi paling baik untuk perusahaan atau organisasi untuk tetap kompetitif, mengikuti keinginan pelanggan, dan menjaga posisinya di pasar (Fay et al., 2015). Sebuah penelitian menyebutkan bahwa penting untuk mengetahui bagaimana cara untuk meningkatkan kemampuan inovasi perusahaan atau organisasi (Hoch, 2013), agar organisasi dapat bersaing dan mampu bertahan di industri yang sangat kompleks dan fleksibel. Menggunakan inovasi sebagai strategi bisnis dianggap dapat membawa dampak yang positif tidak hanya pada perusahaan tetapi juga perekonomian nasional (Distanont & Khongmalai, 2020).

Inovasi dapat tercipta dari ide-ide baru yang berasal dari individu-individu di dalam organisasi (Yesil & Sozbilir, 2013). Menemukan prediktor-prediktor dibalik perilaku kerja inovatif dapat membantu memahami konsep inovasi pada individu (Carmeli et al., 2006; De Jong & Den Hartog, 2010; Yesil & Sozbilir, 2013) serta kesuksesan inovasi dalam organisasi (Scott et al., 1994; Yesil & Sozbilir, 2013).

Menurut (Janssen & Van Yperen, 2004), perilaku kerja inovatif dilihat sebagai kesatuan proses yang kompleks. Proses tersebut mencakup beberapa tahapan yang berbeda yaitu, *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization* dengan tujuan memanfaatkan sumber daya dalam organisasi. Tahapan-tahapan ini dilihat sebagai suatu kesatuan proses yang berkesinambungan karena untuk mencapai inovasi yang utuh, proses inovasi harus dilalui sesuai dengan tahapannya. Oleh karena itu, individu diharapkan untuk terlibat dalam setiap tahapan inovasi.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan terdapat faktor-faktor yang dapat membantu mengembangkan perilaku inovatif individu, baik internal maupun eksternal. Faktor eksternal yang memiliki keterkaitan dengan perilaku inovatif diantaranya adalah karakteristik pekerjaan (Oldham & Cummings, 1996), konteks kelompok (Munton & West, 1995), hubungan dengan atasan (Janssen & Van Yperen, 2004), peran pemimpin (Scott et al., 1994), memori organisasi (Etikariena & Muluk, 2014), dan iklim psikologis (Scott et al., 1994). Selanjutnya, faktor internal yang berhubungan dengan perilaku inovatif individu diantaranya adalah tipe kepribadian (Yesil & Sozbilir, 2013), perbedaan individu (Etikariena, 2019), gaya pemecahan masalah (Scott et al., 1994), motivasi individu (Carmeli et al., 2006) dan kebahagiaan di tempat kerja (Etikariena, 2019).

Perilaku kerja inovatif karyawan memegang peranan penting untuk memastikan kesuksesan sebuah organisasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Kanter, 1996; Yuan & Woodman, 2010). Untuk dapat menjadi perusahaan yang

kompetitif dan inovatif, keterlibatan individu merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan. Maka dari itu, dibutuhkan individu-individu yang kompetitif dan inovatif untuk mewujudkan hal tersebut. Oleh karena itu, peneliti berpendapat bahwa memiliki sikap diri yang kompetitif dapat membantu memunculkan perilaku kerja inovatif.

Perilaku kerja inovatif memandang karyawan sebagai individu yang bertanggungjawab atas pengembangan kemampuan dan keahliannya masing-masing (Åmo, 2005). Pada saat yang bersamaan, mereka juga harus terlibat dalam perkembangan dan kemajuan organisasi tempat mereka bekerja. *Personal Development Competitive Attitude* atau yang selanjutnya akan disebut sebagai PDCA merupakan sikap kompetitif yang tidak memfokuskan pada hasil akhir atau kemenangan, melainkan pada sejauh mana individu menikmati kompetisi dan penguasaan kemampuan yang mungkin akan diperoleh (Ryckman et al., 1996). Individu yang memiliki sikap kompetitif ini memfokuskan dirinya pada *self-discovery* dan *self-improvement* dibandingkan dengan mengungguli orang lain. Sikap pengembangan diri kompetitif dapat membantu individu untuk untuk berkooperasi dengan individu lain, serta pada saat yang bersamaan berjuang untuk menampilkan yang terbaik (Ryckman et al., 1996). Oleh karena itu, peneliti berpendapat bahwa sikap pengembangan diri kompetitif dapat mendorong munculnya perilaku kerja inovatif, karena individu yang memiliki sikap ini dapat mengembangkan kemampuan pribadinya sekaligus berpartisipasi dalam perkembangan organisasi. Dengan

demikian dirumuskan masalah penelitian adalah apakah terdapat hubungan yang signifikan antara sikap pengembangan diri kompetitif dan perilaku kerja inovatif. Hipotesis yang ditegakkan adalah sikap pengembangan diri kompetitif memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang pengambilan datanya menggunakan metode survei. Partisipan berjumlah 75 orang yang merupakan karyawan tetap PT X, dengan latar belakang pendidikan minimal SMA/SMK dan telah bekerja di perusahaan minimal 1 tahun. Teknik pengambilan sampel adalah *non-probability sampling*. Masing-masing partisipan dibagikan kuesioner yang berisi skala sikap pengembangan diri kompetitif dan perilaku kerja inovatif yang disebarakan menggunakan media daring *google form* melalui *whatsapp* dan *paper and pencil* langsung di perusahaan. Skala yang digunakan untuk mengukur variabel perilaku kerja inovatif adalah *Innovative Work Behavior Scale* (Janssen & Van Yperen, 2004) yang terdiri dari 9 item dan telah diadaptasi oleh (Etikariena & Muluk, 2014), dengan Cronbach Alpha untuk skala pengukuran ini sebesar $\alpha=0,80$. Sikap pengembangan diri kompetitif diukur dengan menggunakan *The Competitive Attitude Scale* (Ersilia, 2018) bagian yang mengukur sikap pengembangan diri kompetitif, terdiri dari 15 item. Telah dilakukan adaptasi dari bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia terhadap alat ukur ini, dengan hasil dari *pilot study* menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar $\alpha=0.89$. Masing-masing skala berbentuk skala

Likert, bernilai dari 1 hingga 6 (tidak pernah hingga selalu). Untuk menguji besar dan arah hubungan dari dua variabel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis *spearman correlation*. Teknik ini digunakan karena bentuk skala yang digunakan untuk mengukur variabel adalah *interval/ratio* dan persebaran data yang tidak normal, peneliti berpendapat bahwa teknik analisis ini tepat untuk mengukur signifikansi antar dua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan menggunakan *Spearman rho correlation*, diperoleh indeks korelasi sebesar $r = .060$, dengan $p > .05$ (*two-tailed*). Berdasarkan hasil tersebut, skor perilaku kerja inovatif tidak memiliki hubungan dengan skor sikap pengembangan diri kompetitif. Dengan kata lain, hipotesis tidak didukung data.

Tabel 1.1 Hubungan antara Perilaku Kerja Inovatif dan Sikap Pengembangan Diri Kompetitif.

Variabel	R	Sig (p)
Perilaku Kerja Inovatif dan Sikap Pengembangan Diri Kompetitif	.060	.609

Merujuk pada perhitungan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara sikap pengembangan diri kompetitif dan perilaku kerja inovatif. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti tidak berhasil untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan. Peneliti berpendapat bahwa hasil yang tidak signifikan ini dapat terjadi karena dalam sikap pengembangan diri kompetitif, arah perkembangan yang dimaksudkan tidak spesifik dan tidak berhubungan secara langsung dengan perilaku inovasi. Selanjutnya, peneliti juga

berpendapat bahwa persepsi karyawan mengenai perkembangan yang dimaksudkan dalam sikap pengembangan diri kompetitif masih sangat umum, tidak khusus terhadap perilaku kerja inovatif seperti yang peneliti maksudkan. (Ajzen, 1991) menyebutkan bahwa semakin spesifik sikap dan perilaku yang dituju, maka semakin tinggi juga korelasi diantaranya.

Peneliti berpendapat bahwa kurang spesifiknya arah dan hubungan antara sikap yang dimaksudkan dengan perilaku yang dituju, menyebabkan tidak adanya korelasi antar variabel. Dari hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara sikap pengembangan diri kompetitif dan perilaku kerja inovatif, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan alat ukur sikap pengembangan diri kompetitif yang memang khusus digunakan pada variabel perilaku kerja inovatif. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat kembali tinjauan teoritis dari alat ukur sikap pengembangan diri kompetitif. Adapun tujuan dari penggunaan alat ukur sikap pengembangan diri kompetitif yang lebih khusus adalah untuk menyasar respon yang lebih spesifik terhadap perilaku kerja inovatif agar dapat lebih menggambarkan hubungan antara kedua variabel.

Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan sikap dan perilaku yang lebih spesifik. Dalam penelitian ini, perilaku kerja inovatif mungkin dapat diprediksi dengan sikap pengembangan diri inovatif. Begitupun sikap pengembangan diri kompetitif dapat memiliki hubungan dengan perilaku

kompetitif, jika ditinjau dari *theory of planned behavior* (Ajzen, 1991).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap pengembangan diri kompetitif tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, sebaiknya peneliti selanjutnya dapat mencari tahu prediktor-prediktor lain, yang dapat memicu munculnya perilaku kerja inovatif, seperti perbedaan individu (Etikariena, 2019). Merujuk pada *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991) yang menyatakan bahwa sikap merupakan salah satu anteseden yang membentuk perilaku dan dijembatani oleh intensi atau *intention* yang merupakan prediktor terbaik dalam memprediksi perilaku individu, intensi dapat dipertimbangkan untuk digunakan sebagai variabel moderator dan mediator yang dapat menjembatani hubungan antar kedua variabel.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis tidak didukung data, dengan demikian sikap pengembangan diri kompetitif memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan baik positif maupun negatif antara kedua variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Åmo, B. W. (2005). Employee innovation behavior. In *International Review of Management and Business Research*.

- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90. <https://doi.org/10.1108/01437720610652853>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Distanont, A., & Khongmalai, O. (2020). The role of innovation in creating a competitive advantage. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(1), 15-21. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2018.07.009>
- Ersilia, M. (2018). The competitive attitude scale (CAS): a multidimensional measure of competitiveness in adolescence. *Journal of Psychology & Clinical Psychiatry*, 9(3), 240-244. <https://doi.org/10.15406/jpcpy.2018.09.00528>
- Etikariena, A. (2019). The effect of psychological capital as a mediator variable on the relationship between work happiness and innovative work behavior. *Diversity in Unity: Perspectives from Psychology and Behavioral Sciences*, 2006, 365-371. <https://doi.org/10.1201/9781315225302-46>
- Etikariena, Arum. (2019). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.107-118>
- Etikariena, Arum, & Muluk, H. (2014). Correlation between Organizational Memory and Innovative Work Behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 18(2), 77. <https://doi.org/10.7454/mssh.v18i2.3463>
- Fay, D., Shipton, H., West, M. A., & Patterson, M. (2015). Teamwork and organizational innovation: The moderating role of the HRM context. *Creativity and Innovation Management*, 24(2), 261-277. <https://doi.org/10.1111/caim.12100>
- Hoch, J. E. (2013). Shared Leadership and Innovation: The Role of Vertical Leadership and Employee Integrity. *Journal of Business and Psychology*, 28(2), 159-174. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9273-6>
- Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368-384. <https://doi.org/10.2307/20159587>

- Kanter, R. (1996). When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organizations. In *Knowledge Management and Organisational Design* (Vol. 10). Butterworth-Heinemann.
<https://doi.org/10.1016/b978-0-7506-9749-1.50010-7>
- Munton, A. G., & West, M. A. (1995). Innovations and personal change: Patterns of adjustment to relocation. *Journal of Organizational Behavior*, 16(4), 363-375.
<https://doi.org/10.1002/job.4030160407>
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
<https://doi.org/10.2307/256657>
- Ryckman, R. M., Hammer, M., Kaczor, L. M., & Gold, J. A. (1996). Construction of a personal development competitive attitude scale. *Journal of Personality Assessment*, 66(2), 374-385.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6602_15
- Scott, S. G., Bruce, R. A., Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). The birth of a century: early color photographs of America. *Choice Reviews Online*, 32(03), 32-1325-32-1325.
<https://doi.org/10.5860/choice.32-1325>
- Torres, F. C., Espinosa, J. C., Dornberger, U., & Acosta, Y. A. C. (2017). Leadership and Employees' Innovative Work Behavior: Test of a Mediation and Moderation Model. *Asian Social Science*, 13(9), 9.
<https://doi.org/10.5539/ass.v13n9p9>
- Yesil, S., & Sozbulir, F. (2013). An Empirical Investigation into the Impact of Personality on Individual Innovation Behaviour in the Workplace. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 81, 540-551.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.474>
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
<https://doi.org/10.5465/amj.2010.49388995>