Hubungan antara Sikap Kompetitif Berlebihan dan Perilaku Kerja Inovatif

The Relationship Between Hypercompetitive Attitude and Innovative Work Behavior

Dania Augusta Dwiastuti* & Arum Etikariena**
Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Indonesia

Diterima; 21 Juli 2019; Disetujui; 25 April 2020; Dipublish: 02 Juni 2020

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

Abstrak

Globalisasi yang pesat menimbulkan dampak terhadap ketatnya persaingan yang terjadi antar perusahaan di dunia. Inovasi menjadi hal yang penting untuk dilakukan oleh perusahaan. Inovasi perusahaan dapat dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan yang dapat melakukan inovasi menjadi sumber daya yang penting bagi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara sikap kompetitif berlebihan dan perilaku kerja inovatif karyawan. Pengambilan data akan dilakukan kepada karyawan tetap dari perusahaan yang mengedepankan inovasi. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 53 orang yang telah menjadi karyawan tetap. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang meminta partisipan untuk mengisi kuesioner Skala Perilaku Kerja Inovatif ($\alpha = .92$) dan Skala Sikap kompetitif berlebihan ($\alpha = .74$). Analisa korelasi menunjukkan bahwa sikap kompetitif berlebihan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif ($r = .04$, $n = 53$, $p > .05$, *two-tailed*). Penelitian ini mendiskusikan alasan teoritis dan metodologis yang menyebabkan hasil tersebut dan kemungkinan pengembangan riset di kemudian hari. Hasil penelitian didiskusikan sesuai tujuan penelitian. Keterbatasan dan saran diberikan untuk studi selanjutnya.

Kata Kunci : Sikap Kompetitif Berlebihan; Perilaku Kerja Inovatif.

Abstract

Globalization has an impact on the intense competition that occurs between companies in the world. Innovation is an important thing for companies to do. Innovation in company can be done by employees so that employees who can innovate become important resources for the organization. The study aimed to examine the relationship between hypercompetitive attitude and innovative work behavior among employees. Data retrieval will be carried out to permanent employees of the company who prioritize innovation. Participants in this study amounted to 53 people who had become permanent employees. This research was a quantitative research in which participants were asked to fill out the Innovative Work Behavior Scale ($\alpha = .92$) and Hypercompetitive Attitude Scale ($\alpha = .74$). The result suggests that hypercompetitive attitude is not significantly correlated to innovative work behavior ($r = .04$, $n = 53$, $p > .05$, *two-tailed*). This research discuss theoretical and methodological reasons for these results and offer future direction for research. The results of the study are discussed according to the research objectives. Limitations and suggestions are given for further studies.

Keywords : Hypercompetitive Attitud;, Innovative Work Behavior.

How to Cite: Dwiastuti, D.A., & Etikariena, A. (2020). Hubungan antara Sikap Kompetitif Berlebihan dan Perilaku Kerja Inovatif, *Jurnal Diversita*, 6(1): 28-39.

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang pesat ini menimbulkan dampak terhadap ketatnya persaingan yang terjadi antar perusahaan di dunia. Inovasi sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam menghadapi persaingan dan tuntutan yang ada agar dapat terus bertahan dan berkompetisi memenuhi kebutuhan pasar atau pelanggannya (Etikariena & Muluk, 2014).

Namun, perkembangan inovasi di Indonesia dapat dikatakan rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lain.

Salah satu alasan mengapa pertumbuhan inovasi di Indonesia rendah adalah daya saing. Besarnya pangsa pasar di Indonesia justru membuat pelaku bisnis termasuk pemerintah menjadi terbuai dan menganggap tidak membutuhkan inovasi dalam berkompetisi (Bayundara, 2015).

Kompetisi menjadi sesuatu yang tidak dapat dihindari. Mayoritas perusahaan akan mengembangkan lingkungan dinamis yang membuat karyawannya berkompetisi satu sama lain untuk mendapatkan promosi dan pengakuan (Steinhage, Cable, & Wardley, 2017).

Pentingnya inovasi dalam keefektifan organisasi telah secara luas diterima (Janssen, 2003; Nijenhuis, 2015; Van de Ven, 1986; Yuan & Woodman, 2010). Inovasi dapat menjadi cara untuk meningkatkan efektivitas dalam organisasi, menjaga daya saing organisasi, dan membantu

perusahaan untuk menampilkan performa yang lebih baik (Carmeli & Spleitzer, 2009; Hammond dkk., 2011; Janssen, 2000; Kanter, 1988; Scott & Bruce, 1994; Shin et al, 2017; Shin, Yuan, & Zhou, 2016).

Terdapat tiga tingkat dalam berinovasi yaitu tingkat individu, kelompok, dan organisasi (Zennouche, Zhang, & Wang, 2014). Getz dan Robinson (2008) menyatakan bahwa hampir 80% ide inovatif muncul dari individu sedangkan analisis inovasi di tingkat individu yang ada saat ini masih minim.

Menurut Jex dan Britt (2008), perilaku kerja inovatif merupakan bagian dari performa kerja individu di dalam organisasi dan oleh sebab itu penelitian terkait perilaku kerja inovatif menjadi sesuatu yang penting untuk dilakukan. Perilaku kerja inovatif dipandang sebagai bentuk performa yang dilakukan individu secara sengaja untuk menghasilkan manfaat atau keuntungan bagi organisasi (Scott & Bruce, 1994). Perilaku kerja inovatif karyawan melampaui kreativitas individu karena juga menyangkut sejauh mana karyawan menerapkan dan mempertahankan inovasi (Patterson, Kerrin, & Gatto-Roissard, 2009).

Perilaku kerja inovatif adalah perilaku kompleks yang terdiri dari tiga tahapan yang berbeda yaitu *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization* yang secara sengaja dilakukan dalam peran individu di organisasi agar dapat memberikan performa yang menguntungkan

organisasi (Janssen, 2000; Kanter, 1988; Scott & Bruce, 1994; West & Farr, 1989).

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan De Jong dan Den Hartog (2008) bahwa perilaku kerja inovatif secara umum terdiri dari mengeksplorasi kesempatan yang ada dan menghasilkan ide-ide baru (perilaku yang berhubungan dengan kreativitas) serta termasuk juga perilaku yang mengarah kepada implementasi perubahan, mengaplikasikan pengetahuan baru, atau meningkatkan proses untuk mengembangkan performa individu atau perusahaan (De Jong & Den Hartog, 2008; Scott & Bruce, 1994).

Hasil penelitian Dörner (2012) yang menemukan bahwa perilaku kerja inovatif secara positif memengaruhi performa kerja. Studi oleh Middelkoop (2016) telah mengkonfirmasi bahwa perilaku kerja inovatif karyawan berkontribusi terhadap performa individual dari karyawan. Performa individual karyawan akan meningkat seiring meningkatnya perilaku kerja inovatif mereka.

Menurut Hammond dkk. (2011), terdapat empat hal yang menjadi prediktor perilaku kerja inovatif yaitu perbedaan antar individu, motivasi, karakteristik pekerjaan, dan pengaruh kontekstual. Inovasi pada tingkat individu disebabkan oleh kepribadian, motivasi, dan kognisi (Zennouche, Zhang, & Wang, 2014), serta *job features* (de Jong, 2007). Aspek motivasi muncul dalam hampir semua

teori terkait inovasi (Hammond dkk., 2011). Studi terkait apa yang memotivasi perilaku kerja inovatif individu merupakan sesuatu yang penting (Scott & Bruce, 1994). Penelitian sebelumnya menyatakan terdapat hubungan positif antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap inovasi (George & Zhou, 2002; Taggar, 2002).

Mengingat kegunaan dan pentingnya inovasi terhadap perusahaan maka perusahaan harus dapat memilih individu karyawan yang dapat melakukan perilaku kerja inovatif. Perusahaan harus mengetahui faktor individual, pekerjaan, dan lingkungan yang berhubungan dengan perilaku kerja inovatif (Hammond dkk., 2011). Perusahaan dapat mengetahui individu yang dapat melakukan perilaku kerja inovatif dengan melihat *attitude* individu karena *attitude* menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap performa kerja karena *attitude* individu memengaruhi 60% performa kerja individu (Prasetya, 2012).

Salah satu *attitude* yang penting untuk dimiliki oleh karyawan adalah sikap kompetitif (*competitive attitude*). *Competitiveness* dapat memiliki tingkatan yang normal dan melekat pada individu dalam upaya meraih suatu pencapaian, namun *competitiveness* yang berlebihan memiliki kemungkinan menjadi kontraproduktif (Thornton, Ryckman, & Gold, 2011). Menesini, Tassi, dan Nocentini (2018) membagi

competitive attitude menjadi dua yakni *Hypercompetitive Attitude* dan *Personal Development Competitive Attitude*. *Hypercompetitive Attitude* dan *Personal Development Competitive Attitude* merupakan dua dimensi yang berbeda dari *Competitive Attitude Scale*.

Sikap kompetitif berlebihan (*Hypercompetitive Attitude*) merupakan kecenderungan individu untuk berkompetisi dan menang dengan cara apapun untuk mempertahankan atau mengembangkan perasaan bahwa dirinya berharga (Horney, 1937; Ryckman, Hammer, Kaczor, & Gold, 1990). Sikap kepada kompetisi memiliki peranan pengaruh yang besar terhadap tingkah laku dan motivasi individu (Martin & Larsen, 1976).

Individu dengan sikap kompetitif berlebihan berorientasi kepada pencapaian (*achievement oriented*) (Horney, 1937; Ryckman, Hammer, Kaczor, & Gold, 1990). Individu dengan sikap kompetitif berlebihan memiliki tingkat *neuroticism*, dogmatis, dan ketidakpercayaan yang tinggi namun juga tingkat *self-esteem* dan kesehatan psikologis yang rendah (Horney, 1937; Ryckman, Thornton, & Butler, 1994).

Horney memercayai bahwa individu yang memiliki sikap *hypercompetitive* selalu ingin menjadi yang terbaik di hampir semua bidang agar mendapatkan kesuksesan dan pengakuan dari orang lain. Individu

hypercompetitive memiliki ambisi yang besar yang membuat mereka memiliki ekspektasi yang besar dan ketika gagal dalam mencapai suatu tujuan maka mereka akan terus-menerus kecewa dan tidak puas dengan diri mereka sendiri (Horney, 1937). Individu *hypercompetitive* berusaha keras untuk memiliki pencapaian dalam berbagai peran dengan berbagai konsekuensi negatif yang dapat terjadi seperti konflik dan *overload* (Ryckman, Thornton, & Butler, 1994).

Studi oleh Ryckman, Thornton, dan Butler (1994) menemukan bahwa semakin tinggi sikap kompetitif berlebihan individu, maka semakin tinggi pula *narcissism* dan *machiavellianism* individu tersebut. Kemudian studi oleh Striegel-Moore, Silberstein, Grunberg, dan Rodin (1990) menemukan bahwa perempuan dengan sikap kompetitif berlebihan cenderung menunjukkan perilaku *eating disorder*. Sikap kompetitif berlebihan dalam hubungan romantis dan pernikahan menghasilkan konflik, permusuhan, stress, kekerasan fisik, dan ketidakpuasan dalam hubungan (James & Johnson, 1988). Sepanjang studi literatur yang peneliti lakukan, belum ada studi yang meneliti terkait hubungan sikap kompetitif berlebihan dalam ranah pekerjaan di dalam organisasi.

Individu dengan sikap kompetitif berlebihan akan termotivasi untuk melakukan perilaku kerja inovatif ketika individu

mengetahui bahwa dengan melakukan perilaku tersebut maka akan mendapatkan yang diinginkan yakni penerimaan dan pengakuan sosial. Dengan tren industri yang ada saat ini, inovasi menjadi hal yang sangat dibutuhkan dan memiliki peran dominan dalam mengakomodasi kelangsungan suatu perusahaan (Permana, 2019).

Salah satu perusahaan yang menjadikan inovasi sebagai nilai penting dalam perusahaan adalah PT.X. PT.X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi tepung. Karyawan tetap dari PT.X berjumlah sekitar 250 orang. PT.X menjadikan inovasi sebagai salah satu nilai perusahaan. PT.X menjadi salah satu perusahaan terdepan sebagai produsen tepung serta berinovasi dalam bentuk teknologi, produk dan sistem manajemen (PT.X, 2016). PT.X memiliki komitmen untuk memberdayakan sumber daya manusia dalam menghasilkan produk yang berkualitas dan inovatif di bidangnya salah satunya dengan membangun *innovation center*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian korelasional dan kuantitatif. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT.X. Jumlah seluruh partisipan dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. Peneliti melakukan perhitungan korelasi dengan menggunakan teknik statistik *Pearson's Product Moment Correlation*. Pengujian dilakukan menggunakan *Pearson's Product*

Moment Correlation dikarenakan kedua variabel dalam penelitian ini memiliki skala pengukuran interval.

Partisipan dalam penelitian memiliki beberapa karakteristik. Pertama, memiliki status karyawan tetap karena dianggap telah memahami dan mengenal perusahaan dengan baik. Kedua, latar belakang pendidikan. Studi oleh Etikariena (2018), menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan secara signifikan memiliki hubungan dengan perilaku kerja inovatif Pendidikan terakhir partisipan dibatasi minimal setingkat SMA/SMK dianggap telah mampu memahami instruksi dan dapat menjawab item-item yang ada dalam kuesioner. Ketiga, usia. Hubungan antara usia dan performa kerja menjadi salah satu isu yang dirasa penting karena berbagai alasan yang menyertainya (Etikariena, 2018). Keempat, jenis kelamin. Penelitian oleh Østergaard, Timmerman dan Kristinsson (2011) menemukan bahwa jenis kelamin memiliki hubungan yang positif dengan inovasi. Kelima, jabatan, Dalam penelitian ini, jabatan partisipan akan diklasifikasikan ke dalam dua kategori yaitu managerial dan non-managerial.

Peneliti berusaha untuk mendapatkan sampel penelitian minimal 30 orang karena distribusi sampel akan dapat mendekati normal ketika jumlah sampel mencapai 30 orang (Gravetter & Walnau, 2013). Jumlah sampel penelitian direncanakan sebanyak minimal 100 orang karyawan tetap dari PT.X.

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini bersumber dari data primer. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang berupa serangkaian pernyataan tertulis. Jenis kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah *paper and pencil*.

Penelitian ini menggunakan Alat ukur Perilaku Kerja Inovatif Janssen (2000) yang telah diadaptasi menggunakan bahasa Indonesia oleh Etikariena (2018) terdiri atas 9 item dan *Hypercompetitive Attitude Scale* (Menesini, Tassi, & Nocentini, 2018) yang terdiri atas 26 item. Alat ukur Perilaku Kerja Inovatif memiliki koefisien *alpha* sebesar 0,92 dan alat ukur Sikap Kompetitif Berlebihan memiliki koefisien *alpha* sebesar 0,74.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT.X. Jumlah seluruh partisipan dalam penelitian ini sebanyak 53 orang.

Tabel 1 Gambaran umum partisipan penelitian berdasarkan data demografis

Aspek Demografis	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	19	35,8
Perempuan	31	58,5
Usia		
20 - 29	29	54,7
30 - 39	16	30,2
40 - 49	2	3,8
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	6	11,3
D3	5	9,4
S1	37	69,8
S2	1	1,9
Jabatan		
Manager	1	1,8
Non-Manager	44	83,1

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas partisipan merupakan perempuan dengan persentase 58,5%. Dari segi usia, mayoritas partisipan berada dalam rentang usia 20-29 tahun dengan persentase sebesar 54,7%. Sementara dari segi pendidikan terakhir, partisipan mayoritas memiliki latar belakang pendidikan S1 dengan persentase sebesar 69,8%. Selanjutnya dari segi jabatan, partisipan mayoritas memegang jabatan di level non-manager dengan persentase sebesar 83,1%. Jumlah data dari masing-masing aspek demografis tidak berjumlah 53 karena pada setiap aspek terdapat partisipan yang tidak memberikan data terkait aspek tersebut.

Selanjutnya, peneliti melakukan kategorisasi berdasarkan *possible score* pada alat ukur Perilaku Kerja Inovatif dan alat ukur Sikap Kompetitif Berlebihan.

Tabel 2 Kategorisasi skor item partisipan

Variabel	M	%	Kategori
Perilaku Kerja Inovatif	33,1 9	47,1	Sedang
Sikap Kompetitif Berlebihan	98,0 6	90,6	Sedang

Untuk mengetahui hubungan antara sikap kompetitif berlebihan dan perilaku kerja inovatif, peneliti melakukan perhitungan dengan menggunakan teknik statistik korelasi Pearson.

Tabel 3 Hasil uji korelasi sikap kompetitif berlebihan dan perilaku kerja inovatif

n	r	Sig (twotail)	Ket.
75	,092	,43	Tidak Signifikan

Hasil utama penelitian menunjukkan bahwa sikap kompetitif berlebihan dan perilaku kerja inovatif tidak memiliki hubungan yang signifikan yang berarti bertolak belakang dengan hipotesis penelitian yang menduga terdapat hubungan antara sikap kompetitif berlebihan dan perilaku kerja inovatif. Penyebab tidak adanya hubungan yang signifikan antara sikap kompetitif berlebihan dan perilaku kerja inovatif dapat disebabkan oleh individu sikap kompetitif berlebihan yang berkeinginan untuk memiliki banyak peran dan dapat melakukan semua peran tersebut dengan baik (Ryckman, Thornton, & Butler, 1994). Hal tersebut justru dapat menjadi *boomerang* bagi individu karena memiliki ambisi yang berlebihan yang justru menyebabkan individu tidak dapat fokus berinovasi dalam setidaknya satu bidang/masalah.

Individu juga memiliki ekspektasi yang besar sehingga ketika hasil yang ada tidak sesuai dengan ekspektasinya akan berdampak kepada kekecewaan dan ketidakpuasan yang terus menerus terhadap diri mereka sendiri yang mungkin menyebabkan semakin menurunnya kesempatan individu untuk berinovasi (Ryckman, Thornton, & Butler, 1994). Keinginan individu untuk memiliki banyak peran sekaligus juga dapat menyebabkan

individu tidak mampu berinovasi karena tidak dapat melihat dengan sudut pandang yang lain atau memikirkan adanya kemungkinan ide baru yang dapat memunculkan perilaku kerja inovatif.

Keinginan individu dengan sikap kompetitif berlebihan untuk memiliki banyak peran dan dapat melakukan semua peran tersebut dengan baik dapat menjadi usaha individu dalam mendapatkan penerimaan dan pengakuan sosial. Horney (1937) memercayai bahwa individu *hypercompetitive* selalu ingin menjadi yang terbaik di hampir semua bidang agar mendapatkan kesuksesan dan pengakuan dari orang lain. Hal tersebut disebabkan oleh perlakuan disiplin keras yang digunakan oleh orang tuanya untuk mendidik anaknya ketika masih kecil.

Serangkaian interaksi dan pengalaman yang tidak sehat meliputi kebrutalan, penghinaan, cemoohan, terabaikan, dan kemunafikan yang dilakukan oleh orang tua mereka sehingga menyebabkan individu merasa tidak berdaya, tidak berarti, dan kehilangan kepercayaan kepada orang lain. Pada dasarnya, mereka menjadi meyakini bahwa semua orang jahat dan cara terbaik agar diri mereka dapat bertahan adalah dengan tidak memercayai semua orang, kecuali orang yang telah membuktikan bahwa dirinya jujur (Horney, 1937).

Alasan lain yang mungkin dapat menjelaskan mengapa sikap kompetitif berlebihan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja

inovatif adalah motivasi atau hal yang mendorong individu sikap kompetitif berlebihan dalam melakukan sesuatu. Sikap kompetitif berlebihan didorong oleh kebutuhan untuk membenaran, balas dendam, dan menang atas orang lain sehingga mereka harus lebih superior daripada orang lain yang menyebabkan perlakuan mereka terhadap orang lain cenderung kasar, dogmatis, sombong dan arogan (Ryckman, Hammer, Kaczor, & Gold, 1990).

Studi Spence dan Helmreich (1978) menemukan bahwa performa kerja tertinggi justru dilakukan oleh individu dengan daya saing (*competitiveness*) yang rendah namun individu tersebut juga harus memiliki penguasaan (keinginan untuk ikut serta dan unggul dalam tugas yang sulit dan menantang) yang tinggi dan berorientasi kerja (kecenderungan untuk tekun dalam mengerjakan tugas yang menjemukan) (Brown, Cron, & Slocum, 1998).

Hubungan yang tidak signifikan antara sikap kompetitif berlebihan dan perilaku kerja inovatif dapat disebabkan oleh individu yang tidak merasakan atau mendapatkan keinginannya. Individu yang memiliki sikap kompetitif berlebihan mungkin tidak mendapatkan penerimaan dan pengakuan sosial yang dibutuhkannya. Menurut Horney (1937), sikap kompetitif berlebihan disebabkan oleh adanya serangkaian interaksi dan pengalaman yang tidak sehat meliputi kebrutalan, penghinaan, cemoohan, terabaikan, dan kemunafikan yang

dilakukan oleh orang tua sehingga menyebabkan individu merasa tidak berdaya, tidak berarti, kehilangan kepercayaan kepada orang lain, self-esteem rendah, dan merasa tidak berharga.

Pengalaman tersebut menyebabkan individu dengan sikap kompetitif berlebihan memiliki kecenderungan untuk berkompetisi dan harus mendapatkan pengakuan dan penerimaan dari orang lain agar individu dapat merasa berharga. Individu HCA dapat mengeksploitasi dan memusuhi orang lain untuk dapat berada di atas orang lain dan memenangkan kompetisi yang ada (Horney, 1937; Ryckman, Hammer, Kaczor, & Gold, 1990). Horney memercayai bahwa individu *hypercompetitive* selalu ingin menjadi yang terbaik di hampir semua bidang agar mendapatkan kesuksesan dan pengakuan dari orang lain.

Penelitian ini memiliki beberapa limitasi yang kemungkinan memengaruhi hasil penelitian. Pertama, pengambilan data yang hanya berfokus kepada karyawan dari satu perusahaan spesifik yang mungkin masih belum mengimplikasikan perilaku kerja inovatif. Hal tersebut juga dapat dipengaruhi oleh perusahaan yang baru berdiri selama 7 tahun dan ukuran perusahaan yang tergolong belum begitu besar serta didominasi oleh karyawan yang baru bekerja dibawah satu tahun. Kedua, jumlah karyawan. Jumlah karyawan tetap PT.X berjumlah total kurang lebih 250

orang dan yang bersedia menjadi partisipan berjumlah 53 orang (21,2%).

Berdasarkan proporsi, jumlah tersebut belum dapat menggambarkan perilaku kerja inovatif karyawan PT.X. Ketiga, Jumlah item yang banyak yang mungkin menyebabkan kelelahan pada partisipan. Jumlah total item penelitian ini sendiri berjumlah 35 item namun di dalam kuesioner juga terdapat alat ukur dari peneliti lain dibawah payung penelitian perilaku kerja inovatif yang jika dihitung kembali memiliki total 69 item.

Common Method Bias juga dapat memengaruhi jawaban dari partisipan. Keempat, administrasi kuesioner. Kuesioner offline yang dikumpulkan sebanyak 3 kali dapat menyulitkan peneliti. Dengan meminta karyawan untuk mengumpulkan kuesioner di satu tempat yang sama dapat memengaruhi kelengkapan kuesioner.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap kompetitif berlebihan tidak berhubungan dengan perilaku kerja inovatif pada PT.X.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L.R., & Groth-Marnat, G. (2005). *Psychological testing and assessment* : 12th ed. USA: Pearson, Inc.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions : A theory of planned behavior. *Action Control*. doi : 10.1007/978-3-642-69746-3_2
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. doi : 10.1016/0749-5978(91)90020-t
- Amabile, T.M. (1988). From individual creativity to organizational innovation. *Innovation : A Cross-Disciplinary Perspective*. Norwegia : Norwegian University Press
- Bayundara, K. (2015). Ini alasan inovasi tidak tumbuh subur di Indonesia. Diunduh di <http://marketeers.com/ini-alasan-inovasi-tidak-tumbuh-subur-di-indonesia/>
- Brown, S.P., Cron, W.L., & Slocum, J.W.Jr. (1998). Effects of trait competitiveness and perceived intraorganizational competition. *Journal of Marketing*. doi : 10.1177/002224299806200407
- Bunce, D., & West, M.A. (1994). Changing work environments : Innovative coping responses to occupational stress. doi : 10.1080/02678379408256539
- Carmeli, A., & Spreitzer, G.M. (2009). Trust, connectivity, and thriving : Implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior*. doi:10.1002/j.2162-6057.2009.tb01313.x
- Cropanzano, R., & Mitchell, M.S. (2005). Social exchange theory : An interdisciplinary review. *Journal of Management*. doi : 10.1177/0149206305279602
- De Jong, J.P.J. (2007). Individual innovation : The connection between leadership and employees innovation work behavior. Amsterdam : University of Amsterdam
- De Jong, J.P.J., & Den Hartog, D.N. (2007). How leaders influence employee's innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*. doi : 10.1108/14601060710720546
- De Jong, J.P.J., & Den Hartog, D.N. (2008). Innovative work behavior : Measurement and validation.
- Dörner, N. (2012). Innovative work behavior : The roles of employee expectations and effects on job performance. St. Gallen : University of St. Gallen
- Etikariena, A. (2017). The effect of psychological capital as a mediator variable on the relationship between work happiness and innovative work

- behavior. *Diversity in Unity : Perspective from Psychology and Behavioral Science*. doi : 10.1201/9781315225302-46
- Etikariena, A. (2018). Perbedaan perilaku kerja inovatif berdasarkan karakteristik individu karyawan. *Jurnal Psikologi*. Depok : Universitas Indonesia
- Etikariena, A., Muluk, H. (2014). Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan. Depok : Universitas Indonesia
- George, J. M., & Zhou, J. (2002). Understanding when bad moods foster creativity and good one's don't: The role of context and clarity of feelings. *Journal of Applied Psychology*. Doi : 10.1037//0021-9010.87.4.687
- Getz, I., & Robinson, A.G. (2003). Innovative or die : Is that a fact?. *Creativity and Innovation Management*. doi : 10.1111/1467-8691.00276
- Gravetter, F.J., & Forzano, L.B. (2012). Research methods for the behavioral sciences 4th edition. Belmont : Cengage Learning
- Gravetter, F.J., & Walnau, L.B. (2013). Statistics for the behavioral science 9th edition. Belmont : Cengage Learning
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of aesthetics, creativity, and the arts*. doi : 10.1037/a0018556
- Homans, G.C. (1961). Social behavior. New York : Harcourt Brace
- Horney, K. (1937). The neurotic personality of our time. New York : Norton
- James, S.D., & Johnson, R.T. (1988). Social interdependence, psychological adjustment, and marital satisfaction in second marriages. *Journal of Social Psychology*.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort reward-fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. doi : 10.1348/096317900167038
- Janssen, O. (2003). Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. doi : 10.1348/096317903769647210
- Jex, S.M., & Britt, T.W. (2008). Organizational psychology : A scientist practitioner approach. Canada : John Wiley and Sons Inc.
- Kanter, R.M. (1985). Supporting innovation and venture development in establish companies. *Journal of Business Venturing*. doi:10.1016/0883-9026(85)90006-0
- Kanter, R.M. (1988a). When a thousand flowers bloom. *Knowledge Management and Organisational Design*. doi : 10.1016/b978-0-7506-9749-1.50010-7
- Kanter, R.M. (1988b). Three tiers for innovation research. *Communication Research*. doi: 10.1177/009365088015005001
- Kassin, S. Fein, S., & Markus, H.R. (2014). Social Psychology: International edition. Boston: Cengage Learning
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*. Doi : 10.1002/bs.3830090206
- Kumar, R. (2011). Research methodology : A step-by-step guide for beginners 3th edition. London : Sage Publications Ltd.
- Martin, H.J., & Larsen, K.S. (1976). Measurement of competitive-cooperative attitudes. *Psychological Report*. doi : 10.2466/pro.1976.39.1.303
- Menesini, E., Tassi, F., & Nocentini, A. (2018). The competitive attitude scale (CAS) : A multidimensional measure of competitiveness in adolescence. *Journal of Psychology and Clinical Psychiatry*. doi : 10.15406/jpcpy.2018.09.00528
- Middelkoop, C. (2016). How does innovative work behavior of employees affect their job individual performance?. Diunduh di <https://essay.utwente.nl/70337/1/Master%20thesis%20def%20CCMiddelkoopHRM.pdf>
- Nijenhuis, K. (2015). Impact factors for innovative work behavior in the public sector. Diunduh

- di https://essay.utwente.nl/67809/1/Nijenhuis_MA_MB.pdf
- Nunally, J.C., & Bernstein, I.H. (1994). Psychometric theory. *Journal of Marketing*. New York : McGraw-Hill
- Patterson, F., Kerrin, M., & Gatto-Roissard, G. (2009). Characteristics & behaviors of innovative people on organisations. London : City University
- Permana, A. (2019). Pentingnya inovasi di era teknologi yang massif. Diunduh di <https://www.itb.ac.id/news/read/56980/home/pentingnya-inovasi-di-era-teknologi-yang-masif>
- Prasetya (2012). Attitude adalah poin penting dalam mencari karyawan. Diunduh di <https://prasetya.ub.ac.id/berita/Attitude-adalah-Poin-Penting-dalam-Mencari-Karyawan-10851-id.html>
- PT.X (2016). Inovasi.
- Raz, A. (2019). Indonesia and innovation : can they mingle?. Diunduh di <https://www.thejakartapost.com/news/2019/02/11/indonesia-and-innovation-can-they-mingle.html>
- Redmond, M.V. (2015). Social exchange theory. Iowa : Iowa State University
- Ryckman, R.M., Hammer, M., Kaczor, L.M., & Gold, J.A. (1990). Construction of hypercompetitive attitude scale. *Journal of Personality Assessment*. doi : 10.1080/00223891.1990.9674097.
- Ryckman, R.M., Thornton, B., & Butler, J.C. (1994). Personality correlates of the hypercompetitive attitude scale : Validity tests of horney's theory of neurosis. *Journal of Personality Assessment*. doi : 10.1207/s15327752jpa6201_8
- Sauermann, H., & Cohen, W.M. (2008). What makes them tick? Employee motives and firm innovation. doi : 10.3386/w14443.
- Scholl, W.R. (2002). Sources motivation model: Motives behind work behaviour. Diunduh di www.uri.edu/research/scholl.
- Scott, S.G., & Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behavior : A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*. doi : 10.5465/256701.
- Shin, S.J., Yuan, F., & Zhou, J. (2016). When perceived innovation job requirement increases employee innovative behavior : A sensemaking perspective. *Journal of Organizational Behavior*. doi : 10.1002/job.2111.
- Soebardi, R. (2012). Perilaku inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*. doi : 10.24854/jpu12012-10
- Spence, J. T., & Helmreich, R. L. (1978). Masculinity and femininity: Their psychological dimensions, correlates, and antecedents. Austin : University of Texas Press.
- Steinhage, A., Cable, D., & Wardley, D. (2017). The pros and cons of competition among employees. Diunduh di <https://hbr.org/2017/03/the-pros-and-cons-of-competition-among-employees>
- Striegel-Moore, R.H., Silberstein, L.R., Grunberg, N.E., & Rodin, J. (1990). Competing on all fronts : Achievement orientation and disordered eating. *Sex roles*.
- Taggar, S. (2002). Individual creativity and group ability to utilize creative resources: A multilevel model. *Academy of Management Journal*.
- Thornton, B., Ryckman, R.M., & Gold, J.A. (2011). Competitive orientations and the type a behavior pattern. doi : 10.4236/psych.2011.25064
- Wang, H., Wang, L., & Liu, C. (2018). Employee competitive attitude and competitive behavior promote job-crafting and performance : A two-component dynamic model. *Frontiers in Psychology*. doi : 10.3389/fpsyg.2018.02223
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social behaviour*.
- Yuan, F., & Woodman, R.W. (2010). Innovative behavior in the workplace : The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*. doi : 10.5465/amj.2010.49388995
- Zennouche, M., Zhang, J., & Wang, B.W. (2014). Factors influencing innovation at individual, group, and organisational levels : A content analysis. *International Journal of*

*Information Systems and Change
Management.* doi :
10.1504/ijiscm.2014.065052.