

Pengaruh *Work Engagement* dan *Proactive Personality* terhadap *Innovative Work Behavior*

Nilawati Fiernaningsih¹, Pudji Herijanto², Anna Widayani³

¹Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Malang, Malang
E-mail : nilafh@polinema.ac.id

²Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Malang, Malang
E-mail : pudji.herijanto@polinema.ac.id

³Program Studi Administrasi Server dan Jaringan Komputer, Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar
Blitar
E-mail : annawidayani@akb.ac.id

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu penopang dalam keberhasilan organisasi. Untuk menghasilkan SDM yang berdaya saing, salah satu syarat mutlak adalah terbentuknya inovasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work engagement* dan *proactive personality* terhadap *innovative work behavior* dosen Perguruan Tinggi Negeri Vokasi di Jawa Timur. Jumlah sampel penelitian ini 316 orang yang diambil dengan metode *proportional random sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisa data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*. *Proactive personality* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan perilaku inovatif dosen vokasi perlu meningkatkan keterikatan karyawan dan *Proactive personality* terhadap organisasi.

Kata Kunci

Innovative work behavior, Work engagement, Proactive personality

1. PENDAHULUAN

Dalam Teori Memperluas dan Membangun (*Broaden and Build Theory*) [1], mengemukakan bahwa emosi positif mendorong penemuan tindakan, ide, dan ikatan sosial yang baru dan kreatif, yang pada gilirannya membangun sumber daya pribadi individu itu; mulai dari sumber daya fisik dan intelektual, hingga sumber daya sosial dan psikologis. Hal yang penting adalah bahwa, sumber daya ini berfungsi sebagai bahan baku yang dapat digunakan nanti untuk meningkatkan peluang keberhasilan dalam penanggulangan dan kelangsungan hidup.

Pengalaman-pengalaman emosional termasuk baik emosi maupun mood mengusulkan adanya dua jalur yang mengarah pada mempengaruhi dan mengarah pada mempertimbangkan karyawan dalam berperilaku kerja [2]. Terdapat beberapa perilaku kerja yang mengarah pada peningkatan keberhasilan dan kelangsung dalam menjalankan pekerjaan. Perilaku tersebut di antaranya adalah *Innovative Job*

Behavior, Proactive Personality, dan Works Engagement.

Innovative Job Behavior merupakan keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada *Idea generation, idea promotion, dan idea realization* [3]. *Proactive Personality* adalah memiliki orientasi aktif, mencari informasi, mengeksplorasi lingkungan dan mencoba mengantisipasi peluang masa depan dalam merespon terhadap elemen di lingkungan kerjanya [4]. Kemudian *Works Engagement* memiliki keterlibatan penuh dan semangat bekerja tinggi, dedikasi dan penyerapan dalam menjalankan pekerjaan [5] [6].

Sejumlah kajian empiris terhadap keterkaitan ke tiga konstruk tersebut telah dilakukan. Individu yang memiliki kepribadian proaktif dan memiliki kecenderungan yang kuat dalam mencari informasi dan peluang di lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kreativitas kerja [7]. Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif tinggi cenderung memperbaharui *knowledge* dan *skill* yang dibutuhkan dalam pekerjaan [8]. Kajian lain yang

membuktikan bahwa *Proactive Personality* berpengaruh langsung terhadap *Innovative Work Behavior* adalah hasil yang dilakukan oleh [9] [10]. Dengan demikian *Proactive Personality* memiliki pengaruh langsung terhadap *Innovative Work Behavior*.

Work engagement telah meningkatkan minat peneliti dalam beberapa dekade terakhir, dan menjadi topik yang sangat relevan dan kontemporer [11]. Ketika memiliki *work engagement*, seseorang akan merasakan emosi positif yang akan mendorong untuk lebih membuka kreativitas dan pemikiran serta ide untuk menerapkannya [12]. Energi yang dihasilkan oleh *work engagement* akan mendorong organisasi untuk berinovasi, sehingga akan membuat karyawan lebih proaktif dan memiliki tanggung jawab. *Work engagement* juga akan meningkatkan peran kepemimpinan transformasional menuju perilaku inovatif [13]. Perilaku inovatif semakin meningkat ketika karyawan memiliki *work engagement* [14].

Mengacu pada UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN, salah satu kewajiban dosen adalah: "Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni". Kemudian keseluruhan Tugas dan kewajiban dosen merupakan beban kerja dosen (BKD), yang harus direncanakan, dijalankan, dan dilaporkan per semester tiap tahunnya. Tidak terkecuali untuk dosen pendidikan tinggi vokasi. Dengan demikian dosen pendidikan tinggi vokasi wajib memiliki sumber daya pribadi yang bisa digunakan sebagai sarana dalam memenuhi tuntutan tugas dan kewajiban yang harus meningkat secara berkelanjutan. Sumber daya tersebut adalah *Innovative Job Behavior*, yang dibentuk melalui *Proactive Personality*, dan *Works Engagement*.

Secara pengelolaan kelembagaan Pendidikan Tinggi Vokasi bisa dikatakan masih relatif baru, dimana Direktorat Jenderal Vokasi baru terbentuk pada tahun 2021. Sehingga pengelolaan terhadap SDM Pendidikan Tinggi Vokasi, termasuk dosen, juga mengalami sejumlah perubahan yang relatif baru. Dengan mengkaji perilaku dosen pendidikan tinggi vokasi, diharapkan menjadi kebaruan dari penelitian ini.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam

pengembangan dosen di Pendidikan Tinggi Vokasi Indonesia. Kemudian dapat membantu para dosen vokasi untuk lebih mampu memenuhi BKD di masa-masa mendatang. Selanjutnya diharapkan juga bisa memperkaya kajian terkait perilaku kerja *Innovative Job Behavior*, *Proactive Personality*, dan *Works Engagement*.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Work Engagement

Work engagement merupakan konsep manajemen bisnis, yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan semangat bekerja tinggi dalam menjalankan pekerjaan adalah karyawan yang memiliki engagement tinggi [5]. Konstruksi keterlibatan kerja terdiri dari semangat, dedikasi dan penyerapan [6]. Singkatnya, semangat mengacu pada karyawan yang mengalami "tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja" [6].

2.2 Proactive Personality

Untuk mengatasi lingkungan yang berubah dan tetap kompetitif, organisasi perlu mengadopsi perilaku proaktif yang berorientasi pada perubahan [15]. Kepribadian proaktif mengacu pada "kecenderungan yang relatif stabil untuk mempengaruhi perubahan lingkungan" [16]. Dalam melakukan respon terhadap elemen di lingkungan kerjanya, individu proaktif memiliki orientasi aktif, mencari informasi, mengeksplorasi lingkungan dan mencoba mengantisipasi peluang masa depan [4]. Sebaliknya, individu yang rendah dalam kepribadian proaktif tetap pasif dan menyesuaikan diri dengan keadaan situasi [17]. Menurut Budiadnyana [18] Dosen diperbolehkan untuk membuat kebijakan dalam situasi yang berbeda dan mengandalkan kemampuannya dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Kepribadian Proaktif dosen merupakan bertindak aktif dan kreatif dalam mengambil inisiatif dengan memanfaatkan peluang sehingga terwujud inovasi dalam mendesain karyanya [19].

2.3 Innovative Work Behavior

Innovative work behavior sebagai perilaku yang kompleks yang terdiri dari aktivitas yang berkaitan baik dengan penciptaan atau pengenalan ide-ide baru dan realisasi atau implementasi ide-ide barunya [20]. Perilaku inovatif merupakan perilaku

yang meliputi beberapa proses individu untuk menghasilkan ide-ide baru, mempromosikan dan mencari dukungan untuk ide-ide tersebut [21].

Menurut Messmann and Mulder [22] IWB pendidik sebagai kinerja inovasi berupa pengamatan luas, elisitasi dan adaptasi ide, pengembangan tindakan yang strategis, penilaian dengan refleksi dan evaluasi, dan penyesuaian inovasi. Perilaku pendidik terbentuk karena adanya pengetahuan yang sudah dipelajari [23]. Peran penting seorang dosen dalam memastikan inovasi dan kemampuannya untuk berinovasi berpotensi dalam berkontribusi pada keberhasilan hubungan belajar. Oleh karena itu, perilaku inovatif lebih ditekankan bagi dosen daripada penyedia layanan lainnya dan dianggap sebagai jantung layanan inovatif di perguruan tinggi. Hal ini menurut [19] Perilaku Kerja Inovatif Dosen merupakan perilaku yang mencari teknik dan proses serta menciptakan dan menghasilkan ide atau pemikiran baru untuk diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. METODE

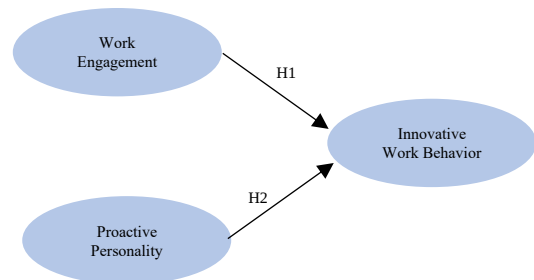
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penentuan sampel dipilih menggunakan *proportional random sampling*. Jumlah sampel yang sebanyak 316 orang merupakan Dosen Perguruan Tinggi Negeri Vokasi di Jawa Timur. Data diperoleh dengan kuesioner yang memanfaatkan *Google Form*. *Structural equation modelling* (SEM) merupakan analisis statistik pada penelitian ini, dengan memanfaatkan aplikasi SmartPLS versi 3.0.

Skala likert 1-5 digunakan untuk menilai 25 item pernyataan dari 3 variabel yang diteliti. Variabel *work engagement* menggunakan 9 item pernyataan yang dijelaskan melalui pendapat [24] bahwa terdapat 3 indikator yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Variabel *Proactive Personality* menggunakan 7 item pernyataan yang dikemukakan oleh Fuller & Marler [15]. Variabel *innovative work behavior* menggunakan 9 item pernyataan dari [24] yang terdiri dari 3 indikator yaitu *Idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization*.

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* dosen Perguruan Tinggi Negeri Vokasi di Jawa Timur.

H2: *Proactive personality* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* dosen Perguruan Tinggi Negeri Vokasi di Jawa Timur.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Dari 316 responden yang mengisi kuesioner *online* diperoleh karakteristik umum responden seperti yang disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase %
Gender		
Perempuan	113	35,76
Laki-laki	203	64,24
Age		
26 – 30	34	10,76
31 – 35	74	23,42
36 – 40	59	18,67
41 – 45	27	8,54
46 – 50	36	11,39
51 – 55	17	5,38
56 – 60	52	16,46
60 – 64	17	5,38
Pendidikan		
Magister (S2)	269	85,13
Doktor (S3)	47	14,87
Status Kepegawaian		
P3K	46	14,56
PNS	249	78,80
Pegawai Tetap	21	6,65

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

4.2 Convergen Validity

Variabel penelitian ini dapat dikatakan memiliki nilai reflektif tinggi jika memiliki nilai *loading* di atas 0,70. Hasil pengujian diketahui model konstruk penelitian ini dikatakan valid dengan nilai *loading* di atas 0,60.

4.3 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari pengujian di tabel 2, *composite reliability*, dan *cronbach's alpha* dapat dikategorikan baik dan kuat, karena hasil uji penelitian nilai *composite reliability* > 0,60 serta nilai *cronbach's alpha* > 0,70.

Tabel 2. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Work engagement	0,971	0,955
Proactive Personality	0,954	0,944
Innovative work Behavior	0,965	0,945

Sumber: output SmartPLS, data diolah (2022)

4.4 Uji Kausalitas

Inner model digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan pada variabel yang diteliti. Pengaruh langsung variabel yang diperoleh dari *path coefficients* pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Variabel	Path Coefficient	SE	T Statistics	P Values
Work engagement → Innovative Work Behavior	0,227	0,113	2,009	0,045
Proactive Personality → Innovative Work Behavior	0,617	0,100	6,149	0,000

Sumber: output SmartPLS, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3, nilai *t-statistics* *work engagement* terhadap *innovative work behavior* sebesar 2,009. Hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kedua konstruk variabel. Sedangkan, nilai *t-statistics* *Proactive Personality* terhadap *innovative work behavior* sebesar 6,149.

Pengaruh Work Engagement terhadap Innovative Work Behaviour

Berdasarkan pengujian hipotesis kesatu (H1) dapat dinyatakan bahwa variabel *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *innovative work behaviour*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian [25] [26] Apabila dosen dengan keterlibatan kerja yang lebih tinggi pada institusi maka, akan relatif lebih cenderung untuk menampilkan perilaku kerja yang inovatif. Perilaku inovatif ini sangat penting, apalagi dalam proses pembelajaran pada abad 21.

Pengaruh Proactive Personality terhadap Innovative Work Behaviour

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua (H2) dapat dinyatakan bahwa variabel *proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *innovative work behaviour*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian [9] [10]. Dengan demikian *Proactive Personality* memiliki pengaruh langsung terhadap *Innovative Work Behavior*.

5. KESIMPULAN

Mengacu pada pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *innovative work behavior* dosen pendidikan tinggi vokasi dapat terbentuk dengan baik karena dosen tersebut memiliki *work engagement* dan *proactive personality* yang baik. Dengan demikian, bagi para pengelola perguruan tinggi vokasi, untuk mengembangkan perilaku inovatif para dosennya, perlu untuk mengusahakan akan mereka lebih proaktif terhadap kondisi di tempat kerja dan lebih memiliki *work engagement*. Kemudian bagi para dosen pendidikan tinggi vokasi untuk dapat memenuhi tuntutan dan kewajibannya sebagai dosen, perlu untuk meningkatkan *innovative work behavior* yang didukung oleh *work engagement* dan *proactive personality* yang baik.

Keterbatasan penelitian ini adalah masih mengkaji pada pendidikan tinggi vokasi non universitas yang ada di Jawa Timur. Sehingga untuk mendapatkan pemahaman yang lebih masih perlu dilakukan pada lingkup yang lebih luas dan terwakili.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. L. Fredrickson, "The broaden-and-build theory of positive emotions," *Philos. Trans. R. Soc. B Biol. Sci.*, vol. 359, no. 1449, pp. 1367–1377, 2004, doi: 10.1098/rstb.2004.1512.
- [2] P. Zoghbi-Manrique-de-Lara and M. Sharifiatashgah, "An affective events model of the influence of the physical work environment on interpersonal citizenship behavior," *Rev. Psicol. del Trab. y las Organ.*, vol. 36, no. 1, pp. 27–37, 2020, doi: 10.5093/JWOP2019A27.
- [3] O. Janssen, "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work

- behaviour,” pp. 287–302, 2000.
- [4] J. P. Thomas, D. S. Whitman, and C. Viswesvaran, “Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs,” pp. 275–300, 2010, doi: 10.1348/096317910X502359.
- [5] A. M. Saks, “Antecedents and consequences of employee engagement,” 2006, doi: 10.1108/02683940610690169.
- [6] M. P. Bakker, Arnold B. Leiter, *Where to go from here: Integration and future research on work engagement*. 2010.
- [7] S. E. Seibert, J. M. Grant, and M. L. Kraimer, “Proactive Personality and Career Success,” vol. 84, no. 3, pp. 416–427, 1999.
- [8] T. Y. Kim, A. H. Y. Hon, and D. R. Lee, “Proactive personality and employee creativity: The effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity,” *Creat. Res. J.*, vol. 22, no. 1, pp. 37–45, 2010, doi: 10.1080/10400410903579536.
- [9] F. Su and J. Zhang, “Proactive personality and innovative behavior: A moderated mediation model,” *Soc. Behav. Pers.*, vol. 48, no. 3, 2020, doi: 10.2224/SBP.8622.
- [10] Y. Akgunduz, Ö. Adan Gök, and C. Alkan, “The effects of rewards and proactive personality on turnover intentions and meaning of work in hotel businesses,” *Tour. Hosp. Res.*, vol. 20, no. 2, pp. 170–183, 2020, doi: 10.1177/1467358419841097.
- [11] O. M. Karatepe, “High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement,” *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 32, pp. 132–140, 2013, doi: 10.1016/j.ijhm.2012.05.003.
- [12] Y. K. Park, J. H. Song, S. W. Yoon, and J. Kim, “Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement,” *Eur. J. Train. Dev.*, vol. 38, no. 1–2, pp. 75–94, 2014, doi: 10.1108/EJTD-04-2013-0040.
- [13] J. Harter and A. Adkins, “What Great Manager Do To Engage Employee,” *Harv. Bus. Rev.*, 2015, [Online]. Available: <https://hbr.org/2015/04/what-greatmanagers-do-to-engage-employees>, accessed on 29th October 2016.
- [14] M. Reuvers, M. L. Van Engen, C. J. Vinkenburg, and E. Wilson-Evered, “Transformational leadership and innovative work behaviour: Exploring the relevance of gender differences,” *Creat. Innov. Manag.*, vol. 17, no. 3, pp. 227–244, 2008, doi: 10.1111/j.1467-8691.2008.00487.x.
- [15] B. Fuller and L. E. Marler, “Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature,” *J. Vocat. Behav.*, vol. 75, no. 3, pp. 329–345, 2009, doi: 10.1016/j.jvb.2009.05.008.
- [16] J. M. Crant and T. S. Bateman, “Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality,” *J. Organ. Behav.*, vol. 21, no. 1, pp. 63–75, 2000, doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(200002)21:1<63::AID-JOB8>3.0.CO;2-J.
- [17] D. M. Bergeron, T. D. Schroeder, and H. A. Martinez, “Proactive Personality at Work: Seeing More to Do and Doing More?,” no. 2009, 2013, doi: 10.1007/s10869-013-9298-5.
- [18] G. N. Budiadnyana, Y. Nuryanti, M. Johan, B. B. J. Napitupulu, and Jumiran, “Rahasia Membangun Perilaku Inovatif Dosen: Dari Kepercayaan Interpersonal hingga Berbagi Pengetahuan,” *Edumaspul - J. Pendidik.*, vol. 5, no. 1, pp. 327–348, 2021, [Online]. Available: <https://ummaspul.e-journal.id/maspuljr/article/view/1215>.
- [19] A. P. Sari and N. Najmudin, “Perceptions of Proactive Personality and Innovative Work Behavior During the Covid-19 Pandemic,” *J. Contemp. Bus.*, vol. 24, no. 5, pp. 162–170, 2021, [Online]. Available: https://www.researchgate.net/profile/Anggri-Sari/publication/355367686_PERCEPTIONS_OF_PROACTIVE_PERSONALITY_AND_INNOVATIVE_WORK_BEHAVIOR_DURING_THE_COVID-19_PANDEMIC/links/616ced9cb90c5126625fe144/.
- [20] S. G. Scott and R. A. Bruce,

- “Determinants of Innovative Behavior: A Path Model Of Individual Innovation In The Workplace,” *Acad. Manag. Journal*, vol. 37, no. 3, pp. 580–607, 1994.
- [21] A. Carmeli, R. Meitar, and J. Weisberg, “Self-leadership skills and innovative behavior at work,” *Int. J. Manpow.*, vol. 27, no. 1, pp. 75–90, 2006, doi: 10.1108/01437720610652853.
- [22] G. Messmann and R. H. Mulder, “Exploring the role of target specificity in the facilitation of vocational teachers’ innovative work behaviour,” *J. Occup. Organ. Psychol.*, vol. 87, no. 1, pp. 80–101, 2014, doi: 10.1111/joop.12035.
- [23] D. Pal and S. Patra, “University Students’ Perception of Video-Based Learning in Times of COVID-19: A TAM/TTF Perspective,” *Int. J. Hum. Comput. Interact.*, vol. 37, no. 10, pp. 903–921, 2021, doi: 10.1080/10447318.2020.1848164.
- [24] W. B. S. A. B. Bakker, “The Measurement of Short Questionnaire A Cross-National Study,” pp. 701–716, 2006.
- [25] B. Afsar, B. M. Al-Ghazali, S. Cheema, and F. Javed, “Cultural intelligence and innovative work behavior: the role of work engagement and interpersonal trust,” *Eur. J. Innov. Manag.*, vol. 24, no. 4, pp. 1082–1109, 2020, doi: 10.1108/EJIM-01-2020-0008.
- [26] S. G. R. Dhar, “Employee Service Innovative Behavior: The Roles of Leader-Member Exchange (LMX), Work,” no. Lmx, 2017.