



Anggri Puspita Sari, S.E., M.Si.

KUNCI PERILAKU KERJA INOVATIF

Kekuatan Modal Psikologis
dan Kepribadian Proaktif



KUNCI PERILAKU KERJA **INOVATIF**

Kekuatan Modal Psikologis
dan Kepribadian Proaktif

Anggri Puspita Sari, S.E., M.Si.

**KUNCI PERILAKU KERJA INOVATIF:
KEKUATAN MODAL PSIKOLOGIS DAN KEPERIBADIAN PROAKTIF**

Penulis:

Anggri Puspita Sari, S.E., M.Si

Desain Cover:

Andi Juliandi

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Neneng Sri Wahyuni

ISBN:

978-634-246-985-9

Cetakan Pertama:

Juni, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

PRAKATA

Buku *Kunci Perilaku Kerja Inovatif: Kekuatan Modal Psikologis dan Kepribadian Proaktif* ini disusun sebagai respons terhadap semakin kompleksnya dinamika dunia kerja di era modern yang sarat dengan perubahan, ketidakpastian, serta tuntutan inovasi yang terus meningkat. Perubahan lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, globalisasi, serta pergeseran pola kerja menuntut individu tidak hanya mampu beradaptasi, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menciptakan nilai melalui inovasi yang berkelanjutan.

Dalam konteks tersebut, perilaku kerja inovatif menjadi salah satu kompetensi kunci yang sangat dibutuhkan oleh individu maupun organisasi. Perilaku ini tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menghasilkan ide-ide baru, tetapi juga mencakup keberanian untuk mengimplementasikan ide tersebut menjadi solusi nyata yang memberikan manfaat. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mendorong munculnya perilaku kerja inovatif menjadi hal yang sangat penting.

Buku ini secara khusus menyoroti dua faktor utama yang diyakini memiliki peran signifikan dalam membentuk perilaku kerja inovatif, yaitu modal psikologis dan kepribadian proaktif. Modal psikologis yang mencakup *self efficacy*, optimisme, harapan, dan resiliensi merupakan kekuatan internal yang menjadi fondasi bagi individu dalam menghadapi tantangan dan tekanan dalam dunia kerja. Sementara itu, kepribadian proaktif mencerminkan kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif, menciptakan perubahan, serta tidak hanya menunggu keadaan, tetapi secara aktif berupaya membentuk lingkungan sekitarnya.

Pembahasan dalam buku ini disusun secara sistematis dan bertahap untuk memberikan pemahaman yang utuh dan mendalam. Pada bagian awal, pembaca diajak untuk memahami peran penting sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi, serta bagaimana perilaku dan motivasi individu menjadi dasar dalam membentuk tindakan kerja. Selanjutnya, konsep perilaku kerja inovatif, modal psikologis, dan

kepribadian proaktif dijelaskan secara konseptual sebagai landasan teoritis yang kuat.

Seiring dengan itu, buku ini juga mengkaji dinamika dunia kerja yang terus berubah, termasuk disrupsi yang terjadi di berbagai sektor serta meningkatnya tuntutan inovasi sebagai kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Dalam situasi tersebut, individu dituntut untuk memiliki kesiapan mental dan kemampuan adaptasi yang tinggi agar tetap relevan dan mampu bersaing.

Pembahasan kemudian dilanjutkan dengan menguraikan hubungan antara modal psikologis dan kepribadian proaktif dalam membentuk perilaku kerja inovatif. Keterkaitan antara kekuatan mental dan tindakan nyata menjadi fokus utama dalam memahami bagaimana potensi individu dapat diaktualisasikan dalam bentuk inovasi. Berbagai model konseptual, penelitian terkait, serta ilustrasi kasus disajikan untuk memperkuat pemahaman pembaca.

Tidak hanya berhenti pada aspek teoritis, buku ini juga menekankan pentingnya transformasi dari potensi menuju aksi. Pembaca diajak untuk memahami bagaimana ide dapat diwujudkan menjadi tindakan konkret melalui sinergi antara kekuatan psikologis dan sikap proaktif. Selain itu, berbagai faktor pendukung dan penghambat inovasi dalam organisasi juga dibahas untuk memberikan gambaran yang lebih kontekstual.

Pada bagian selanjutnya, buku ini memberikan panduan praktis dalam mengembangkan modal psikologis dan menumbuhkan sikap proaktif. Berbagai teknik dan pendekatan disajikan untuk membantu individu meningkatkan keyakinan diri, membangun optimisme yang realistis, mengelola kegagalan, serta memperkuat resiliensi. Di sisi lain, pembaca juga diajak untuk melatih inisiatif, keberanian dalam bertindak, serta kemampuan mengambil keputusan secara cepat dan tepat.

Peran organisasi dalam mendorong inovasi juga menjadi bagian penting dalam buku ini. Budaya organisasi yang mendukung kreativitas, kepemimpinan yang inspiratif, sistem penghargaan yang adil, serta lingkungan kerja yang aman secara psikologis merupakan faktor-faktor yang dapat memperkuat munculnya perilaku kerja inovatif pada individu.

Dengan pendekatan yang integratif antara teori dan praktik, buku ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Selain itu, buku ini juga diharapkan dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa, akademisi, praktisi, serta siapa pun yang memiliki perhatian terhadap pengembangan potensi individu dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berkembang.

Penulis

Anggri Puspita Sari, S.E., M.Si

DAFTAR ISI

PRAKATA.....	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB 1 PERAN PENTING SUMBER DAYA MANUSIA	1
BAB 2 MANUSIA, PERILAKUNYA, DAN MOTIVASI UNTUK BERTINDAK.....	5
A. Perilaku Kerja Inovatif (Innovative Work Behavior).....	5
B. Modal Psikologis.....	16
C. Kepribadian Proaktif (Proactive Personality)	20
BAB 3 DUNIA KERJA YANG TERUS BERUBAH	27
A. Dinamika dan Disrupsi Dunia Kerja	27
B. Tuntutan Inovasi di Era Modern	28
C. Mengapa Inovasi Bukan Lagi Pilihan, Tetapi Kebutuhan	29
D. Tantangan Individu Dalam Beradaptasi	30
BAB 4 KORELASI ANTARA MODAL PSIKOLOGIS	
DAN KEPERIBADIAN PROAKTIF	33
A. Keterkaitan Dalam Membentuk Perilaku Kerja	33
B. Sinergi Antara Kekuatan Mental dan Tindakan Nyata	34
C. Model Konseptual Hubungan Antar Variabel	34
D. Penelitian Terkait	35
E. Studi Kasus	39
BAB 5 DARI POTENSI KE AKSI: MEMBANGUN PERILAKU INOVATIF	43
A. Jurang Antara Ide dan Eksekusi	43
B. Bagaimana Modal Psikologis Mendorong Inovasi	44
C. Peran Kepribadian Proaktif Dalam Mengeksekusi Ide	45
D. Sinergi Dinamis: Dari Potensi Ke Aksi	47
E. Faktor Pendukung dan Penghambat Inovasi Dalam Organisasi.....	47
F. Ilustrasi Sederhana di Dunia Kerja:	
Kisah Arfan dan Dua Proposal	49
G. Membangun Jembatan Menuju Inovasi	51
BAB 7: STRATEGI MENGEMBANGKAN MODAL PSIKOLOGIS	53
A. Teknik Meningkatkan Keyakinan diri (Efikasi Diri)	53
B. Cara Membangun Optimisme Realistis	56

C. Mengelola Kegagalan Menjadi Kekuatan	58
D. Latihan Praktis Meningkatkan Resiliensi	59
BAB 8: MENUMBUHKAN SIKAP PROAKTIF	63
A. Melatih Inisiatif dan Keberanian Bertindak	63
B. Mengubah Pola Pikir Pasif Menjadi Aktif	65
C. Teknik Pengambilan Keputusan Cepat	67
D. Peran Lingkungan Dalam Membentuk Sikap Proaktif	68
BAB 9: PERAN ORGANISASI DALAM MENDORONG INOVASI	71
A. Budaya Organisasi Yang Mendukung Inovasi	71
B. Kepemimpinan Yang Mendorong Kreativitas	73
C. Sistem Penghargaan dan Motivasi	75
D. Lingkungan Kerja Yang Aman Secara Psikologis	76
EPILOG	79
DAFTAR PUSTAKA	81

BAB 1

PERAN PENTING SUMBER DAYA MANUSIA

Keberadaan sumber daya merupakan suatu hal yang mutlak, salah satunya adalah sumber daya manusia yang dijadikan sebagai penentu berhasilnya organisasi dalam upayanya mencapai tujuan. SDM berperan penting di sebuah organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari kualitas pendidikan yang diterimanya (Sari, 2018).

Perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan formal dituntut untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi manusia yang sesuai dengan yang diharapkan tujuan pendidikan nasional, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani berkepribadian yang mantap dan mandiri serta memiliki rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan (Purba, 2009). Dosen merupakan SDM perguruan tinggi yang memiliki peran sangat sentral dan strategis pada seluruh aktivitas di perguruan tinggi. Mempersiapkan peserta didik agar memiliki keterampilan dan kompetensi dalam menghadapi persaingan di dunia kerja merupakan kewajiban bagi setiap lembaga pendidikan. Dalam sebuah lembaga pendidikan, dosen yang memiliki perilaku kerja inovatif memiliki peran yang penting untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul.

Perilaku inovatif seorang dosen dapat diwujudkan apabila dosen melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kreatifitas untuk memberikan hasil positif bagi perguruan tinggi. Perilaku kerja inovatif merupakan keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada

BAB 2

MANUSIA, PERILAKUNYA, DAN MOTIVASI UNTUK BERTINDAK

A. PERILAKU KERJA INOVATIF (*INNOVATIVE WORK BEHAVIOR*)

a. Definisi dan Konsep Perilaku Kerja Inovatif

Farr dan Ford (1990), mendefinisikan *innovative work behavior* sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiatif dan pengenalan yang disengaja. Menurut Messman dan Mulder (2014), *innovative work behavior* mengacu pada serangkaian tindakan kompleks yang dimaksudkan untuk menghasilkan, mempromosikan, dan mewujudkan ide-ide baru dalam organisasi.

Menurut De Jong dan Hartog (2008), perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan intensional terhadap ide, proses, produk dan prosedur yang baru termasuk kedalam implementasinya. Pada penelitian berikutnya De Jong & Hartog (2010), mengungkapkan bahwa semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dimunculkan oleh karyawan, maka akan semakin banyak pula inovasi yang dihasilkan oleh suatu organisasi.

George dan Zhou (2001), menyatakan perilaku inovatif adalah mencari tahu teknologi baru, proses, teknik dan ide-ide baru, menghasilkan ide-ide kreatif, memajukan dan memperjuangkan ide-ide ke orang lain, meneliti dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru, mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru tersebut. Gaynor (2002), mendefinisikan perilaku inovatif sebagai tindakan individu untuk menciptakan dan mengadopsi ide-

BAB 3

DUNIA KERJA YANG TERUS BERUBAH

A. DINAMIKA DAN DISRUPSI DUNIA KERJA

Dunia kerja saat ini mengalami perubahan yang begitu cepat dan fundamental. Jika beberapa dekade lalu seseorang dapat menghabiskan seluruh kariernya dalam satu perusahaan dengan satu set keterampilan yang relatif statis, maka hari ini realitas tersebut telah sirna. Teknologi digital, otomatisasi, kecerdasan buatan (AI), dan globalisasi telah menciptakan gelombang disrupsi yang memengaruhi hampir seluruh sektor industri.

Disrupsi bukan lagi ancaman yang datang dari kompetitor tradisional, melainkan bisa muncul dari mana saja. Perusahaan rintisan (startup) dengan model bisnis berbasis platform, misalnya, mampu menggoyang industri yang telah mapan dalam waktu singkat. Fenomena ini dikenal dengan istilah *creative destruction*, yang dipopulerkan oleh ekonom Joseph Schumpeter. Menurut Schumpeter, inovasi radikal secara berkala menghancurkan struktur ekonomi lama untuk digantikan dengan yang baru. Dalam konteks ketenagakerjaan, dampaknya sangat terasa: beberapa profesi menghilang, sementara profesi baru bermunculan.

Seperti yang dikatakan oleh **Klaus Schwab**, pendiri World Economic Forum, dalam bukunya *The Fourth Industrial Revolution*:

"We stand on the brink of a technological revolution that will fundamentally alter the way we live, work, and relate to one another. In its scale, scope, and complexity, the transformation will be unlike anything humankind has experienced before."

BAB 4

KORELASI ANTARA MODAL PSIKOLOGIS DAN KEPRIBADIAN PROAKTIF

Dinamika dunia kerja kontemporer tidak lagi hanya menuntut kompetensi teknis, melainkan juga kelincahan mental dan inisiatif personal. Dua konstruk yang menjadi pusat perhatian dalam menjelaskan fenomena ini adalah Modal Psikologis (*Psychological Capital*) dan Kepribadian Proaktif (*Proactive Personality*).

A. KETERKAITAN DALAM MEMBENTUK PERILAKU KERJA

Untuk memahami bagaimana perilaku kerja unggul terbentuk, penting untuk menelisik interaksi antara faktor *state-like* (mirip keadaan) dan *trait-like* (mirip sifat). Modal Psikologis, yang didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif individu yang terdiri dari efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi, bersifat *state-like* sehingga lebih mudah dikembangkan melalui intervensi. Di sisi lain, Kepribadian Proaktif—kecenderungan yang relatif stabil untuk mengambil inisiatif dan menciptakan perubahan di lingkungan—bersifat *trait-like* yang lebih melekat sebagai disposisi personal.

Keterkaitan keduanya terletak pada fungsi komplementernya. Kepribadian Proaktif menyediakan "bahan bakar" motivasional intrinsik berupa dorongan untuk bertindak, sementara Modal Psikologis menyediakan "sumber daya" kognitif-afektif untuk mempertahankan aksi tersebut. Seorang individu dengan kepribadian proaktif tinggi memiliki hasrat kuat untuk mengubah situasi, tetapi tanpa efikasi diri dan harapan (elemen inti Modal Psikologis), ia mungkin ragu untuk memulai perubahan.

BAB 5

DARI POTENSI KE AKSI: MEMBANGUN PERILAKU INOVATIF

A. JURANG ANTARA IDE DAN EKSEKUSI

Setiap organisasi modern mendambakan inovasi sebagai mesin pertumbuhan. Namun, inovasi bukanlah sekadar produk dari *brainstorming* atau investasi teknologi semata. Inovasi, pada hakikatnya, adalah perilaku manusia. Ia lahir dari rahim psikologis individu yang berani berpikir berbeda dan bertindak melampaui batas peran formalnya. Sayangnya, tidak semua potensi berhasil menyeberang menjadi aksi. Banyak individu cemerlang yang tenggelam dalam inersia, sementara yang lain dengan kegigihan tanpa henti berhasil mentransformasi ide abstrak menjadi solusi konkret.

Pertanyaan sentralnya bukan lagi "Apakah karyawan kita kreatif?", melainkan "Apa yang membuat seorang karyawan mampu menjembatani jurang antara memiliki potensi ide dan mengeksekusinya menjadi inovasi yang bernilai?" Bab ini akan membedah proses tersebut melalui lensa Modal Psikologis (*Psychological Capital*) dan Kepribadian Proaktif (*Proactive Personality*), menelaah faktor-faktor yang memperkuat atau menghambat perjalanan dari potensi ke aksi, serta menyajikan studi kasus sederhana di dunia kerja.

BAB 7

STRATEGI MENGEMBANGKAN MODAL PSIKOLOGIS

Modal Psikologis (PsyCap) bukanlah sekadar konstruk abstrak yang hanya menarik untuk diperdebatkan di ruang seminar; ia adalah seperangkat sumber daya psikologis yang bersifat *state-like*—mirip keadaan—sehingga dapat dipelajari, dilatih, dan dikembangkan secara sistematis. Pemahaman bahwa efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi adalah "otot-otot psikologis" yang bisa dilatih merupakan fondasi dari psikologi organisasi positif kontemporer. Bab ini akan menyajikan panduan komprehensif yang berfokus pada strategi aplikatif untuk menumbuhkan setiap dimensi Modal Psikologis, mulai dari teknik membangun fondasi keyakinan diri yang kokoh, menanamkan optimisme yang berpijak pada realitas, mentransformasi kegagalan menjadi katalis kekuatan, hingga serangkaian latihan konkret yang bertujuan mengasah resiliensi. Melalui penguasaan strategi ini, individu dan organisasi dapat secara sengaja mengkonstruksi sumber daya manusia yang tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga bertumbuh di tengah kompleksitas dunia kerja.

A. TEKNIK MENINGKATKAN KEYAKINAN DIRI (EFIKASI DIRI)

Efikasi diri adalah fondasi keagenan manusia; ia adalah keyakinan individu bahwa dirinya mampu mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mengeksekusi tugas tertentu dalam konteks tertentu. Tanpa keyakinan ini, ide-ide paling

BAB 8

MENUMBUHKAN SIKAP PROAKTIF

Kepribadian proaktif, sebagaimana telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, bukanlah semata-mata anugerah genetis yang statis, melainkan sebuah orientasi disposisional yang dapat distimulasi, diasah, dan diinternalisasi melalui latihan yang terstruktur serta penciptaan lingkungan yang mendukung. Individu yang proaktif adalah arsitek bagi kehidupan dan kariernya sendiri; mereka tidak menunggu arahan atau bereaksi terhadap stimulus eksternal, melainkan secara aktif memindai horizon untuk menemukan peluang perbaikan, mengantisipasi masalah sebelum membesar, dan memiliki keberanian untuk bertindak meskipun dalam ketidakpastian. Bab ini akan membedah secara mendalam empat pilar strategis yang diperlukan untuk menumbuhkan sikap proaktif dalam diri individu maupun dalam kultur organisasi, dimulai dari metodologi konkret untuk melatih inisiatif dan keberanian mengambil tindakan, mengubah pola pikir pasif yang telah mengakar menjadi pola pikir aktif yang memberdayakan, menguasai teknik pengambilan keputusan yang cepat dan akurat, hingga menganalisis secara kritis bagaimana ekosistem sosial membentuk atau justru mematikan perilaku proaktif.

A. MELATIH INISIATIF DAN KEBERANIAN BERTINDAK

Melatih inisiatif bukanlah upaya abstrak yang cukup disampaikan melalui slogan "jangan menunggu, lakukan sesuatu". Sebaliknya, ia adalah proses sistematis yang menyerupai latihan fisik untuk otot-otot mental, di mana keberanian bertindak diperkuat melalui eksposur bertahap terhadap situasi yang menuntut agensi personal. Metode yang paling efektif untuk

BAB 9

PERAN ORGANISASI DALAM MENDORONG INOVASI

Organisasi bukanlah sekadar wadah pasif tempat individu-individu kreatif bekerja; ia adalah ekosistem hidup yang secara aktif membentuk, menyalurkan, atau bahkan mematikan potensi inovatif yang dimiliki oleh para anggotanya. Bahkan individu dengan Modal Psikologis tertinggi dan Kepribadian Proaktif yang paling menonjol akan mengalami frustrasi dan akhirnya memilih untuk keluar—baik secara fisik maupun psikologis—jika mereka berada di dalam sistem organisasi yang secara struktural memusuhi perubahan. Sebaliknya, organisasi yang dirancang dengan cerdas memiliki kapasitas untuk mengamplifikasi potensi inovasi laten dari karyawan yang biasa-biasa saja menjadi kontribusi yang luar biasa. Bab ini akan mengupas secara mendalam empat pilar organisasional yang secara kolektif menciptakan "pabrik inovasi": budaya organisasi yang secara autentik mendukung eksperimentasi, kepemimpinan yang dengan sengaja membangkitkan kreativitas pengikutnya, sistem penghargaan yang selaras secara presisi dengan perilaku inovatif yang diinginkan, dan yang paling fundamental, penciptaan lingkungan kerja yang aman secara psikologis sebagai fondasi tempat semua elemen lainnya berpijak.

A. BUDAYA ORGANISASI YANG MENDUKUNG INOVASI

Budaya organisasi adalah sistem operasi sosial yang tidak terlihat namun mencengkeram kuat setiap perilaku anggotanya. Ia adalah kumpulan asumsi dasar, nilai-nilai, dan artefak yang secara kolektif

DAFTAR PUSTAKA

- Ajum, A. M., Ahmed, J. S & Karim, J. (2014). Do Psychological capabilities really matter? The combine effect of psychological capital and peace of mind on work centrality and in role performance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8 (2), 502-520.
- Anderson, N., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of organizational Behavior*, 25(2), 147-173.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis Of The Impact Of Positive Pyscological Capital On Employee Atittude, Behavior and Performancen. *Human Resource Devolepment Quartely*, 127-151
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control* (Fifth Printing, 2002). New York; W.H. Freemant and Company
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E (2008). “The Job Demand-Resource Model: State of The Art “. *Journal Of Managerial Psychology*, Vol 22, 309-328
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- Etkarlana, A., & Muluk, H (2014). Hubungan Antara Memori Organisasi Dan Perilaku Inovatif karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 8 (3), 77-88
- Farr, J. and Ford, C. (1990) Individual Innovation. In West, M. and Farr, J. (eds.), *Managing Innovation*. Sage, London.
- Fan, J., Fan, Y., Yu, L., & Peng, J. (2022). How hindrance stress, proactive personality, and the employment relationship atmosphere affect employees’ innovative behavior. *Frontiers in Psychology*.

- Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 329-345.
- Giebels, E., de Reuver, R. S., Rispens, S., & Ufkes, E. G. (2016). The Critical Roles of Task Conflict and Job Autonomy in the Relationship Between Proactive Personalities and Innovative Employee Behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3), 320-341
- Gaynor, G. H. (2002). *Innovation by Design: What it Takes to Keep Your Company on the Cutting Edge*. AMACOM American management association.
- Georgsdottir, A.S & Getz, I. (2004). How Flexibility Facilitates Innovation And Ways to Manage it in Organizations. *Creativity & Innovation Management*, 13 (3), 166-175
- George, J. M. dan J. Zhou, (2001). "When Openness to Experiences and Conscientiousness are Related to Creative Behavior: An Internal Approach. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86. No. 3, pp. 513-524.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit universitas Diponegoro.
- 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*, 5(1), 90.
- Hülsheger, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied psychology*, 94(5), 1128.
- Jones, B. (2012). *Innovation and Human Resources; Migration Policies and Employment Protection Policies*. NESTA: Compendium of Evidence on The Effectiveness of Innovation Policy Intervention. Manchester
- Joo, B., & Lim, T. A. E. J. O. (2009). The impacts of organizational learning culture and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation: The mediating role of perceived job complexity. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(4), 48-60.

- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Kim, T. Y., Hon, A. H., & Lee, D. R. (2010). Proactive personality and employee creativity: The effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity. *Creativity Research Journal*, 22(1), 37-45.
- Lan, X.. How psychological capital promotes innovative behavior: A multilevel modeling. *Open Journal of Social Sciences*, 7, 384-398.
- Luthans, F. (2007). The Need For And Meaning Of Positive Organization Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706
- Luthans, F., Youseff, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. USA: Oxford University Press, Inc
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2014). Exploring the role of target specificity in the facilitation of vocational teachers' innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 80–101.
- Purba, S. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 13(2), h: 150-167.
- Rahmi, Andriani., Alhadar, Fadhilah M., Soleman, Marwan Man., Sabuhari, Rahmat. (2024). Psychological Capital and Innovative Work Behavior with Engagement and Job Crafting: Modal Psikologis dan Perilaku Kerja Inovatif dengan Keterlibatan dan Penciptaan Pekerjaan. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, Vol 25, No 4, 1-14.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2013). *Essentials of Organisational Behaviour*. 12th Edition Pearson Prentice Hall.
- Sekaran, U. (2006), *Metodologi Untuk Penelitian Bisnis*, Edisi 4, Selemba Empat, Jakarta.

- Sari, P.I (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muara Jambi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-10
- Seibert, S. E., Crant, M. J., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416 – 427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*, 54(4), 845-874.
- Sukarti, Sri. (2013). Isu gender dan sertifikasi guru versus prestasi belajar siswa. *Jurnal Pendidikan*, 14.1: 38-43.
- Zikmund, W. G., Babin, B.J., Carr, J.C., & Griffin, M. (2013). *Business Research Method*, International Editio. Australia: Cengage Learning

KUNCI PERILAKU KERJA INOVATIF

Kekuatan Modal Psikologis dan Kepribadian Proaktif

Buku ini membahas secara komprehensif bagaimana individu dapat mengembangkan perilaku inovatif dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berubah. Sumber daya manusia ditempatkan sebagai faktor kunci dalam mendorong kemajuan organisasi, sehingga pemahaman tentang perilaku kerja inovatif menjadi sangat penting. Buku ini menguraikan konsep, faktor, dimensi, serta dampak inovasi yang tidak hanya berpengaruh pada perilaku kerja individu, tetapi juga pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Selanjutnya, buku ini menyoroti peran modal psikologis yang meliputi efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi sebagai fondasi utama dalam membentuk kesiapan mental individu. Di sisi lain, kepribadian proaktif dipaparkan sebagai karakter penting yang mendorong seseorang untuk bertindak, mengambil inisiatif, serta menciptakan peluang di tengah berbagai tantangan. Kombinasi antara kekuatan mental dan sikap proaktif inilah yang menjadi dasar munculnya perilaku kerja inovatif.

Dalam konteks dunia kerja modern yang sarat disrupsi, buku ini menjelaskan berbagai tuntutan dan tantangan yang dihadapi individu, seperti persaingan global, perubahan teknologi, hingga tekanan psikologis. Pembahasan mengenai hubungan antara modal psikologis dan kepribadian proaktif dilengkapi dengan model konseptual, penelitian, serta ilustrasi kasus yang memudahkan pembaca memahami bagaimana kedua aspek tersebut saling berinteraksi dalam membentuk perilaku inovatif.

Pada bagian akhir, buku ini menawarkan strategi praktis untuk mengembangkan modal psikologis dan menumbuhkan sikap proaktif, serta menekankan pentingnya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Melalui pendekatan yang sistematis dan aplikatif, buku ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi individu dan organisasi dalam membangun budaya kerja yang inovatif, adaptif, dan berkelanjutan.

 www.penerbitwidina.com
 @penerbitwidina
 penerbit widina
 penerbitwidina@gmail.com
 widina store
 widina bookstore

Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
☎ 0815-7000-699



SCANME

Psikologi

ISBN 978-634-246-985-9



9

786342

469859