

PERAN EFIKASI DIRI DAN *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES* (HRMP) TERHADAP INOVASI KERJA DENGAN SUKSES KARIR SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

Sri Hayati

Magister Profesi Psikologi
Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia
Email: srihayatisaid@yahoo.com

ABSTRAK

Organisasi diharapkan memiliki daya saing agar mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Daya saing organisasi sangat ditentukan oleh inovasi baik pada level organisasi, kelompok dan individu. Inovasi pada level individu merupakan dasar bagi inovasi kelompok dan organisasi, sehingga inovasi individu penting bagi keberhasilan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran efikasi diri, *Human Resources Management Practice* (HRMP) dan sukses karir terhadap inovasi kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala inovasi kerja, skala sukses karir, skala efikasi diri dan skala HRMP. Penelitian dilakukan pada 115 karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar. Data yang diperoleh dianalisis dengan metode *structural equation modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri berperan terhadap sukses karir sebesar 48,4%. Efikasi diri berperan secara langsung pada inovasi kerja sebesar 34,7%. HRMP berperan terhadap sukses karir sebesar 27,2%. HRMP berperan secara langsung pada inovasi kerja sebesar 36%. Sukses karir sebagai variabel moderator tidak berperan terhadap inovasi kerja. Dengan demikian sukses karir tidak dapat menjadi prediktor terhadap inovasi kerja, namun efikasi diri dan HRMP dapat menjadi prediktor terhadap inovasi kerja.

Kata kunci: efikasi diri, HRMP, sukses karir, inovasi kerja, sumber daya

PENDAHULUAN

Perkembangan industri dalam era globalisasi semakin pesat. Organisasi dituntut untuk semakin kreatif dalam menghadapi berbagai bentuk perubahan yang terjadi. Kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri akan sangat membantu keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Organisasi yang tidak tanggap dan tidak mampu menyesuaikan diri akan mengalami penurunan secara perlahan yang dapat berakhir pada kematian organisasi, apalagi dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) tahun 2015, daya saing menjadi suatu kemutalakan agar organisasi tetap adaptif menghadapi tantangan globalisasi.

Daya saing organisasi sangat ditentukan oleh inovasi baik pada level organisasi, kelompok dan individu. Inovasi pada level individu merupakan dasar bagi inovasi kelompok dan organisasi, sehingga inovasi individu penting bagi keberhasilan organisasi. Inovasi dipengaruhi oleh karakteristik individu, kelompok dan organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2005). Karakteristik individu diantaranya adalah kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, seperti keinginan untuk mengatasi hambatan-hambatan, keinginan untuk mengambil resiko yang pantas, keinginan untuk menoleransi ambiguitas, dan keyakinan diri. Keyakinan diri termasuk didalamnya adalah efikasi diri yaitu keyakinan individu terkait kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Greenberg & Baron, 2003).

Individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan perilaku aktif, mengelola situasi, menetapkan tujuan dan menentukan standar, merencanakan, mempersiapkan dan mempraktekkan, gigih, memecahkan persoalan secara kreatif, belajar dari kegagalan, memperlihatkan keberhasilan dan membatasi stres. Perilaku tersebut cenderung mengarah pada pencapaian tujuan (Kreitner & Kinicki, 2003), sehingga dapat membawa pada inovasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan inovasi kerja (Hsiao, Chang, Tu dan Chen, 2011; Baumann dan Kerler, 2014).

Karakteristik organisasi yang dapat berpengaruh terhadap inovasi diantaranya adalah budaya, sumber daya, penghargaan, strategi, struktur dan teknologi yang ada dalam organisasi. Strategi terkait dengan salah satunya adalah *Human Resource Management Practices* (HRMP). HRMP merupakan praktek manajemen sumber daya manusia yang dimaksudkan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan untuk mendukung terwujudnya organisasi yang efektif dan kompetitif (Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright, 2000). HRMP mencakup diantaranya penempatan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan hubungan pekerja dengan perusahaan. HRMP yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, kepuasan pelanggan, inovasi, produktivitas, dan nama baik perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara HRMP dengan inovasi dalam organisasi (Chen dan Huang, 2009; Tan & Nasurdin, 2011; Bal, Bozkurt dan Ertemsir, 2013).

Efikasi diri selain berdampak pada inovasi juga berpengaruh bagi sukses karir. Greenhaus (2003) mengemukakan bahwa sukses karir dipengaruhi oleh *human capital*, motivasi, hubungan interpersonal, strategi karir, karakteristik personal, karakteristik organisasi dan status keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Day (2004) menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan dengan sukses karir subjektif. Penelitian senada oleh Ng, dkk (Mulhall, 2011) bahwa dukungan organisasi dan karakteristik personal berhubungan dengan kepuasan karir (sukses karir subjektif). Hasil penelitian oleh Seibert, dkk., Tharenou, Turban & Dougherty (Greenhaus, 2003) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi, monitoring diri, motivasi kepemimpinan, maskulinitas, kepercayaan diri, ekstraversi, optimisme dan proaktif berhubungan dengan sukses karir.

Sukses karir yang tinggi akan memunculkan kepuasan karir. Kepuasan karir diharapkan mampu memotivasi individu untuk meningkatkan inovasi kerja, sebagaimana penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berperan terhadap inovasi kerja

(Collins & Amabile, 1999; Jung, 2001; Shalley & Gilson, 2004 dalam Parzefall, M.R., dkk., 2008). Penelitian lain yang mendukung menunjukkan bahwa kepuasan terhadap HR praktis berhubungan dengan inovasi kerja (Sanders, Moorkamp, Torka, Groeneveld & Groeneveld, 2010).

Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan HRMP berhubungan dengan sukses karir dan inovasi kerja, yang selanjutnya sukses karir yang tinggi diharapkan dapat menjadi penguat terhadap inovasi kerja. Oleh karenanya peneliti menganggap penelitian mengenai peran efikasi diri dan HRMP dengan sukses karir sebagai variabel moderator terhadap inovasi kerja layak untuk diteliti.

Inovasi sebagai keberhasilan mengimplementasikan ide-ide kreatif dalam organisasi (Greenberg & Baron, 2003) memiliki dampak yang besar bagi organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa inovasi sangat berperan dalam kinerja organisasi (Kahar, 2003; Salim, I.M. & Sulaiman, M, 2011). Inovasi berhubungan positif dengan kinerja perusahaan keluarga dan bukan perusahaan keluarga (Price, Stoica & Boncella, 2013). Tipe inovasi berpengaruh positif pada kinerja organisasi (Hasan, Shaukat, Nawaz & Naz, 2013), inovasi *incremental* dan radikal berhubungan positif dengan kinerja organisasi pada perusahaan kecil dan menengah (Lin & Cheng, 2007), inovasi proses dan produk (*technological innovation*) berpengaruh positif pada kinerja organisasi (Atalay, Anafarta & Sarvan, 2013; Rosli & Sidek, 2013). Penelitian Beers dan Zand, 2014; Evangelista dan Vessani, 2010; Parisi et al, 2006 (Findik & Beyhan, 2014) menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif pada peningkatan produktivitas, peningkatan penjualan, peningkatan persentase produk baru dalam total penjualan, ataupun pertumbuhan organisasi. Secara umum inovasi berkorelasi dengan daya saing, inovasi yang tinggi meningkatkan daya saing organisasi, demikian sebaliknya inovasi yang rendah menurunkan daya saing organisasi.

Pengambilan data awal di lapangan melalui wawancara menunjukkan bahwa PT Bosowa Berlian Motor (PT BBM) sebagai perusahaan swasta yang kini berumur 42 tahun telah melewati banyak kesulitan namun mampu tetap bertahan dan bahkan mengembangkan diri menjadi perusahaan besar hingga saat ini. Perusahaan untuk tetap eksis dan berkembang bukanlah sesuatu yang mudah, perusahaan perlu senantiasa belajar dan berinovasi agar tetap mampu mengikuti perkembangan. Kemampuan untuk tetap bertahan dan menjadi dealer tunggal kendaraan merk Mitsubishi terbesar di kawasan Indonesia Timur menunjukkan daya saing organisasi yang cukup tinggi, yang dapat menjadi indikasi tingginya inovasi dalam organisasi.

Inovasi yang tinggi dalam organisasi dapat dilihat dari adanya inovasi produk, inovasi proses dan inovasi organisasi. Inovasi produk diantaranya adalah bentuk layanan yang diberikan meliputi *sales*, *service* dan *spare part* atau disingkat 3 S. *Service* menyediakan berbagai bentuk layanan diantaranya adalah *Mobile Workshop* (MWS), merupakan layanan berupa fasilitas *service* dengan menggunakan Mitsubishi Colt yang dilengkapi fasilitas *service* sehingga dapat melayani perawatan semua jenis kendaraan Mitsubishi layaknya pelayanan di bengkel resmi. Program lain seperti bengkel layanan *service* darurat 24 jam, *service booking* dan seram (*service* malam), Mitsubishi *Care Card*, *SMILE Campaign*, dan *SerPrize* (*service with prize*). Inovasi proses diantaranya adalah strategi pemasaran produk yang dilakukan dengan menjalin kerjasama dengan mengikuti

pameran *property*. Inovasi organisasi diantaranya adalah perubahan manajemen yang dulunya bersifat tradisional menjadi lebih professional dengan HRMP.

HRMP ini meliputi diantaranya adalah seleksi dan penempatan karyawan sesuai dengan potensi yang dimiliki, pelatihan yang cukup bagi setiap karyawan, penilaian kinerja yang didasarkan pada *Key Performance Indicator* (KPI), pemberian kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja atau dikenal sebagai sistem penggajian merit, serta partisipasi karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tim kerja. Perubahan pada beberapa aspek ini merupakan inovasi skala besar yang menuntut perubahan pada level individu, kelompok dan organisasi. Inovasi level organisasi ini sasarannya adalah sumber daya manusia yang berdaya saing, oleh karena itu HRMP diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kompetensi dan inovasi karyawan sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, peneliti bermaksud mengidentifikasi dan memprediksi peran efikasi diri dan HRMP pada sukses karir sebagai moderator yang berperan terhadap inovasi kerja. Sehingga dari uraian yang ada, maka permasalahan penelitian yang diajukan adalah peran efikasi diri dan HRMP dengan moderator sukses karir terhadap inovasi kerja karyawan PT BBM di Makassar.

TINJAUAN TEORI

Inovasi Kerja

Istilah inovasi dalam organisasi diperkenalkan pertama kali oleh Schumpeter pada tahun 1934, inovasi dijelaskan sebagai kreasi dan implementasi dari kombinasi-kombinasi baru yang dapat berhubungan dengan produk baru, pelayanan, proses kerja, pasar, sistem pengiriman dan aturan-aturan (de Jong dan den Hartog, 2003). Schermerhorn, Osborn, Bien dan Hunt (2012) mengemukakan bahwa inovasi merupakan proses menghasilkan ide-ide baru dan mengaplikasikannya. Greenberg & Baron (2003) mengemukakan bahwa inovasi adalah keberhasilan mengimplementasikan ide-ide kreatif dalam organisasi.

Inovasi terjadi pada tiga level yaitu individu, kelompok dan organisasi (Greenberg & Baron, 2003; Kreitner & Kinicki, 2005). Penelitian ini mengkhususkan inovasi pada level individu atau disebut sebagai inovasi inkremental, yaitu proses menyesuaikan dan menerapkan perbaikan yang berskala kecil yang dapat dilakukan oleh semua karyawan (de Jong & den Hartog, 2003).

Inovasi pada level individu biasa disebut sebagai inovasi kerja yaitu perilaku individu yang berorientasi untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengaplikasikan ide atau hal-hal baru yang bermanfaat baik dalam proses, produk maupun prosedur pada semua jenis aktivitas perusahaan (de Jong dan den Hartog, 2008). Wess dan Farr (de Jong & den Hartog, 2003) mengemukakan bahwa inovasi kerja adalah semua perilaku-perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengaplikasikan hal-hal baru yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi.

Menurut Janssen (Hsiao, dkk., 2011) inovasi kerja adalah tindakan karyawan yang melampaui harapan atas perannya dalam organisasi. Menurut Bruce dan Scott

(Hsiao, dkk., 2011) inovasi kerja merupakan perilaku-perilaku yang meliputi mencari, menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru dan bermanfaat. Menurut Farr dan Ford (Hsiao, dkk., 2011) inovasi kerja merupakan perilaku-perilaku individu yang disengaja untuk memperkenalkan ide-ide baru yang bermanfaat, baik dalam proses, produk ataupun prosedur dalam pekerjaan, kelompok maupun organisasi. Berdasarkan uraian sebelumnya inovasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada pendapat de Jong dan den Hartog bahwa inovasi kerja adalah perilaku individu yang berorientasi untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengaplikasikan ide atau hal-hal baru yang bermanfaat baik dalam proses, produk maupun prosedur pada semua jenis aktivitas perusahaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Inovasi Kerja

Kreitner dan Kinicki (2005) mengemukakan bahwa inovasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu, individu, kelompok dan organisasi. Karakteristik individual meliputi diantaranya kemampuan-kemampuan intelektual, pengetahuan implisit dan eksplisit, sifat-sifat kepribadian, dan motivasi. Sifat-sifat kepribadian meliputi diantaranya keinginan untuk mengatasi hambatan-hambatan, keinginan untuk mengambil resiko yang pantas, keinginan untuk menoleransi ambiguitas, dan keyakinan diri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara efikasi diri terhadap inovasi kerja (Hsiao, Chang, Tu dan Chen, 2011). Karakteristik kelompok meliputi norma-norma, kekompakan, ukuran, keanekaragaman, peran-peran dan pendekatan-pendekatan dalam menyelesaikan masalah. Penelitian menunjukkan bahwa saling ketergantungan tugas dan tujuan dalam kelompok yang heterogen memiliki hubungan positif yang kuat terhadap inovasi (Van der Vegt & Janssen, 2003), terdapat pula hubungan positif antara *authentic leadership* dengan inovasi karyawan (Ma, Cheng dan Xia, 2014). Karakteristik organisasi meliputi budaya, sumber daya, penghargaan, strategi, struktur dan teknologi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa HRMP berperan terhadap inovasi dalam organisasi (Bal, Bozkurt dan Ertemsir, 2013; Tan dan Nasurdin, 2011).

Faktor Individu

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan salah satu aspek dari konsep diri, dimana konsep diri adalah cara pandang individu terhadap diri sendiri yang meliputi fisik, sosial dan spiritual atau moral. Efikasi diri diartikan sebagai keyakinan individu tentang kemungkinan berhasil dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu (Schermerhorn, dkk., 2012). Greenberg & Baron (2003) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis efikasi diri yaitu efikasi diri dan efikasi diri umum. Efikasi diri adalah keyakinan individu terkait kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan efikasi diri umum merupakan keyakinan menyeluruh individu terhadap kapasitasnya secara umum dalam keberhasilan menyelesaikan tugas-tugas. Pengertian ini menunjukkan perbedaan bahwa efikasi diri lebih kepada tugas tertentu, sedangkan efikasi diri umum menunjuk pada tugas-tugas secara umum. Efikasi diri yang dimaksud dalam penelitian ini adalah efikasi diri umum yaitu keyakinan menyeluruh individu terhadap kapasitasnya secara umum dalam

keberhasilan menyelesaikan tugas-tugas. Penelitian Hsiao, Chang, Tu dan Chen (2011) menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan dengan inovasi kerja. Penelitian serupa menunjukkan bahwa kreatif efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku inovasi di tempat kerja (Hsu, Hou, Fan, 2011).

Sukses Karir

Menurut Baruch (2004) sukses karir merupakan hasil yang diperoleh atas keinginan-keinginan individu. Sukses karir memiliki dua sudut pandang yaitu objektif dan subjektif (Baruch, 2004; Greenhaus, 2003). Sukses karir objektif merupakan hasil yang dapat dilihat secara nyata yang meliputi gaji, level dalam organisasi dan promosi. Sukses karir subjektif merupakan penilaian subjektif individu atas apa yang telah dicapai yang dipengaruhi oleh nilai-nilai individu. Sukses karir subjektif dalam beberapa penelitian disebut juga sebagai kepuasan karir. Berdasarkan uraian sebelumnya sukses karir yang dimaksud dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Baruch dan Greenhaus bahwa sukses karir merupakan penilaian subjektif individu atas apa yang telah dicapai dalam pekerjaan yang dipengaruhi oleh nilai-nilai individu.

Sukses karir yang tinggi akan menghasilkan kepuasan karir. Kepuasan karir yang dirasakan dapat memotivasi individu dalam bekerja, sehingga sukses karir yang tinggi diharapkan pula mampu meningkatkan inovasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik penting bagi inovasi kerja (Collins & Amabile, 1999; Jung, 2001; Shalley & Gilson, 2004 dalam Parzefall, M.R., dkk., 2008). Penelitian Fauzi, M.W.M (2010) menemukan bahwa kepuasan kerja berperan terhadap inovasi kerja.

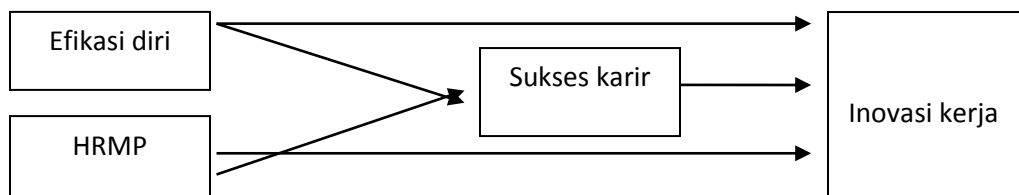
Faktor Organisasi

HRMP

HRMP diartikan sebagai praktek-praktek manajemen sumber daya manusia yang dimaksudkan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan untuk mendukung tercapainya organisasi yang efektif dan kompetitif (Noe, dkk., 2000). Schuler dan Jackson (Tan dan Nasurdin, 2011) mengemukakan bahwa HRMP merupakan suatu sistem yang merekrut, mengembangkan, memotivasi dan memelihara karyawan untuk memastikan kinerja yang efektif dan keberlangsungan organisasi dan anggota organisasi. Berdasarkan uraian sebelumnya HRMP yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan seperangkat sistem yang dipraktekkan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan untuk mendukung tercapainya organisasi yang efektif dan kompetitif. Komponen HRMP yang diangkat dalam penelitian ini meliputi penempatan, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi dan partisipasi yang didasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian (Bal, Bozkurt dan Ertemsir, 2013; Cen dan Huang, 2009) menunjukkan bahwa HRMP berdampak positif bagi inovasi dalam organisasi. Penelitian yang senada menunjukkan bahwa HRMP yang meliputi penilaian kinerja, manajemen karir, pelatihan, sistem reward dan rekrutmen secara umum berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi yang meliputi inovasi produk, inovasi proses, dan inovasi administratif (Tan dan Nasurdin, 2011). Meskipun dalam penelitian ini menggunakan inovasi organisasi namun semua inovasi dalam organisasi didasari oleh inovasi individu, sehingga HRMP dapat dihubungkan dengan inovasi kerja.

Berdasarkan pembahasan di atas maka efikasi diri dan HRMP dapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya sukses karir dan inovasi kerja. Efikasi diri yang tinggi secara individu dan HRMP yang tinggi secara organisasi akan meningkatkan sukses karir yang selanjutnya berpengaruh terhadap inovasi kerja. Berikut ini merupakan kerangka konseptual mengenai hubungan antara variabel efikasi diri, HRMP, dan sukses karir terhadap inovasi kerja.



Gambar 1. Peran efikasi diri dan HRMP terhadap inovasi kerja dengan sukses karir sebagai variabel moderator

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat peran efikasi diri terhadap inovasi kerja secara langsung.
2. Terdapat peran efikasi diri terhadap sukses karir.
3. Terdapat peran efikasi diri terhadap inovasi kerja dengan sukses karir sebagai variabel moderator.
4. Terdapat peran HRMP terhadap inovasi kerja secara langsung.
5. Terdapat peran HRMP terhadap sukses karir.
6. Terdapat peran HRMP terhadap inovasi kerja dengan sukses karir sebagai variabel moderator.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada 115 karyawan PT Bosowa Berlian Motor yang berada di kantor pusat Makassar. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala inovasi kerja, skala sukses karir, skala efikasi diri dan skala HRMP. Inovasi kerja akan diukur dengan menggunakan skala *Innovative Work Behavior* (IWB) dari de Jong dan den Hartog yang meliputi aspek eksplorasi peluang, menghasilkan ide, memperjuangkan ide, dan implementasi ide. Validitas item dalam penelitian ini dilihat pada nilai *factor loading* bergerak dari 0,525 sampai 0,809 dengan $p < 0,05$, nilai reliabilitas sebesar 0,894. Sukses karir akan diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Greenhaus, Parasuraman dan Wormley, yang meliputi psikologis, fisiologis, peningkatan dan pembelajaran. Skala ini ditambahkan empat item, dimana satu dimensi masing-masing ditambahkan satu item untuk lebih menyempurnakan dan menyesuaikan dengan kondisi subjek. Validitas item dalam penelitian ini dilihat pada nilai *factor loading* bergerak dari 0,491 sampai 0,795 dengan $p < 0,05$, nilai reliabilitas sebesar 0,881.

Efikasi diri akan diukur dengan menggunakan skala *New General Self Efficacy* (NGSE) dari Chen, Gully dan Eden. Skala ini terdiri tiga aspek yaitu *magnitude*, *strenght* dan *generality*. Validitas item dalam penelitian ini dilihat pada nilai *factor loading* bergerak dari 0,446 sampai 0,819 dengan $p < 0,05$, nilai reliabilitas sebesar 0,871. HRMP akan diukur dengan menggunakan skala yang dibuat sendiri berdasarkan lima komponen yaitu penempatan, pelatihan, partisipasi, penilaian kinerja dan kompensasi. Validitas item dalam penelitian ini dilihat pada nilai *factor loading* bergerak dari 0,448 sampai 0,777 dengan $p < 0,05$, nilai reliabilitas sebesar 0,935. Model penskalaan yang digunakan adalah metode *summated rating* dari Likert. Data yang diperoleh dianalisis dengan metode *Structural Equation Modeling* atau SEM menggunakan program Amos.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peran efikasi diri terhadap sukses karir dan inovasi kerja secara langsung. Efikasi diri berperan terhadap sukses karir sebesar 48,4% dan signifikan pada 0,003. Efikasi diri berperan secara langsung pada inovasi kerja sebesar 34,7% dan signifikan pada 0,017. HRMP berperan terhadap sukses karir dan inovasi kerja secara langsung. HRMP berperan terhadap sukses karir sebesar 27,2% dan signifikan pada 0,047. HRMP berperan secara langsung pada inovasi kerja sebesar 36% dan signifikan pada 0,011. Sukses karir sebagai variabel moderator tidak berperan terhadap inovasi kerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 1, 2, 4 dan 5 diterima, sedangkan hipotesis 3 dan 6 ditolak.

Tabel 1 : Hasil analisis data

Variabel	Pengaruh	Variabel	C.R	P	r ²	Ket
Sukses karir	←----	Efikasi diri	2.984	0.003	0,484	Signifikan
Sukses karir	←----	HRMP	1.988	0.047	0,272	Signifikan
Inovasi kerja	←----	HRMP	2.553	0.011	0,360	Signifikan
Inovasi kerja	←----	Sukses karir	1.454	0.146	0,210	Tidak Signifikan
Inovasi kerja	←----	Efikasi diri	2.386	0.017	0,347	Signifikan

Efikas diri berperan langsung terhadap inovasi kerja sebesar 34,7%. Hal ini senada dengan penelitian sebelumnya bahwa terdapat hubungan positif antara karakteristik individu dan karakteristik organisasi dengan perilaku inovasi. Proaktif, efikasi, dukungan manajemen, dan pekerjaan berhubungan positif dengan perilaku inovasi (Baumann dan Kerler, 2014). Penelitian Hsiao, Chang, Tu dan Chen (2011) menunjukkan hasil yang sama bahwa efikasi diri berhubungan dengan inovasi kerja. Penelitian serupa menunjukkan bahwa kreatif efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku inovasi di tempat kerja (Hsu, Hou, Fan, 2011). Penelitian lain menunjukkan bahwa tim dari *corporate entrepreneur* yang memiliki efikasi diri yang tinggi lebih sukses dalam

menemukan produk baru daripada tim yang memiliki efikasi diri rendah (Greenberg & Baron, 2003).

HRMP berperan terhadap inovasi kerja sebesar 36%. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya bahwa HRMP berdampak positif bagi inovasi dalam organisasi (Bal, Bozkurt dan Ertemsir, 2013; Cen dan Huang, 2009). Penelitian yang senada menunjukkan bahwa HRMP yang meliputi penilaian kinerja, manajemen karir, pelatihan, sistem *reward* dan rekrutmen secara umum berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi yang meliputi inovasi produk, inovasi proses, dan inovasi administratif (Tan dan Nasuridin, 2011). Meskipun dalam penelitian tersebut menggunakan inovasi organisasi namun semua inovasi dalam organisasi didasari oleh inovasi individu, sehingga HRMP dapat dihubungkan dengan inovasi kerja.

Sukses karir sebagai variabel moderator tidak berperan terhadap inovasi kerja. Salah satu faktor yang menyebabkan adalah karakteristik pekerjaan subjek yang berbeda-beda. Parzefall, M.R., Seeck, H. dan Leppanen A (2008) menemukan bahwa faktor pekerjaan, individu, kelompok dan organisasi berperan terhadap inovasi karyawan, dimana faktor pekerjaan meliputi otonomi, tujuan yang jelas, pekerjaan yang cukup menantang serta ketersediaan waktu menjadi faktor utama yang berperan terhadap inovasi kerja.

Otonomi menekankan pada kebebasan individu mengontrol waktu yang digunakan dalam bekerja dan bagaimana dia menyelesaikan pekerjaan tersebut, karyawan yang diberikan otonomi dalam bekerja cenderung menunjukkan inovasi kerja dibandingkan karyawan yang selalu didikte oleh atasan. Hasil penelitian yang sama oleh Beugelsdijk (Laursen dan Foss, 2013) menunjukkan bahwa otonomi tugas berperan terhadap inovasi inkremental. Tujuan yang jelas berperan terhadap inovasi kerja, ketika karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, mereka akan langsung berusaha untuk memenuhi harapan tersebut secara efisien. Pekerjaan yang kompleks dan cukup menantang membuat karyawan lebih konsisten dalam hal perhatian dan usaha menyelesaikan pekerjaan, serta mempertimbangkan beberapa alternatif dalam pemecahan masalah dibandingkan dengan pekerjaan yang rutin dan monoton. Ketersediaan waktu untuk berpikir kreatif dan mengeksplornya dalam berbagai perspektif berperan terhadap inovasi kerja. Karyawan yang memiliki waktu yang cukup atau tidak merasakan tekanan waktu dalam bekerja, cenderung lebih kreatif, mengeksplor dan menghasilkan ide-ide baru.

Subjek dalam penelitian ini memiliki pekerjaan yang berbeda-beda, sehingga berbeda pula dalam hal otonomi, tujuan, sifat pekerjaan dan ketersediaan waktu. Perbedaan tersebut menimbulkan efek yang beragam terhadap sukses karir dan inovasi kerja, sehingga sulit untuk menghubungkan kedua variabel tersebut. Terdapat kemungkinan apabila penelitian dilakukan pada subjek dengan karakteristik pekerjaan yang sama dapat diperoleh hubungan antar kedua variabel.

Berdasarkan temuan tersebut di atas menjadi dasar bahwa pada model persamaan ini sukses karir sebagai variabel moderator tidak berperan terhadap inovasi kerja, dengan demikian sukses karir tidak dapat digunakan sebagai prediktor bagi inovasi kerja, namun efikasi diri dan HRMP dapat menjadi prediktor bagi inovasi kerja.

SARAN

1. Perusahaan hendaknya memilih calon karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi ketika seleksi, dan bagi karyawan yang sudah bekerja di dalam, efikasi diri dapat ditingkatkan dengan memaksimalkan pemberian umpan balik dari atasan kepada karyawan terkait dengan tugas-tugas yang dilakukan.
2. Inovasi kerja dapat ditingkatkan dengan lebih memaksimalkan HRMP yang meliputi penempatan, partisipasi, pelatihan, penilaian kinerja dan kompensasi. Penempatan dilakukan berdasarkan pada kesesuaian potensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dipersyaratkan suatu jabatan, sehingga karyawan akan lebih menguasai tugas yang akan dilakukan. Partisipasi dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan terkait dengan pekerjaan dan mendukung karyawan untuk mewujudkannya, dengan demikian karyawan akan lebih terbuka untuk menghasilkan ide-ide kreatif. Pelatihan hendaknya dilakukan berdasarkan gap kompetensi atau kesenjangan antara kompetensi karyawan dengan kompetensi suatu jabatan, sehingga pelatihan yang dilakukan benar-benar mampu meningkatkan kompetensi karyawan. Penilaian kinerja dan kompensasi dihubungkan dengan inovasi kerja untuk memotivasi karyawan agar lebih inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T.D. & Day, R. (2004). The Relationship Between Career Motivation and Efikasi diri with Protégé Career Success. *Journal of Vocational Behavior*. 64, 72-91.
- Azwar, Saifuddin. (2003). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Atalay, Murat., Anafarta, Nilgun & Sarvan Fulya. (2013). The Relationship Between Innovation and Firm Performance: An Empirical Evidence from Turkish Automotive Supplier Industry. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 75, 226-235.
- Ball, Y., Bozkurt, S. & Ertemsir, E. (2013). A Study on Determining The Relationship Between Strategic HRM Practices and Innovation in Organization. *Knowledge Management and Innovation*. 1067-1074.
- Baruch, Y. (2004). *Managing Career Theory and Practice*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bauman & Kerler. (2014). *The Relationship Between Individual and Organizational Characteristics and Nurse Innovation Behavior*. United States: ProQuest, UMI Dissertation Publishing.
- Cesinger, Beate. (2011). Measurement of Objective and Subjektive Career Success. *Stiftunglerstuhl Entrepreneurship der Universitat Hohenheim*. 1-12.

- Chen, C.J. dan Huang, J.W. (2009). Strategic Human Resource Practices and Innovation Performance, The Mediating Role of Knowledge Management Capacity. *Journal of Business Research*. 62, 104-114.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Paramita Rahayu, Jakarta: PT. Indeks.
- Fauzi, M.W.M. (2010). The Antecedents of Employees Innovative Behavior in Manufacturing Industry. *Thesis*, College of Business University Utara Malaysia.
- Findik, Derya dan Beyhan, Berna. (2014). A Perceptual Measure of Innovation Performance: Micro Level Evidence from Turkey. *Science and Technology Policies Reserch Center*. 1-25.
- Ghozali, Imam. (2014). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22,0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2003). *Behavior In Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Greenhaus, J.H. (2003). Career dynamic in Irving B. Weiner, Walter C. Borman, Daniel R. Ilgen & Richard J. Klimoski. Editor, Volume 12, *Hand Book of Psychology, Industrial and Organizational Psychology*. United States: John Wiley & Sons Inc.
- Hartini, S. (2012). Peran Inovasi: Pengembangan Kualitas Produk dan Kinerja Bisnis. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 14, 82-88.
- Hasan, M.U., Shaukat, S., Nawaz, M.S. & Naz, S. (2013). Effect of Innovation Types on Firm Performance: An Empirical Study on Pakistan's Manufacturing Sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Science*. 7, 243-262.
- Hsiao, H.C., Chang, J.C., Tu, Y.L., dan Chen, S.C. (2011). The Impact of Efikasi diri on Innovative Work Behavior for Theacer. *International journal of Social Science and Humanity*. 1, 31-36.
- Hsu, M.L.A., Hou, S.T., Fan, H.L. (2011). Creative Self Esteem and Innovative Behavior in A Service Setting: Optimism as a Moderator. *Journal of Creative Behavior*. 45, 258-269.
- Kahar, I.A. (2003). *Budaya Kerja dan Sikap Inovatif sebagai Faktor Pendukung Kinerja Para Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Padang*. (Tesis Tidak Diterbitkan). Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang, Padang.
- Kreitner, R., Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi*, buku 1, Erly Suandy, Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, R., Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*, buku 2, Erly Suandy, Jakarta: Salemba Empat.
- Kusnendi. (2008). *Model-model Persamaan Struktural satu dan Multigroup dengan LISREL*. Bandung: Alfabeta.

- Lin, C.Y.Y. & Chen, M.Y.C. (2007). Does Innovation Lead to Performance? An Empirical Study of SMEs in Taiwan. *Management Research News*. 30, 115-132.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 2, Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Mudor, H. & Tooksoon, P. (2011). Conceptual Framework on the Relationship between Human Resource Management Practices, Job Satisfaction, and Turn Over. *Journal of Economic and Behavioral Studies*. 2, 41-49.
- Mulhall, Sue. (2011). Career Success Investigation. *Irish Journal of Management*. 24, 67-93.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. & Wright, P.M. (2000). *Human Resource Management, Gaining a Competitive Advantage*. Amerika: Mc Graw Hill.
- Price, D.P., Stoica, M. & Boncella, R.J. (2013). The Relationship Between Innovation, Knowledge and Performance in Family and Non Family Firm: An Analysis of SMEs. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*. 2, 1-20.
- Poon, J.M.L., Briscoe, J.P., Ghani, R.A. dan Jones E.A. (2015). Meaning and Determinants of Career Success: A Malaysian Perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 31, 21-29.
- Salim, I.M. & Sulaiman, M. (2011). Organizational Learning, Innovation and Performance: A Study of Malaysian Small and Medium Sized Enterprise. *International Journal of Business and Management*. 6, 118-125.
- Sanders, K., Moorkamp, M., Torka, M., Groeneveld, S. & Groeneveld, C. (2010). How to Support Innovative Behaviour? The Role of LMX and Satisfaction with HR Practices. *Journal Technology and Investment*. 59-68.
- Schermerhorn, J.R., Osborn, R.N., Bien, M.U. dan Hunt, J.G. (2012). *Organizational Behavior*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Tan, C.L., Nasurdin, A.M. (2011). Human Resource Management Practices and Organizational Innovation: Assessing the Mediating Role of Knowledge Management Effectiveness. *The Electronic Journal of Knowledge Management*. 9, 155-167.
- Turban, D.B., Foo, M.D. dan Wu, P.C. (2008). The Role of Personality in Relationship Closeness, Developer Assistance and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*. 73, 440-448.
- Van der Vegt, G.S. dan Janssen, O. (2003). Joint Impact of Interdependence and Group Diversity on Innovation. *Journal of Management*. 29, 729-751.
- WIPO. (2014). *The Global Innovation Index 2014: The Human Factor in Innovation*. Geneva: WIPO.
- Zainal, S.R.M., Nasurdin, A.M. dan Hoo, Q.H. (2011). Determining the Career Success among the Hotel Managers in Northern States: The Role of Personality Traits. *Journal of Southeast Asian Research*. 2011, 1-12.