



**PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP
PERILAKU KERJA INOVATIF MELALUI PEMBERDAYAAN
PSIKOLOGIS SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN KSPSS
DI SEMARANG**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Universitas Negeri Semarang**

Oleh

Sri Rizki Amalia

NIM 7311413027

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Senin

Tanggal : 9 Oktober 2017

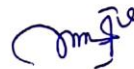
Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Rini Setyo Witiastuti, S.E., M.M.
NIP. 197610072006042002

Pembimbing



Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc.
NIP. 198501082009122004

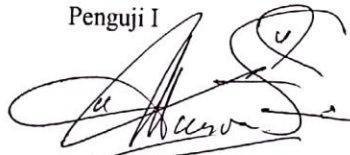
PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 17 Oktober 2017

Penguji I



Dr. Murwatiningih, M.M.

NIP. 195201232017022246

Penguji II



Dra. Palupiningdyah, M.Si

NIP. 195208041980032001

Penguji III



Nury Ariani Wulansari., SE., M.Sc

NIP.198501082009122004

Mengetahui,

Dean Fakultas Ekonomi



Dr. Wahyono, M.M.

NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Rizki Amalia

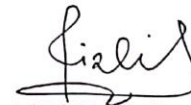
NIM : 7311413027

Tempat Tanggal Lahir: Tegal, 22 Maret 1995

Alamat : Jl. H. Ikhsan Rt.01/06, Desa Timbangreja, Lebaksiu-Tegal

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 9 Oktober 2017



Sri Rizki Amalia

NIM. 7311413027

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Ketahuilah bahwa kemenangan beserta kesabaran, kebahagiaan beserta kemudahan, dan setiap kesulitan ada kemudahan” (Nabi Muhammad Shallallahu ‘Alayhi Wasallam)

Persembahan

1. Skripsi ini saya persembahkan untuk Bapak Zaenal Abidin dan Ibu Mutmainah selaku orang tuaku tercinta, kakak-kakakku tersayang, dan seluruh keluarga besar Zaenal Abidin.
2. Almamater UNNES

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan berkat, rahmat, hidayah serta inayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Person-Organization Fitter* terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Pemberdayaan Psikologis sebagai Mediasi pada Karyawan KSPPS di Semarang” dengan baik dan lancar.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis sampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Fathur Rohman, M.Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang
2. Dr. Wahyono, M.M. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini
3. Rini Setyo Witiastuti, S.E., M.M. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah mendorong dan mengarahkan selama menempuh studi
4. Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc. Dosen Pembimbing yang dengan penuh kasih sayang telah memberikan bimbingan, bantuan, dukungan, dan motivasi dalam penulisan skripsi ini
5. Dr. Murwatiningsih, M.M. sebagai dosen penguji pertama yang telah menyempatkan waktunya, memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Dra. Palupiningdyah, M.Si. sebagai dosen penguji kedua yang telah menyempatkan waktunya, memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini

7. Bapak Budi Harjo, SH. Ketua Perhimpunan BMT Indonesia MPD Kota Semarang yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian pada KSSPS anggota PBMTI di Semarang
8. Karyawan KSPPS di Semarang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini
9. Semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, bagi almamater, dan para pembaca pada umumnya.

Semarang, Oktober 2017

Sri Rizki Amalia

NIM 7311413027

SARI

Amalia, Sri Rizki. 2017. “*Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Pemberdayaan Psikologis sebagai Mediasi pada Karyawan KSPPS di Semarang*”. Skripsi. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc.

Kata Kunci: *Person-Organization Fit, Perilaku Kerja Inovatif, Pemberdayaan Psikologis*

Perilaku kerja inovatif merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi untuk menjadi lebih inovatif agar dapat memenangkan persaingan. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi terciptanya perilaku kerja inovatif diantaranya adalah *Person-Organization Fit* dan pemberdayaan psikologis. Karyawan yang merasakan kesesuaian dengan organisasi dan merasa diberdayakan secara psikologis akan terdorong untuk melakukan upaya tambahan dan menerapkan ide-ide inovatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit* pada perilaku kerja inovatif melalui peran mediasi pemberdayaan psikologis.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada 6 Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) anggota PBMTI di Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 107 karyawan. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur dengan program SPSS versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Person-Organization Fit* terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini juga membuktikan bahwa pemberdayaan psikologis memediasi hubungan antara *Person-Organization Fit* pada perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif akan tercipta ketika karyawan merasakan kesesuaian nilai dan tujuan dengan organisasinya. Karyawan yang memiliki tingkat kesesuaian tinggi dengan organisasi disertai dengan adanya pemberdayaan psikologis, maka karyawan akan terdorong untuk menampilkan perilaku kerja inovatif.

Simpulan dari penelitian ini adalah kesesuaian nilai antara karyawan dengan organisasi (*Person-Organization Fit*) disertai dengan adanya pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan KSPPS di Semarang. Perekrutan karyawan dengan memperhatikan kesesuaian calon karyawan dengan organisasi dapat diterapkan dalam rangka memperoleh karyawan dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi untuk menciptakan perilaku kerja inovatif dan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

ABSTRACT

Amalia, Sri Rizki. 2017. *“The Influence of Person-Organization Fit on Innovative Work Behavior with Psychological Empowerment as an Intervening on KSPPS’s Employees in Semarang*). Final Project. Departement of Human Resource Management, Economics Faculty. Semarang State University. Advisor: Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc.

Keywords: Person-Organization Fit, Innovative Work Behavior, Psychological Empowerment

Innovative work behavior is one of the important factors for organizations to be more innovative in order to win the competition. Some things that can affect the creation of innovative work behaviors include are Person-Organization Fit and psychological empowerment. Employee who feels consistent with the organization and is confident in his ability will be encouraged to make additional efforts and implement innovative ideas. The purpose of this research is to know the influence of Person-Organization Fit on innovative work behavior through the role of mediation of psychological empowerment.

The population in this research is KSPPS’s employees member of PBMTI in Semarang. The sampling technique using proportionate random sampling technique with the number of samples of 107 employees. Methods of data collection by questionnaires. Methods of data analysis using descriptive analysis and path analysis with using SPSS software version 21.

The results showed that there was a positive and significant influence between Person-Organization Fit on innovative work behavior. This study proves that psychological empowerment mediates the relationship between Person-Organization Fit on innovative work behaviors. Innovative work behavior will be created when employees feel the suitability of value and goals with the organization. When employees have high compatibility with organizations accompanied by psychological empowerment, employees will be motivated to display innovative work behaviors.

The conclusion of this study is the appropriateness of value between employees with the organization accompanied by the existence of psychological empowerment can improve employee's innovative work behavior KSPPS in Semarang. Employee recruitment with due regard to the appropriateness of the candidate to the organization can be applied in order to obtain employees with high levels of confidence to create innovative work behaviors and deliver results that are appropriate to the organization's goals.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Cakupan Masalah	12
1.4. Perumusan Masalah	12
1.5. Tujuan Penelitian	13
1.6. Kegunaan Penelitian	13
1.7. Orisinilitas Penelitian	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	19
2.1. Kajian Teori Utama	19
2.1.1. <i>Theory of Work Adjustment</i>	19
2.1.2. <i>Social Cognitive Theory</i>	21
2.1.3. <i>Diffusion of Innovation Theory</i>	23

2.2. Kajian Variabel Penelitian	25
2.2.1. <i>Person-Organization Fit</i>	25
1. Pengertian <i>Person-Organization Fit</i>	25
2. Konsep <i>Person-Organization Fit</i>	26
3. Dimensi <i>Person-Organization Fit</i>	26
4. Indikator <i>Person-Organization Fit</i>	27
2.2.2. Pemberdayaan Psikologis	28
1. Pengertian Pemberdayaan Psikologis	28
2. Dimensi Pemberdayaan Psikologis	29
3. Indikator Pemberdayaan Psikologis	30
2.2.3. Perilaku Kerja Inovatif	31
1. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif	31
2. Dimensi Perilaku Kerja Inovatif	32
3. Indikator Perilaku Kerja Inovatif	33
2.3. Kajian Penelitian Terdahulu	34
2.4. Kerangka Berfikir	36
2.4.1. <i>Person-Organization Fit</i> dan Perilaku Kerja Inovatif	36
2.4.2. Peran Mediasi Pemberdayaan Psikologis pada Hubungan <i>Person-Organization Fit</i> dan Perilaku Kerja Inovatif	37
2.5. Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	41
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	42
3.2.1 Populasi	42
3.2.2 Sampel	43
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	44
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	45
3.3.1 Variabel Penelitian	45
3.3.2 Definisi Operasional Variabel	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data	48
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas	50
3.5.1 Uji Validitas	50
3.5.2 Uji Reliabilitas	52
3.6 Metode Analisis Data	52
3.6.1 Uji Statistik Deskriptif	52
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	54

3.6.3 Uji Hipotesis.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1. Hasil Penelitian.....	62
4.1.1. Analisis Statistik Deskriptif Responden.....	62
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	66
4.1.3. Uji Asumsi Klasik.....	71
4.1.4. Pengujian Hipotesis.....	76
4.2. Pembahasan.....	83
4.2.1. Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> pada Perilaku Kerja Inovatif.....	83
4.2.2. Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> pada Perilaku Kerja Inovatif melalui Pemberdayaan Psikologis.....	86
BAB V PENUTUP.....	88
5.1 Simpulan.....	88
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1 Populasi Karyawan pada 6 KSPPS di Semarang.....	42
Tabel 3.2 Sampel Karyawan pada 6 KSPPS di Semarang	45
Tabel 3.3 Indeks Skala <i>Likert</i>	49
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	51
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 3.6 Kriteria Nilai Interval.....	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
Tabel 4.5 Nilai Indeks Variabel Perilaku Kerja Inovatif	66
Tabel 4.6 Nilai Indeks Variabel <i>Person-Organization Fit</i>	68
Tabel 4.7 Nilai Indeks Variabel Pemberdayaan Psikologis.....	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Glejser.....	76
Tabel 4.11 Pengaruh <i>Person-Organization Fitter</i> hadap Perilaku Kerja Inovatif.....	77
Tabel 4.12 Model Summary Regresi I.....	78
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi I.....	79
Tabel 4.14 Tabel Model Summary II.....	80

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi II	80
Tabel 4.16 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel <i>Person-Organization Fit</i> dan Pemberdayaan Psikologis pada Perilaku Kerja Inovatif	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	39
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur Penelitian.....	59
Gambar 4.1 Normal P-Plot.....	72
Gambar 4.2 Grafik <i>Scatterplot</i>	75
Gambar 4.3 Hasil Uji Analisis Jalur.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	98
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden.....	103
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....	109
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	114
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	115
Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis.....	117
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian.....	119
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian.....	120
Lampiran 10 Surat Rekomendasi Penelitian.....	121

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja yang kompetitif seperti saat ini, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang inovatif, fleksibel, dan berkomitmen, serta mampu memahami hal-hal yang mendorong timbulnya kinerja inovatif di dalamnya (Afsar dan Badir, 2016: 16). Organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas tinggi agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sudarma, 2012: 77). Salah satu tujuan utama sebuah organisasi adalah memenangkan persaingan, untuk dapat memenangkan persaingan, organisasi membutuhkan SDM yang mampu menciptakan ide-ide baru yang inovatif dan bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

Organisasi perlu memberikan karyawan kesempatan untuk mengelola sendiri tugas dan pekerjaannya berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, hal ini akan menjadi sumber kepuasan dan faktor yang mendorong munculnya perilaku kerja inovatif karyawan (Wojtczuk & Turek, 2016:185). Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang

mengarah pada permulaan dan pengenalan atas ide, proses, produk, ataupun prosedur baru yang bermanfaat bagi organisasi (Jong, 2007:19). Dengan adanya perilaku kerja yang inovatif, karyawan akan dapat memberikan hasil kerja yang optimal, sehingga organisasi dapat memenangkan persaingan. Perilaku kerja inovatif termasuk perilaku peran ekstra karena melibatkan diri dalam tugas-tugas di luar perannya (Janssen, 2000:298). Perilaku kerja inovatif dapat terwujud melalui penggunaan cara yang berbeda dalam pemecahan masalah serta mengusulkan beberapa ide kreatif untuk kemajuan perusahaan (Jong dan Hartog, 2010: 34). Organisasi perlu untuk memahami berbagai faktor yang mendorong perilaku kerja inovatif pada karyawan (Afsar & Badir, 2016:16).

Faktor yang mendorong terciptanya perilaku kerja inovatif salah satunya adalah adanya kesesuaian antara karyawan dengan organisasi. Karyawan lebih cenderung termotivasi untuk menampilkan perilaku kerja inovatif jika karyawan merasakan kesesuaian yang tinggi dengan organisasinya (*Person-Organization Fit*) (Afsar dan Badir, 2016: 15). Karyawan yang memiliki kesesuaian dengan organisasi, termasuk dengan pimpinan dan rekan kerja, akan merasa nyaman dan tenang berada di tengah-tengah lingkungan tersebut, sehingga karyawan memiliki gairah dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang bersangkutan (Guntur, 2012: 2). Kesesuaian yang dirasakan individu dengan organisasi akan

mendorong karyawan untuk melakukan upaya tambahan di luar deskripsi pekerjaannya dan menerapkan ide-ide baru bagi organisasi (Afsar & Badir, 2016:17). Sehingga, kesesuaian antara individu dengan organisasi penting untuk diperhatikan demi tercapainya hubungan positif dan menguntungkan bagi keduanya. *Person-Organization Fit* merupakan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996: 3)

Kesesuaian individu dengan organisasi yang diperoleh melalui perekrutan dan sosialisasi sering disebut sebagai kunci utama untuk mempertahankan karyawan yang fleksibel dan berkomitmen, yang diperlukan organisasi untuk memenuhi tantangan yang kompetitif (Kristof, 1996:1). Organisasi berperan penting dalam memilih karyawan sesuai dengan yang diharapkan melalui seleksi karyawan yang terstruktur. Sehingga, organisasi dapat memperoleh karyawan yang cocok dengan kultur dan tujuan organisasi. Kriteria dalam menyeleksi karyawan tidak cukup hanya berdasar pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu atau kesesuaian individu dengan pekerjaannya (*Person-Job Fit*), tetapi harus dilengkapi dengan kesesuaian individu dengan karakteristik dan kultur organisasinya (*Person-Organization Fit*) (Bowen, et al., 1991:35). Perekrutan karyawan dengan mempertimbangkan kesesuaian dengan kultur organisasi akan berdampak pada tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi (Gregory & Albritton, 2010:645) dan perputaran karyawan yang lebih rendah (Astakhova, 2015:7).

Penelitian terdahulu mengenai *Person-Organization Fit* yang berkaitan dengan variabel lain telah banyak diteliti, diantaranya pengaruh *Person-Organization Fit* pada kepuasan kerja dan kinerja menghasilkan temuan yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *Person-Organization Fit* dengan kepuasan kerja dan kinerja pada staf pengajar dan pegawai Universitas di US; pengaruh *Person-Organization Fit* pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghasilkan temuan bahwa hubungan langsung *Person-Organization Fit* pada OCB tidak lebih kuat dibandingkan dengan hubungan tidak langsung melalui mediasi Komitmen Organisasi pada karyawan *Gas Transfer Company* di Iran; pengaruh *Person-Organization Fit* pada komitmen organisasi menunjukkan adanya hubungan positif antara *Person-Organization Fit* pada komitmen organisasi afektif pada 300 partisipan dari US dan 300 partisipan dari Jepang (Gregory, et al., 2010: 644; Farzaneh, et al., 2014: 683; Astakhova, 2015: 5). Jadi, ketika karyawan merasakan kecocokan nilai dan tujuan dengan organisasi, maka karyawan akan menunjukkan sikap OCB yang tinggi, kepuasan dalam bekerja, hasil kerja yang baik, serta memiliki komitmen yang kuat dengan organisasi.

Karyawan yang memiliki kesesuaian antara dirinya dengan nilai-nilai organisasi akan cenderung memiliki perilaku kerja yang inovatif jika karyawan merasa diberdayakan secara psikologi untuk mencoba dan menerapkan ide-ide baru (Afsar & Badir, 2016:15). Pemberdayaan

merupakan salah satu cara pengembangan karyawan melalui *employee involvement* (keterlibatan karyawan) yaitu dengan memberi wewenang, tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan (Herrenkohl, et al., 1999:375). Organisasi perlu memberikan motivasi pada karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin sehingga memberikan dampak positif bagi kemajuan organisasi (Ratri & Palupiningdyah, 2014: 4). Karyawan yang diberdayakan dengan cara diberikan tanggung jawab dan otonomi dalam pengambilan keputusan akan lebih kreatif dalam melaksanakan tugasnya (Afsar & Badir, 2016:17).

Konsep pemberdayaan telah mengalami perkembangan yang cukup luas. Menurut Conger dan Kanungo (1988:472) ada dua perbedaan cara untuk memandang pemberdayaan, yaitu pemberdayaan dari aspek struktural (*Relational Construct*) dan aspek psikologis (*Motivational Construct*). Aspek struktural memiliki fokus pada pembagian otoritas pengambilan keputusan. Sedangkan pemberdayaan dari aspek psikologis memandang konsep pemberdayaan sebagai konstruk motivasional, dimana kontrol dan kekuasaan yang digunakan berupa motivasi dan harapan yang secara internal ditanamkan pada diri tiap individu.

Strategi pemberdayaan struktural dapat dilaksanakan jika pimpinan dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada karyawan yang mampu membuat dan melaksanakan keputusan dengan baik. Pendelegasian kewenangan dapat dilaksanakan jika pimpinan dan bawahan memiliki jalur

komunikasi dan pengawasan yang baik sehingga kewenangan yang didelegasikan dapat dikendalikan dengan baik (Mario, 2010:3). Pemberdayaan sebagai *motivational construct* dalam literatur psikologi mengartikan kekuasaan dan kontrol sebagai motivasi dan harapan. Individu diasumsikan memiliki kebutuhan akan kekuasaan, dimana kekuasaan diartikan sebagai dorongan internal untuk mempengaruhi dan mengawasi orang lain. Kebutuhan individu terhadap kekuasaan bertemu ketika individu merasa memiliki kekuasaan atau ketika individu percaya akan kemampuannya dalam mengatasi masalah yang dihadapi (Conger & Kanungo, 1988:473).

Spreitzer(1995:1443) mendeskripsikan pemberdayaan psikologis sebagai konsep motivasional tentang pemenuhan diri, yang secara lebih spesifik dapat dinyatakan sebagai peningkatan motivasi tugas intrinsik (*intrinsic task motivation*). Karyawan yang merasa diberdayakan oleh organisasi seharusnya akan lebih dapat memberikan perilaku kerja yang positif dan inovatif. Organisasi dapat memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan dengan memperhatikan makna, kompetensi, pemenuhan diri, dan dampak dari karyawan untuk mewujudkan adanya pemberdayaan psikologis.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan beberapa alasan. Pertama, penelitian terdahulu mengenai *Person-Organization Fit* lebih dominan diuji pada variabel kinerja, kepuasan kerja, OCB, dan komitmen organisasi,

(Gregory & Albritton, 2010:639; Farzaneh, et al., 2014:672; Ozcelik & Findikli, 2014: 1120; Astakhova, 2015: 1). Akan tetapi, penelitian yang menguji hubungan *Person-Organization Fit* pada perilaku kerja inovatif masih jarang dilakukan (Afsar, 2016:16; Afsar & Badir, 2016:6). Hal ini mungkin disebabkan karena perilaku kerja inovatif merupakan perilaku yang membutuhkan usaha lebih di luar kemampuan standar seorang individu. Selain itu, perilaku kerja inovatif muncul karena kebutuhan dan tuntutan dari organisasi, bukan merupakan peran formal dan tanggung jawab karyawan, atau dari kontrak eksplisit antara karyawan dengan organisasi (Afsar, 2016:4).

Kedua, hubungan *Person-Organization Fit* pada perilaku kerja inovatif secara tidak langsung dapat dipengaruhi oleh pemberdayaan psikologis. Penelitian yang mengambil perspektif individu dalam pemberdayaan masih sedikit, terutama pemberdayaan yang berfokus pada pengalaman psikologi (Spreitzer, 1995:1443). Menurut Afsar & Badir (2016:16) pemberdayaan psikologis dapat memediasi hubungan antara antecedent (*Person-Organization Fit*) dan konsekuensi (perilaku kerja inovatif). Individu yang merasa diberdayakan serta memiliki kesesuaian nilai dengan organisasi dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan energi positif yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan inisiatif atau menampilkan perilaku kerja inovatif dalam bekerja.

Ketiga, adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) antara penelitian yang dilakukan oleh Afsar (2016: 15) dan Sabila (2016:40). Peneliti pertama menyatakan bahwa *Person-Organization Fit* berhubungan positif pada perilaku kerja inovatif, artinya ketika karyawan memiliki kesesuaian dengan organisasi maka karyawan akan cenderung menunjukkan perilaku kerja inovatif. Sedangkan peneliti kedua menyatakan bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh secara tidak signifikan pada perilaku kerja inovatif karyawan, artinya apabila karyawan memiliki kesesuaian yang baik dengan organisasi, maka belum tentu karyawan akan menunjukkan perilaku kerja inovatif yang tinggi. Perbedaan hasil penelitian ini mungkin disebabkan karena objek penelitian yang berbeda, pada penelitian pertama menggunakan objek di tiga rumah sakit milik pemerintah di Thailand dengan sampel 103 dokter dan 677 perawat, pengujian dengan melibatkan beberapa rumah sakit dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik dan lebih dalam mengenai hubungan *Person-Organization Fit* dan perilaku kerja inovatif (Afsar, 2016: 8). Sedangkan penelitian kedua hanya menggunakan satu objek yaitu di PT Telkom Indonesia dengan sampel 122 karyawan.

Keempat, masih perlu dilakukan penelitian mengenai hubungan *Person-Organization Fit* terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan industri jasa seperti jasa keuangan di negara yang memiliki budaya kolektivisme seperti Indonesia. Sebab, kebudayaan dapat mempengaruhi

tingkat pengetahuan dan meliputi sistem ide atau gagasan yang ada dalam pikiran manusia (Afsar dan Badir, 2016:17). Budaya kolektivisme menunjukkan kerangka sosial yang kuat dimana individu mengharapkan orang lain dalam kelompoknya untuk menjaga dan melindunginya (Hofstede, 2011:11).

Kelima, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Keuangan Bukan Bank KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) anggota Perhimpunan BMTIndonesiadi Semarang. Setiap kegiatan bisnis dan ekonomi tidak lepas dari pembiayaan dukungan finansial industri keuangan. Lembaga perbankan dan nonperbankan dituntut untuk berinovasi dalam melakukan pembiayaan secara spesifik pada kegiatan industri atau sektor usaha. KSPPS memberikan layanan keuangan dengan prinsip syariah, yaitu berupa simpanan dan pembiayaan (*baitul tamwil*) serta pengelolaan dana sosial (*baitul maal*) berdasarkan konsep syariah untuk melayani kebutuhan masyarakat khususnya masyarakat muslim.

KSPPS merupakan solusi dari permasalahan masyarakat berkaitan dengan tuntutan dan kebutuhan kalangan umat muslim yang mengharapkan lembaga keuangan berbasis syariah dan bebas dari unsur riba yang dinyatakan haram dalam Islam. KSPPS memiliki arti penting bagi pembangunan ekonomi berwawasan syariah terutama dalam memberikan solusi bagi pemberdayaan usaha kecil dan menengah serta menjadi inti kekuatan ekonomi yang berbasis kerakyatan. Hal ini menunjukkan peranan

KSPPS yang sangat penting bagi masyarakat karena KSPPS merupakan suatu lembaga mikro syariah yang mampu memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh pengusaha kecil dan menengah khususnya dalam bidang permodalan.

KSPPS merupakan lembaga keuangan mikro yang dalam permodalannya masih terbatas dan relatif kecil, karena hanya bergantung pada bantuan operasional modal dari pihak luar seperti pinjaman bank dan pemerintah. Karyawan KSPPS cenderung memiliki aktivitas kerja yang monoton, kurangnya eksplorasi karyawan dalam mengelola permasalahan yang sedang dihadapi serta sedikitnya kontribusi karyawan dalam pelaksanaan atau penciptaan ide-ide baru yang inovatif dan bermanfaat bagi kemajuan organisasi. Padahal KSPPS telah menerapkan konsep *Person-Organization Fit* yang ditunjukkan dengan adanya kesesuaian antara nilai dan kepribadian yang dimiliki individu dengan karakteristik dan budaya yang ada dalam organisasi.

Berdasarkan konsep kerja KSPPS di atas, KSPPS membutuhkan sumber daya manusia yang mampu memberikan ide-ide inovatif dalam hal memasarkan produk, pelayanan, sistem kerja, menghimpun dan menyalurkan dana, mengingat permodalan dana KSPPS yang relatif kecil dan terbatas dibanding lembaga keuangan lain seperti bank, maka KSPPS sepatutnya tidak hanya bergantung pada bantuan operasional modal dari pihak luar seperti pinjaman bank dan pemerintah, melainkan dengan

melakukan inovasi dalam mengembangkan produk dan pelayanannya pada *customer*.

Berdasarkan beberapa alasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menguji pengaruh *Person-Organization Fit* dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan KSPPS di Semarang dengan judul “Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Pemberdayaan Psikologis sebagai Mediasi pada Karyawan KSPPS di Semarang”.

1.2. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin luas membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan di luar standar, yakni karyawan yang mampu menciptakan ide-ide kreatif dan memiliki perilaku kerja inovatif. Sebab, karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan bersama dan memenangkan persaingan. Namun pada kenyataannya, organisasi kesulitan untuk mengembangkan karyawan agar memiliki perilaku kerja inovatif sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi.
2. Penelitian terdahulu mengenai hubungan *Person-Organization Fit* pada Perilaku Kerja Inovatif masih terdapat perbedaan hasil penelitian, yakni pada penelitian yang dilakukan oleh Afsar (2016) menyatakan adanya

hubungan positif antara *Person-Organization Fit* pada Perilaku Kerja Inovatif, sedangkan Sabila (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh secara tidak signifikan pada Perilaku Kerja Inovatif. Sehingga masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memvalidasi hasil temuan.

1.3. Cakupan Masalah

Cakupan atau batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menguji tiga variabel, yaitu variabel *Person-Organization Fit* sebagai variabel bebas, pemberdayaan psikologis sebagai pemediasi, dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat.
2. Objek dalam penelitian ini terbatas hanya dilakukan pada karyawan di 6 KSPPS anggota Perhimpunan BMT Indonesia (PBMTI) di Semarang.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka pertanyaan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada 6 KSPPS di Semarang?
2. Adakah peran mediasi pemberdayaan psikologis pada hubungan antara *Person-Organization Fit* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada 6 KSPPS di Semarang?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengujipengaruh *Person-Organization Fit* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada 6 KSPPS di Semarang.
2. Untuk menguji peran mediasi pemberdayaan psikologis pada hubungan *Person-Organization Fit* pada perilaku kerja inovatif karyawan pada 6 KSPPS di Semarang.

1.6. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Penelitian ini memberikan sumbangan teori berdasarkan pada variabel *Person-Organization Fit* (P-O Fit). Konsep P-O Fit yang lebih mengutamakan kesesuaian antara individu dengan organisasi sangat bermanfaat untuk pola perekrutan karyawan baru dibandingkan dengan hanya mengandalkan konsep *Person-Job Fit* (P-J Fit) yang cenderung berfokus pada pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dari calon karyawan baru.
 - b. Pembahasan mengenai konsep pemberdayaan telah banyak disinggung oleh para peneliti terdahulu. Salah satunya adalah konsep pemberdayaan struktural yang dianggap penting bagi karyawan untuk

memberikan hasil kerja yang baik. Penelitian ini memberikan pengetahuan dan pengembangan ilmu mengenai konsep pemberdayaan. Selain pemberdayaan struktural, konsep pemberdayaan secara psikologis juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kemampuan berinovasi pada karyawan.

- c. Validasi efek mediasi pemberdayaan psikologis pada hubungan antara *Person-Organization Fit* dan perilaku kerja inovatif menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dengan organisasinya akan mendorong individu untuk menampilkan perilaku inovatif apabila individu merasa diberdayakan secara psikologis oleh organisasi.
- d. Sebagai referensi tambahan bagi penulis selanjutnya yang ingin menguji variabel *Person-Organization Fit* dan pemberdayaan psikologis pada perilaku kerja inovatif karyawan serta dapat memperkaya pengetahuan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Karyawan

1. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi karyawan untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif dengan menumbuhkan keyakinan diri akan kemampuannya melaksanakan tugas tertentu yang didorong dengan adanya kesesuaian yang dirasakan

karyawan dengan organisasinya, baik berupa kesesuaian nilai, tujuan, maupun kepribadian/karakteristik.

2. Meningkatkan kesadaran karyawan untuk memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuannya melaksanakan tugas tertentu. Hal ini karena kompetensi/kemampuan yang ada pada karyawan merupakan salah satu indikator dari pemberdayaan psikologis. Sehingga karyawan yang yakin akan kemampuannya cenderung menampilkan ide-ide inovatif untuk kemajuan organisasi.
3. Memberikan pengetahuan bagi karyawan bahwa karyawan dapat meningkatkan keinovatifannya dengan cara meningkatkan persepsi *Person-Organization Fit*. perilaku kerja inovatif akan muncul ketika karyawan merasakan kesesuaian nilai dan tujuan dengan organisasinya. Kesesuaian yang dirasakan akan menimbulkan rasa nyaman sehingga karyawan akan mudah menemukan ide-ide inovatif dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

b. Bagi Manajemen KSPPS

1. Manajemen organisasi dapat menggunakan model *Person-Organization Fit* dalam proses perekrutan karyawan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Karena karyawan yang merasa sesuai dengan organisasinya akan merasa nyaman sehingga memberikan hasil kerja yang optimal.

2. Jika hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku kerja inovatif terbukti berpengaruh, maka organisasi dapat memberikan tanggung jawab pada karyawan atas tugas tertentu sebagai dorongan internal atau motivasi agar karyawan merasa diberdayakan sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk memunculkan ide-ide inovatif dalam pekerjaannya.
3. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan analisis oleh manajemen organisasi untuk mengembangkan potensi karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif. Karyawan dengan perilaku kerja inovatif akan dapat memberika ide-ide baru yang bermanfaat bagi kemajuan organisasi.
4. Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam memahami kesesuaian yang dirasakan karyawan dengan organisasinya sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi positif seperti perilaku kerja inovatif yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif.

1.7. Orisinalitas Penelitian

1. Pada penelitian sebelumnya, Afsar (2016) meneliti pengaruh *Person-Organization Fit* pada Perilaku Kerja Inovatif melalui *Knowledge Sharing Behavior*. Dalam penelitian ini, penulis mengganti mediasi pada penelitian tersebut, yaitu dengan menguji pengaruh *Person-Organization Fit* pada perilaku kerja inovatif melalui pemberdayaan

psikologis sebagai mediasi. Hal ini berdasarkan saran yang diberikan oleh Afsar (2016) untuk menguji variabel lain yang dapat menjelaskan Perilaku Kerja Inovatif secara lebih komprehensif. Penulis tertarik untuk menguji variabel pemberdayaan psikologis sebagai mediasi karena Pemberdayaan Psikologis secara spesifik dapat dinyatakan sebagai peningkatan motivasi tugas intrinsik pada karyawan untuk memberikan hasil kerja lebih dari yang diharapkan.

2. Penelitian mengenai *Person-Organization Fit* telah banyak diteliti pada variabel kinerja, komitmen, kepuasan, dan OCB. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *Person-Organization Fit* pada variabel lain yang berbeda, yaitu variabel perilaku kerja inovatif. Hal ini karena perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi untuk tetap bertahan dalam persaingan di era global seperti saat ini.
3. Hubungan *Person-Organization Fit* pada Perilaku Kerja Inovatif telah diteliti oleh beberapa peneliti, salah satunya Afsar dan Badir (2016) yang telah melakukan penelitian pada karyawan di dua Industri China. Namun penulis ingin melakukan penelitian serupa dengan objek dari negara yang berbeda, karena hal ini akan dapat menggeneralisasikan penemuan yang telah ada sebelumnya. Pada penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian pada karyawan Lembaga Jasa Keuangan yaitu Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS)

anggota PBMTI di Semarang. Hal ini karena KSPPS merupakan organisasi yang memiliki nilai dan tujuan yang cukup jelas yakni berlandaskan pada syariat Islam, sehingga membutuhkan karyawan yang memiliki nilai dan tujuan yang selaras dengan organisasinya yakni karyawan muslim yang taat dan paham akan hukum-hukum bermuamalat dalam Islam. Selain itu, KSPPS memerlukan karyawan yang inovatif untuk dapat memenangkan persaingan, mengingat semakin menjamurnya lembaga keuangan syariah lain yang lebih unggul dalam produk dan pelayanan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1.Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

2.1.1.*Theory of Work Adjustment* (Teori Penyesuaian Kerja)

Theory of Work Adjustment (TWA) atau teori penyesuaian kerja merupakan deskripsi dari hubungan dan interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerjanya. Berdasarkan teori ini, individu dan lingkungan memberlakukan persyaratan satu sama lain dimana individu memperhatikan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya untuk dapat memenuhi kebutuhan kerja dari lingkungan kerjanya, sedangkan lingkungan kerja menyediakan penghargaan atas apa yang diberikan oleh individu berupa gaji, status, dan lain sebagainya. Selain itu, teori ini menganggap bahwa kesuksesan hubungan kerja merupakan hasil dari penyesuaian yang bertujuan untuk menciptakan kondisi yang koresponden antara individu dan karakteristik lingkungan (Dawis dan Lofquist, 1984: 228).

Theory of Work Adjustment pertama kali dikenalkan oleh Dawis, England, dan Lofquist (1964), direvisi tahun 1968 (Dawis, Lofquist, dan Weiss), dan banyak diuraikan di sejumlah makalah didasarkan pada konsep *Person-Environment Fit* (Dawis dan Lofquist, 1976; 1978; 1984) (Rounds, et al. (1987: 298). *Person-Environment Fit* diusulkan sebagai metode untuk memahami proses penyesuaian antara anggota organisasi dan

lingkungan kerjanya (Caplan, 1987: 249). Konsep teori *Person-Environment Fit* mensyaratkan konstruksi individu dan lingkungan harus sepadan, artinya individu dan lingkungan mengacu pada dimensi konten yang sama, misalnya kesesuaian kebutuhan dan persediaan terhadap prestasi harus mencakup perbandingan kebutuhan akan prestasi dengan peluang pencapaian prestasi. Dimensi sepadan diperlukan untuk konseptualisasi dan pengukuran *Person-Environment Fit*, sebab tingkat kecocokan antara individu dengan lingkungan bisa ditentukan jika keduanya mengacu pada dimensi konten yang sama, tanpa dimensi yang sepadan (Edwards, et al., 1998: 5). Asumsi yang mendasari perspektif *Person-Environment Fit* adalah bahwa tingkat kecocokan atau pencocokan antara manusia dan lingkungannya memberikan hasil atau manfaat yang penting untuk sikap dan perilaku individu (Lauver & Kristof-Brown, 2001: 454; Vianen, et al., 2007: 188)).

Beberapa studi telah membandingkan atribut individu (kebutuhan dan nilai) dan karakteristik organisasi (tuntutan dan jenis pekerjaan) untuk memprediksi dan menjelaskan hasil yang menguntungkan terkait dengan peningkatan kecocokan (Ballout, 2007: 747). Berdasarkan studi mengenai *Person-Environment Fit*, banyak perspektif dan gagasan dari *Person-Environment Fit* yang muncul, seperti: *Person-Job Fit*, *Person-Vacation Fit*, *Person-Person Fit*, *Person-Group Fit*, dan *Person-Organization Fit* (Kristof, 1996: 6; Morley, 2007: 109). Bretz dan Judge (1994: 48) menerapkan Teori

Penyesuaian Kerja pada *Person-Organization Fit* yang menunjukkan hasil penelitian bahwa keberhasilan ekstrinsik dapat dipengaruhi oleh sejauh mana individu merasa sesuai atau cocok dengan organisasi (*Person-Organization Fit*).

2.1.2. Social Cognitive Theory (Teori Kognitif Sosial)

Teori kognitif sosial berakar pada pandangan tentang *human agency* bahwa individu merupakan agen yang secara proaktif mengikutsertakan diri dalam lingkungannya dan dapat membuat sesuatu terjadi dengan tindakannya. Adapun kunci pengertian *agency* adalah kenyataan bahwa diantara faktor personal yang lain, individu memiliki *self-beliefs* yang memungkinkan individu melatih dan mengontrol atas pikiran, perasaan, dan tindakannya (Bandura, 1986: 25). Dalam teori kognitif sosial, perilaku individu sangat diatur oleh pelatihan diri yang terus menerus. Pengaturan diri (*self-regulation*) yang juga mencakup *self-efficacy* memainkan peran sentral dalam pelatihan diri yang berdampak pada kuatnya pemikiran, pengaruh, motivasi, dan tindakan (Bandura, 1991: 248).

Dalam teori kognitif sosial, *self-efficacy* yang dirasakan individu beroperasi sebagai mekanisme kognitif yang mengurangi reaksi stres. Individu dengan *self-efficacy* yang kuat dalam melaksanakan aktivitas yang menantang umumnya menunjukkan ketegangan psikologi dan fisiologi yang rendah dibandingkan dengan individu yang memiliki *self-efficacy* lemah (Bandura, et al., 1985: 407). Stajkovic dan Luthans (2002: 126) menyatakan

bahwa *self-efficacy* diambil dari teori kognitif sosial yang meliputi mekanisme psikologis untuk memotivasi sumber daya manusia secara positif. Sehingga teori kognitif sosial dan konsep utama dari *self-efficacy* merupakan pendekatan positif yang dibutuhkan dalam teori dan praktik motivasi. *Self-efficacy* secara umum dianggap sebagai keyakinan positif individu akan kemampuannya memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, atau tindakan yang dibutuhkan untuk keberhasilan dalam pelaksanaan suatu tugas (Luthans, et al., 2007: 548).

Konstruksi psikologis berhubungan secara spesifik dengan kontrol tindakan manusia melalui kepercayaan orang terhadap kemampuannya untuk mempengaruhi lingkungan dan memberikan hasil yang diinginkan dengan tindakannya. Dalam teori pemberdayaan yang tidak lepas dari kontrol dan kekuasaan, Conger dan Kanungo (1988: 473) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan *motivational construct* yang mengartikan kekuasaan dan kontrol sebagai motivasi dan harapan. Individu diasumsikan memiliki kebutuhan akan kekuasaan, dimana kekuasaan diartikan sebagai dorongan internal untuk mempengaruhi dan mengawasi orang lain. Kebutuhan individu terhadap kekuasaan bertemu ketika individu percaya akan kemampuannya dalam mengatasi masalah yang dihadapi (*self-efficacy*). Pengembangan teori kognitif sosial oleh Bandura (1977) menghasilkan konsep *self-efficacy*. Dimana konsep *self-efficacy* dikembangkan dalam bentuk pemberdayaan psikologis yang

berasumsi bahwa kekuasaan merupakan kebutuhan intrinsik individu untuk merasa yakin pada efektivitas diri (*self-efficacy*) (Bandura, 1989: 1176).

2.1.3. Diffusion of Innovation Theory (Teori Difusi Inovasi)

Paradigma difusi inovasi dimulai ketika Ryan dan Gross (1943) menerbitkan hasil penelitiannya tentang benih jagung hibrida. Sejak saat itu, lebih dari 4000 publikasi penelitian telah muncul, dan penelitian difusi telah diteliti di berbagai penelitian ilmiah yang dipraktikkan secara luas dalam sosiologi dan ilmu sosial lainnya (Valente & Rogers, 1995: 242). Difusi adalah proses dimana sebuah inovasi dikomunikasikan melalui saluran tertentu dari waktu ke waktu di antara anggota sistem sosial. Proses difusi inovasi memiliki empat elemen pokok, yaitu: (1) Inovasi, yakni berupa gagasan atau tindakan yang dianggap baru oleh seseorang; (2) saluran komunikasi, merupakan alat untuk menyampaikan inovasi dari sumber kepada penerima; (3) jangka waktu, merupakan proses keputusan inovasi, dari mulai seseorang mengetahui sampai memutuskan untuk menerima atau menolak inovasi; dan (4) sistem sosial, merupakan kumpulan unit yang berbeda secara fungsional dan terikat dalam kerjasama untuk memecahkan masalah untuk tujuan bersama. (Rogers, 1983: 5).

Inovasi banyak ditekuni di berbagai disiplin ilmu, seperti ilmu ekonomi, manajemen, sejarah, sosiologi, psikologi, dan desain industri. Penelitian inovasi dapat digolongkan menjadi dua pendekatan, yaitu studi yang berfokus pada perbedaan jenis inovasi (*object-based*) dan studi yang

berfokus pada subjek yang terlibat dengan inovasi (*subject-based*). Perbedaan utama pendekatan tersebut ada pada unit analisis, *object-based* berfokus pada inovasi itu sendiri, sedangkan *subject-based* berfokus pada individu yang memulai dan menerapkan inovasi. Penelitian berdasarkan *object-based* lebih jauh dikelompokkan menjadi lima kategori, termasuk mendefinisikan inovasi, pengembangan produk baru, pola adopsi dan difusi transfer, klasifikasi teknologi, dan pengembangan bisnis yang inovatif. Penelitian berdasarkan *subject-based* mencoba mengeksplorasi bagaimana individu ini dapat berinovasi lebih efektif dan efisien (Jong, 2007: 16).

Jong (2007: 17) melakukan penelitian inovasi di tingkat individu yang termasuk dalam *subject-based*. Dalam penelitiannya, Jong mengambil lingkup yang lebih luas dengan menyelidiki perilaku kerja inovatif karyawan, sebuah konstruksi yang juga menangkap implementasi yang berorientasi pada perilaku. Individu menunjukkan berbagai perilaku untuk memulai dan menerapkan inovasi, sehingga perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang diarahkan pada inisiasi dan pengenalan ide yang disengaja baik dalam kelompok maupun organisasi kerja yang berupa ide, proses, produk, ataupun prosedur baru yang bermanfaat.

2.2. Kajian Variabel Penelitian

2.2.1. *Person-Organization Fit*

1. Pengertian *Person-Organization Fit*

Mahardika (2006:12) menyatakan bahwa selama ini perusahaan dalam merekrut karyawan hanya didasarkan pada pendekatan tradisional yaitu kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang ditawarkan (*Person-Job Fit*). Padahal kriteria seleksi karyawan tidak cukup hanya berdasar pada *Person-Job Fit*, tetapi harus dilengkapi dengan *Person-Organization Fit*, yaitu kesesuaian individu dengan karakteristik dan kultur organisasi (Bowwen, et al., 1991: 35). Menurut Ozcelik dan Findikli (2014:1122), *Person-Organization Fit* terkait dengan kecocokan yang dirasakan individu antara nilai yang dimilikinya dengan nilai yang dimiliki organisasi.

Kristof (1996:4) menjelaskan *Person-Organization Fit* sebagai kompatibilitas antara orang-orang dan organisasi yang terjadi ketika (a) setidaknya salah satu pihak memberikan apa yang dibutuhkan lainnya, (b) keduanya berbagi karakteristik yang sama, (c) semuanya melakukan (a) dan (b). *Person-Organization Fit* menggambarkan hubungan antara tujuan individu dan organisasi, kebutuhan individu dan sistem organisasi, serta kepribadian individu dan iklim organisasi. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *Person-Organization Fit* merupakan kecocokan yang dirasakan individu

berupa kecocokan nilai, tujuan, kebutuhan, serta karakteristik yang dimiliki individu dengan nilai, tujuan, kebutuhan, dan karakteristik yang dimiliki organisasi.

2. Konsep *Person-Organization Fit*

Kristof (1996:3) menjelaskan mengenai konsep *Person-Organization Fit* berdasarkan dua hal berikut ini:

a. *Supplementary Fit*

Kesesuaian terjadi apabila individu memiliki karakteristik yang serupa dengan karakteristik yang dimiliki individu lain dalam organisasi atau lingkungan yang bersangkutan.

b. *Complementary Fit*

Kesesuaian terjadi apabila karakteristik yang dimiliki individu dapat ditambahkan untuk melengkapi karakteristik yang tidak dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat terjadi apabila individu tersebut memiliki *skills* khusus yang berguna untuk peningkatan kesuksesan sebuah *teamwork*.

3. Dimensi *Person-Organization Fit*

Kristof (1996:5) menyatakan bahwa *Person-Organization Fit* memiliki empat dimensi, yaitu:

a. Kesesuaian Nilai (*Value Congruence*)

Kesesuaian nilai yaitu kesesuaian nilai intrinsik yang dimiliki individu dengan nilai yang dimiliki organisasi.

b. Kesesuaian Tujuan (*Goal Congruence*)

Kesesuaian tujuan adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan tujuan organisasi, dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan kerja.

c. Kesesuaian Kebutuhan Individu (*Employee Need Fulfillment*)

Kesesuaian kebutuhan individu adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.

d. Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian (*Culture-Personality Congruence*)

Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian adalah kesesuaian antara kepribadian (non-nilai) dari setiap individu dengan iklim atau kultur organisasi.

4. Indikator *Person-Organization Fit*

Indikator *Person-Organization Fit* menurut Cable and Judge(1996: 299) adalah sebagai berikut:

- a. Kesesuaian nilai dan kepribadian antara individu dengan organisasi
- b. Kesesuaian nilai dan kepribadian individu dengan budaya organisasi
- c. Kesesuaian antara hal yang bernilai dalam hidup individu dengan budaya organisasi.

2.2.2. Pemberdayaan Psikologis

1. Pengertian Pemberdayaan Psikologis

Studi awal tentang pemberdayaan psikologis dimulai dari pengembangan teori kognitif oleh Bandura (1977) yang menghasilkan konsep *self-efficacy*, dimana individu belajar menjadi bagian dan mempengaruhi suatu kelompok sosial dengan berkontribusi melalui pemberian motivasi, sikap dan tindakan. Thomas dan Velthouse (1990:671) mendeskripsikan pemberdayaan psikologis sebagai motivasi tugas intrisik yang terdiri atas empat kognisi, yaitu: *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact* dalam rangka memahami aktivitas dan tanggung jawab penyelesaian tugas oleh individu sebagai karyawan. Selanjutnya, Spreitzer (1995:1443) mengkonseptualisasikan empat kognisi tersebut (*meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*) sebagai *additive model*, dimana empat kognisi tersebut disatukan untuk dapat menciptakan pemberdayaan psikologis.

Ramamoorthy, et al., (2005:148) mendefinisikan pemberdayaan psikologis sebagai persepsi individu bahwa otonomi dan kekuatan yang dimilikinya dapat memicu terciptanya ide-ide baru dan perubahan positif yang inovatif. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian pemberdayaan psikologis adalah perasaan yakin dalam diri individu akan kemampuannya memberikan pengaruh pada organisasi berdasarkan kemampuan dan

keterampilan yang dimilikinya. Pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap individu melalui interaksi antara individu dan lingkungan kerjanya harus memperhatikan makna, kompetensi, dampak yang dapat diberikan individu pada organisasi.

2. Dimensi Pemberdayaan Psikologis

Spreitzer(1995:1443) mengembangkan pengukuran pemberdayaan psikologis menjadi empat dimensi, antara lain:

1. *Meaning*

Dimensi ini menggambarkan hubungan atau keterlibatan antara aturan kerja yang dibutuhkan karyawan dengan keyakinan, sikap, perilaku, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan.

2. *Competence*

Dimensi ini menjelaskan tentang tingkat kepercayaan diri karyawan untuk dapat berkinerja dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. *Self-Determination*

Dimensi ini mencerminkan batas kewenangan dan sikap karyawan dalam berperilaku saat bekerja dan penyelesaian tugas.

4. *Impact*

Dimensi ini menggambarkan pengaruh dan dampak yang diberikan oleh karyawan di tempat kerja.

3. Indikator Pemberdayaan Psikologis

Indikator pemberdayaan psikologis menurut Spreitzer (1995:1464) adalah sebagai berikut:

a. Merasakan kebermaknaan pada pekerjaan

Individu melaksanakan pekerjaan yang bermakna bagi individu tersebut secara pribadi.

b. Merasa yakin pada kemampuan diri

Individu memiliki perasaan yakin atau percaya akan kemampuannya untuk melaksanakan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya.

c. Memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan

Individu memiliki keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.

d. Memiliki otonomi dan kebebasan dalam halpemuhan diri

Individu memiliki otonomi dan kebebasan untuk menentukan bagaimana akan melaksanakan tugas sesuai dengan caranya sendiri.

e. Memberikan dampak cukup besar bagi organisasi

Dampak adalah sejauh mana individu dapat mempengaruhi hasil strategis, administratif, atau operasi di tempat kerja.

2.2.3. Perilaku Kerja Inovatif

1. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif

Jong (2007:18) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai aktivitas individu yang bertujuan untuk memperkenalkan ide-ide baru dan berguna yang berhubungan dengan proses, produk, maupun prosedur. Perilaku kerja inovatif individu yang diarahkan pada inisiasi (permulaan) dan pengenalan atas ide-ide, proses produksi atau prosedur yang baru dan bermanfaat dalam aturan kerja, kelompok, maupun organisasi. Menurut Hutahaean (2005:161) perilaku inovatif merupakan perilaku yang berupa adanya kecenderungan untuk menciptakan ide-ide baru, toleransi terhadap ambiguitas, motivasi untuk menjadi efektif, orientasi pada inovasi dan pencapaian untuk memperkenalkan sesuatu yang baru dan berguna, baik berupa ide-ide, proses-proses, produk-produk, maupun prosedur-prosedur dalam peran kerja seseorang.

Janssen (2000:288) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru yang disengaja dan bermanfaat dalam peran kerja, kelompok, ataupun organisasi dalam rangka mendapatkan kinerja yang optimal. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu berupa kecenderungan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan bermanfaat,

baik dalam bentuk ide-ide, proses-proses, produk-produk, maupun prosedur dalam pekerjaan. Organisasi dapat memberikan kesempatan pada karyawan untuk menangani masalah yang sedang terjadi, dengan demikian karyawan akan dapat menampilkan perilaku kerja inovatif dengan memunculkan ide-ide inovatif yang digunakannya dalam rangka pemecahan masalah.

2. Dimensi Perilaku Kerja Inovatif

Dimensi Perilaku Kerja Inovatif menurut Jong (2007:25) adalah sebagai berikut:

1. *Opportunity Exploration*

Awal dari adanya inovasi biasanya ditentukan oleh kesempatan, seperti: menemukan sebuah peluang, timbulnya sebuah masalah, atau cara yang dibutuhkan untuk mengatasi masalah.

2. *Idea Generation*

Menjelaskan seputar eksplorasi dalam mengelola permasalahan yang dihadapi ataupun tujuan yang hendak dicapai. Ide-ide baru tersebut perlu untuk dikomunikasikan dengan orang lain ataupun media tulis.

3. *Championing*

Menjelaskan usaha yang dilakukan individu dalam menyampaikan pendapat pribadinya mengenai suatu ide.

4. *Application*

Menjelaskan proses pembentukan perilaku kerja inovatif terdiri atas beberapa rangkaian aktivitas, antara lain: menguji coba ide yang telah ditemukan secara lebih lanjut, hasil uji coba dievaluasi ulang guna mendapatkan masukan pengembangan ide untuk diaplikasikan kembali pada uji coba berikutnya hingga terwujud suatu produk baru yang dapat diuji, dikembangkan, dimodifikasi, dan dikenalkan kepada masyarakat luas.

3. Indikator Perilaku Kerja Inovatif

Indikator perilaku kerja inovatif menurut Jong dan Hartog(2010:34) adalah sebagai berikut:

a. Memperhatikan masalah yang bukan bagian dari tugasnya

Individu memiliki kepedulian pada masalah yang bukan merupakan bagian dari tugasnya dan mencoba untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut.

b. Mencari ide-ide baru

Individu berusaha untuk mendapatkan metode, teknik, dan instrument kerja yang baru yang lebih efektif dan efisien jika diterapkan dalam kegiatan organisasi.

c. Memberikan solusi dalam pemecahan masalah

Individu mampu memberikan solusi terbaik atas masalah yang sedang dihadapi organisasi sehingga mampu memecahkan masalah tersebut dengan baik.

d. Mendorong terciptanya ide inovatif

Individu memberikan dorongan dan motivasi pada anggota organisasi yang lain agar memiliki antusias pada ide-ide inovatif yang dapat memajukan organisasi.

e. Mengaplikasikan ide inovatif

Individu mampu memperkenalkan atau menyampaikan ide inovatif yang telah ditemukan kepada rekan kerjanya secara sistematis dan mampu menerapkannya dalam praktik kerja.

2.3. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar pijakan dalam penyusunan penelitian ini. Kegunaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus menjadi perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut beberapa referensi yang pernah melakukan penelitian yang sama terkait dengan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Hasil Penelitian
1	Afsar (2016)	<i>The Impact of Person-Organization Fit on Innovative Work Behavior: The Mediating Effect of Knowledge Sharing Behavior</i>	745 perawat dan dokter dari 3 Rumah Sakit di Thailand	<i>Person-Organization fit</i> berpengaruh positif pada <i>IWB</i> perawat
2	Sabila (2016)	Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> dan <i>Person-Organization Fit</i> pada Perilaku Kerja Inovatif dengan Kepercayaan Inovasi sebagai Mediasi	175 staff kantor PT. Telkom Indonesia Kandatel Solo	<i>Person-Organization Fit</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif
3	Afsar dan Badir (2017)	<i>Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior: The Mediating Effects of Person-Organization Fit</i>	434 karyawan dan 59 supervisor dari lima hotel di China	<i>Person-Organization Fit</i> positif mempengaruhi <i>IWB</i>
4	Wojtczuk and Dariusz (2016)	<i>The Significance of Perceived Social-Organization Climate for Creating Employees' Innovativeness</i>	246 karyawan dari 76 perusahaan operasi di Polandia	<i>Person-Organization fit</i> berpengaruh positif pada <i>IWB</i>
5	Afsar dan Badir (2016)	<i>The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship between Person-Organization Fit and IWB</i>	448 bawahan dan 79 supervisors dari dua Industri di China	- <i>P-O fit</i> berkorelasi dengan <i>IWB</i> - <i>Psychological Empowerment</i> memediasi hubungan antara <i>P-O Fit</i> dan <i>IWB</i>
6	Afsar, et al., (2017)	<i>Do Nurses Display Innovation Work Behavior when Their Values Match with Hospitals' Values?</i>	441 perawat dan 73 dokter dari 4 Rumah Sakit Umum di Thailand	- <i>P-O Fit</i> positif mempengaruhi <i>IWB</i> - <i>Psychological empowerment</i> memediasi hubungan antara <i>P-O fit</i> dan <i>IWB</i> .

Sumber: Penelitian-penelitian terdahulu

2.4. Kerangka Berfikir

2.4.1. *Person-Organization Fit* dan Perilaku Kerja Inovatif

Inovasi merupakan faktor penting untuk kesejahteraan organisasi jangka panjang, daya saing, dan kelangsungan hidup organisasi. Salah satu pilihan organisasi untuk menjadi lebih inovatif dan sukses adalah dengan mendorong karyawannya agar memiliki perilaku kerja yang inovatif (Afsar dan Badir, 2016: 5). Dalam hal ini, karyawan dapat membantu untuk meningkatkan kinerja melalui kemampuannya dalam menghasilkan ide-ide baru dan menggunakan ide tersebut untuk menciptakan produk, layanan, dan sistem kerja baru yang lebih baik (Jong dan Hartog, 2007: 19). Perilaku kerja inovatif karyawan dapat tercipta dengan adanya keterlibatan karyawan yang tinggi, kebermaknaan dalam mencapai tujuan, dukungan sosial rekan kerja, dan kesesuaian nilai yang dimiliki individu dengan organisasi (Afsar dan Badir, 2016: 6).

Dalam penelitiannya, Wojtczuk dan Turek (2016: 185) menyatakan bahwa *Person-Organization Fit* merupakan faktor kunci dari perilaku kerja inovatif. Ketika karyawan menunjukkan evaluasi positif dari kesesuaian yang dirasakan, maka akan terlihat bahwa keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan memungkinkan untuk mengelola tugas tertentu, hal tersebut menjadi sumber kepuasan dan faktor yang merangsang munculnya inovasi karyawan. Menurut

Afsar dan Badir(2017: 19) individu dengan tingkat *Person-Organization fit* rendah akan sulit untuk membangun ikatan sosial yang kuat dengan rekan kerja akibat perbedaan nilai dan kepribadian dengan organisasi, kurang dapat berkomunikasi dengan baik, kurang termotivasi, sering mengalami peran konflik, dan kurang menunjukkan niat kewirausahaan.

Hasil penelitian Afsar dan Badir (2016: 15) menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan pada perilaku kerja inovatif, artinya karyawan lebih cenderung termotivasi untuk menampilkan perilaku kerja inovatif ketika merasakan kesesuaian yang lebih besar dengan organisasi. Sedangkan dalam penelitiannya Sabila (2016: 45) menyatakan bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh tidak signifikan pada perilaku kerja inovatif, artinya kesesuaian nilai yang dirasakan individu dengan organisasinya tidak memberikan efek yang besar terhadap perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan individu.

2.4.2. Peran Mediasi Pemberdayaan Psikologis pada Hubungan *Person-Organization Fit* dan Perilaku Kerja Inovatif

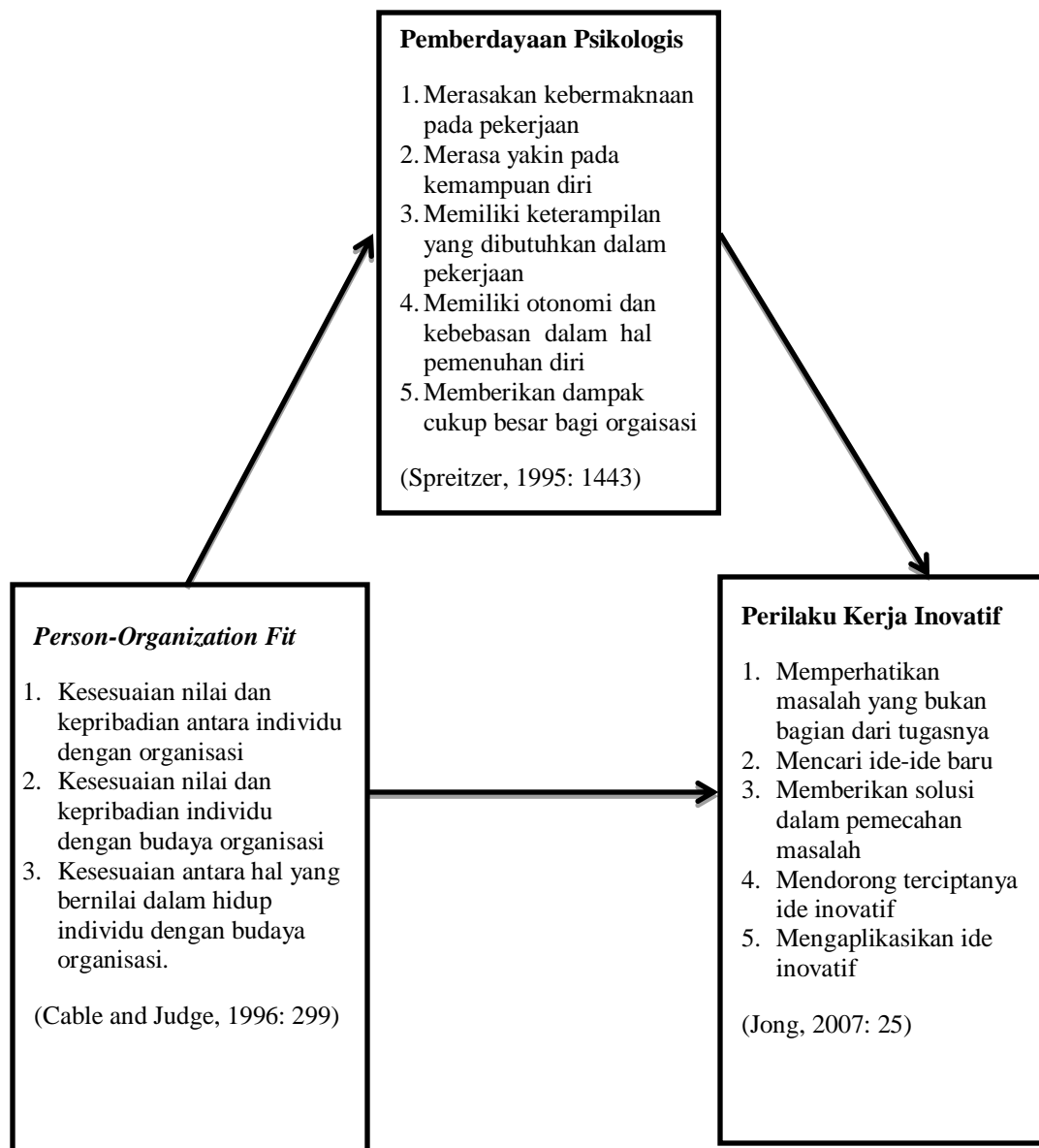
Individu yang memiliki orientasi kerja yang tinggi akan termotivasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungna kerjanya, karena kesesuaian memberikan kesan keberhasilan dan kompetensi, sementara ketidaksesuaian dapat memberikan kesan kurangnya

kompetensi karyawan. Kesesuaian nilai antara individu dengan organisasi berarti bahwa individu menemukan nilai dan kebermaknaan dalam pekerjaannya, hal ini dapat menghasilkan kepuasan yang lebih besar, kontrol untuk memulai perubahan, perilaku inovatif, dan hasil kerja yang positif jika karyawan diberdayakan secara psikologis oleh organisasi (Parker & Collins, 2010: 13).

Teori *Person-Organization fit* menekankan peran pemberdayaan psikologis sebagai pusat mekanisme untuk membangun hasil yang berhubungan dengan hasil kerja yang positif dari karyawan, seperti: OCB, komitmen organisasi, perilaku kerja inovatif, kepuasan kerja dan *in-role performance* (Gregory dan Albritton, 2010; Farzaneh, et al., 2014; Astakhova, 2015; Afsar dan Badir, 2016). Silverthorne (2004: 597) menyatakan bahwa karyawan dengan *Person-Organization Fit* yang baik akan merasa puas dengan tugas-tugasnya dan termotivasi secara intrinsik. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik lebih sering menampilkan perilaku kerja inovatif dari pada yang tidak termotivasi (Jong & Hartog, 2007: 58).

Karyawan yang memiliki kesesuaian tinggi dengan organisasi akan menunjukkan perilaku kerja inovatif ketika karyawan tersebut merasa secara psikologis diberdayakan untuk mencoba dan menerapkan ide-ide baru (Afsar dan Badir, 2016:15). Penelitian yang dilakukan oleh Afsar, et al. (2017: 10) menunjukkan hasil bahwa

pemberdayaan psikologis memediasi hubungan antara *Person-Organization Fit* pada perilaku kerja inovatif karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam statistik merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2009: 63).

Berdasarkan pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1. *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif
- H2. *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Pemberdayaan Psikologis sebagai mediasi.

BAB V

PENUTUP

5.1.Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Person-Organization Fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada 6 KSPPS di Semarang. Artinya, semakin tinggi tingkat *Person-Organization Fit* karyawan maka akan meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan.
2. *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui pemberdayaan psikologis karyawan pada 6 KSPPS di Semarang. Hasil ini membuktikan bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh positif pada pemberdayaan psikologis sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan pada 6 KSPPS di Semarang. Artinya, semakin tinggi tingkat *Person-Organization Fit* maka akan meningkatkan pemberdayaan psikologis karyawan yang berdampak pada peningkatan perilaku kerja inovatif.

5.2.Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

a. Teoritis

1. Saran untuk penelitian mendatang, diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada karyawan perusahaan berkembang yang memerlukan perilaku kerja inovatif untuk memajukan perusahaannya, sehingga dapat menggeneralisasikan hasil penelitian.
2. Penelitian mendatang diharapkan mampu mengembangkan variabel lain yang dapat memediasi hubungan *Person-Organization Fit* pada perilaku kerja inovatif.
3. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat mengeksplorasi variabel *Person-Organization Fit* dan masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk menguji konsistensi hasil penelitian ini. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan referensi untuk memperkuat landasan teori tentang bagaimana pengaruh *Person-Organization Fit* pada perilaku kerja inovatif yang dimediasi pemberdayaan psikologis.

b. Praktis

1. Bagi Karyawan KSPPS

- a) Karyawan diharapkan dapat lebih meningkatkan perilaku kerja inovatif dengan caramemberdayakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk menciptakan ide-ide inovatif yang bermanfaat bagi kemajuan organisasi.
- b) Karyawan diharapkan lebih memahami secara mendalam mengenai visi, misi, tujuan, dan budaya organisasi dalam rangka menemukan kesesuaian dengan organisasinya. Karena hal tersebut dapat mendorong karyawan menampilkan perilaku kerja inovatif dan merasa diberdayakan secara psikologis.
- c) Karyawan diharapkan mampumeningkatkan keyakinan diri akan kemampuannya melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Dengan adanya rasa percaya akan kemampuan dirinya, karyawan akan lebih terdorong untuk menciptakan sesuatu hal yang positif dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

2. Bagi Manajemen KSPPS

- a) Perekrutan karyawan dengan memperhatikan kesesuaian nilai antara individu dengan organisasinya dapat diterapkan dalam rangka memperoleh karyawan dengan tingkat kepercayaan diri

yang tinggi untuk memberikan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

- b) Manajemen KSPPS perlu memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeksplorasikan ide-ide inovatifnya dengan cara memberikan wewenang atau tanggung jawab untuk penyelesaian sebuah masalah yang terjadi dalam organisasi.
- c) Manajemen KSPPS perlu memberikan dorongan dan motivasi agar karyawan merasa diberdayakan secara psikologis sehingga karyawan memiliki keyakinan bahwa kemampuannya menciptakan ide-ide inovatif dapat memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B. (2016). The Impact of Person-Organization Fit on Innovative Work Behavior: The Mediating Effect of Knowledge Sharing Behavior. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 29(2), 1–32.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2016). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person-organization fit and innovative work behaviour. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(1), 5–26.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Work Spirituality, Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior: The Mediating Effects of Person-Organization Fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2).
- Afsar, B., Cheema, S., & Saeed, B. Bin. (2017). Do nurses display innovative work behavior when their values match with hospitals' values? *European Journal of Innovation Management*, 4(1).
- Amabile, T. M. (1988). A Model of Creativity and Innovation in Organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123–167.
- Astakhova, M. N. (2015). Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the U.S. and Japan. *Journal of Business Research*, 1–8.
- Ballout, H. I. (2007). Career Success: The Effect of Human Capital, Person-Environment Fit and Organizational Support. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 741–765.
- Bandura, A. (1986). Social Foundation of Thought and Action: A Social-Cognitive View. *Englewood Cliffs*, 6(3).
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychological Association*, 44(9), 1175–1184.
- Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of Self-Regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248–287.
- Bandura, A., Taylor, C. B., Williams, S. L., Mefford, I. N., & Barchas, J. D. (1985). Catecholamine Secretion as a Function of Perceived Coping Self-Efficacy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 53(3), 406–414.
- Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the Organization, Not the Job. *Academy of Management*, 5(4), 35–51.

- Bretz, R. D., JR., & Judge, T. A. (1994). Person-Organization Fit and Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success. *Journal of Managerial Psychology*. (pp. 32–54).
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294–311.
- Caplan, R. D. (1987). Person-Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives, and Mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 248–267.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–482.
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. Van. (1998). Person-Environment Fit Theory: Conceptual Foundations, Empirical Evidence, and Directions for Future Research. *Oxford University Press*.
- Farzaneh J, Farashah A D, K. M. (2014). The Impact of Person-Job Fit and Person-Organization Fit on OCB: The Mediating and Moderating Effects of Organizational Commitment and Psychological Empowerment. *Personnel Review*, 43(5), 672–691.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian: Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Disertasi Ilmu Manajemen*. UNDIP PRESS.
- Ghoniya, N & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118-129.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariatif dengan Program IBM SPSS 19 (cetakan ke V)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gregory, B. T., & Albritton, M. D. (2010). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationships between P–O Fit, Job Satisfaction, and In-role Performance. *Journal of Business and Psychology*, 25, 639–647.
- Guntur P, W. (2012). Pengaruh Person-Organization Fit, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat. *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Herrenkohl, R. C., Judson, G. T., & Heffner, J. A. (1999). Defining and Measuring

- Employee Empowerment. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 35(3), 373–389.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Reading in Psychology and Culture*, 2, 1–26.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort–Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287–302.
- Jong, J. P. J. de. (2007). *Individual Innovation, The Connection between Leadership and Employees' Innovative Work Behavior*. de Agnietenkapel: EIM.
- Jong, J. De, & Hartog, D. Den. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Blackwell Publishing Ltd*. 19(1), 23–36.
- Jong, J. P. J. de, & Hartog, D. N. Den. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal Of Innovation Management*, 10(1), 41–64.
- Jong, J. P. J. de, & Hartog, D. N. Den. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. Zoetermeer: SCALES-initiative.
- Kristof, A. M. Y. L. (1996). Person-Organization Fit: an Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49, 1–49.
- Lauver, K. J., & Kristof-brown, A. (2001). Distinguishing between Employees' Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454–470.
- 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, 541–572.
- Mahardika, G. (2006). Pengaruh Person-Organization Fit (Kecocokan Nilai-Nilai Individu dengan Nilai-Nilai Organisasi) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Tesis*. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana UNDIP.
- Mario, R. H. (2010). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Struktural dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Skripsi*. Bogor: Fakultas Teknologi Pertanian IPB.
- Ozcelik, G., & Findikli, M. A. (2014). The Relationship between Internal Branding and Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Person-

- Organization Fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1120–1128.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management (In Press)*, 1–50.
- Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T., & Sardesai, R. (2005). Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and Test of an Integrated Model. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 142–150.
- Ratri, N., & Palupiningdyah. (2014). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. *Management Analysis Journal*, 1 (3).
- Rogers EM. 1983. *Diffusion of Innovations*. New York: Free. 4th ed.
- Rounds, J. B., Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1987). Measurement of Person-Environment Fit and Prediction of Satisfaction in the Theory of Work Adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 297–318.
- Sabila, N. I. (2016). Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit pada Perilaku Kerja Inovatif dengan Kepercayaan Inovasi sebagai Variabel Mediasi. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Salemba Empat.
- Silverthorne, C. (2004). The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership and Organizational Development Journal*, 25(7), 592–599.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimension, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2002). *Social Cognitive Theory and Self- Efficacy: Implications for Motivation Theory and Practice*.
- Sudarma, K. (2012). Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja dan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(1), 76-83.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,*

dan R&D (23rd ed.). Bandung: Alfabeta.

- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, *15*(4), 666–681.
- Valente, T. W., & Rogers, E. M. (1995). The Origins and Development of the Diffusion of Innovations Paradigm as an Example of Scientific Growth. *Science Communication*, *16*(3), 242–273.
- Vianen, A. E. M. Van. (2000). Person-Organization Fit: The Match between Newcomers’ and Recruiters’ Preferences for Organizational Cultures. *Personnel Psychology*, *53*, 113–149.
- Vianen, A. E. M. van, Pater, I. E. De, & Dijk, F. Van. (2007). Work Value Fit and Turnover Intention: Same-Source or Different-Source Fit. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(2), 188–202.
- Wojtczuk-turek, A., & Turek, D. (2016). The Significance of Perceived Social-Organization Climate for Creating Employees’ Innovativeness the Mediating Role of Person-Organization Fit. *Management Research Review*, *39*(2), 167–195.