



**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN PROAKTIF  
DENGAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* PADA PEKERJA  
*START UP* KOTA SEMARANG**

**SKRIPSI**

**untuk memperoleh gelar sarjana psikologi pada**

**Universitas Negeri Semarang**

oleh

Rhesty Febriani

1511415101

**JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2019**



**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN PROAKTIF  
DENGAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* PADA PEKERJA  
*START UP* KOTA SEMARANG**

**SKRIPSI**

**untuk memperoleh gelar sarjana psikologi pada  
Universitas Negeri Semarang**

oleh

Rhesty Febriani

1511415101

**JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

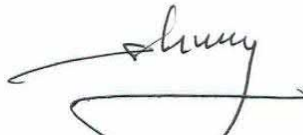
**2019**

## PENGESAHAN

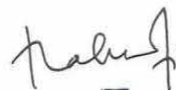
Skripsi dengan judul “Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dengan *Innovative Work Behavior* Pada Pekerja *Start Up* Kota Semarang” telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari Selasa, 6 Agustus 2019.

Panitia :


Ketua  
  
UNNES  
Dr. Drs. Edy Purwanto, M.Si.  
NIP. 196301211967031001

Sekretaris  
  
Drs. Sugeng Haryadi, S.Psi., M.S.  
NIP. 195701251985031001


Penguji I

  
Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.  
NIP. 197905022008012018

Penguji II

  
Binta Mu'tiya Rizki, S.Psi., M.A.  
NIP. 198508252014042002

Penguji III

  
Abdul Azis, S.Psi., M.Si.  
NIP. 198204232014041001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi “Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dengan *Innovative Work Behavior* Pada Pekerja *Start Up* Kota Semarang” ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 6 Agustus 2019

Yang Menyatakan



Rhesty Febriani

1511415101

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

*Life is a choice, and after you select it, don't be regret it.*

(Hidup adalah pilihan, dan setelah kamu memilih apa yang kamu pilih, jangan sesali)

### **Persembahan**

Skripsi ini penulis persembahkan kepada Mamah, Papah, dan keluarga yang senantiasa menasihati dan mendoakan penulis

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dengan *Innovative Work Behavior* Pada Pekerja *Start Up* Kota Semarang” yang telah melalui proses anjang yang menjadikannya berkualitas dan layak untuk menjadi referensi ilmiah bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Achmad Rifai RC, M.Pd sebagai Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugeng Haryadi, S.Psi., M.S, sebagai Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang sekaligus sekretaris siding skripsi.
3. Dr. Drs. Edy Purwanto, M.Si sebagai Ketua Panitia Sidang Skripsi
4. Bapak Abdul Azis, S.Psi., M.Si, sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak pengajaran, mengarahkan penulis dalam menemukan konsep berfikir ilmiah yang menjadikan peneliti sebagai seorang ilmuwan yang berdedikasi dan bertanggung jawab.
5. Ibu Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si., sebagai Penguji I yang telah memberikan sumbangan pemikiran sehingga skripsi ini menjadi lebih berkualitas.

6. Ibu Bunga Mu'tiya Rizki, S.Psi., M.A, sebagai Penguji II sekaligus sebagai Dosen Wali Rombel III Angkatan 2015 yang senantiasa memberikan sumbangan pemikiran serta *support* kepada penulis.
7. Dosen Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, terimakasih atas kesempatan berdiskusi bersama.
8. Pekerja *Start Up* Kota Semarang yang telah berpartisipasi menjadi subjek dalam pada penelitian ini.
9. Sahabat member Perempuan Sholeha yaitu Farah, Fajerin, Mentari, Ratna, dan Ning terimakasih atas kebersamaan yang telah diberikan sejak Sekolah Menengah Pertama hingga saat ini.
10. Teman-teman Psikologi Universitas Negeri Semarang Rombel III Angkatan 2015, terlebih kepada Aprilia Wira Sarifa dan Desinta Kridaningrum terimakasih atas semangat dan dukungan yang telah kalian berikan.
11. Teman-teman Gincu Kost yaitu Nadhia, Mbak Elisa, Yulia, Laeli, Atikah, Desi, Devi, dan Dek Rani terimakasih atas semangat dan dukungannya.
12. Kepada pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi.

Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih setulus hati kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini memberikan manfaat dan kontribusi untuk perkembangan ilmu, khususnya psikologi.

## ABSTRAK

Febriani, Rhesty. 2019. Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dengan *Innovative Work Behavior* Pada Pekerja *Start Up* Kota Semarang. *Skripsi*. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Abdul Azis, S.Psi., M.Si.

Kata Kunci : *Innovative Work Behavior*; Kepribadian Proaktif; *Start Up*

*Start up* merupakan sebuah usaha yang baru didirikan dan masih dalam tahap pengembangan. Keterbatasan yang dialami bisnis *start up* menyebabkan proses inovasi bisnis *start up* pun dilakukan secara terbatas sehingga menghasilkan produk inovasi yang tidak maksimal. Inovasi dalam sebuah *start up* menjadi salah satu faktor yang menentukan tingkat kelangsungan hidup suatu bisnis *start up*. *Innovative work behavior* merupakan suatu proses implementasi dari ide-ide baru ke dalam pada pekerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan performa kerja baik individu, kelompok, maupun organisasi. Salah satu yang diduga melatarbelakangi tinggi rendahnya *innovative work behavior* adalah kepribadian proaktif. Pekerja *start up* dengan kepribadian proaktif tinggi mereka mampu mengubah misi organisasi mereka, menemukan dan menyelesaikan masalah, dan mengambilnya sendiri guna berdampak pada sekitar mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara kepribadian proaktif dengan *innovative work behavior* pada pekerja *start up* Kota Semarang. Sampel penelitian berjumlah 90 pekerja dengan menggunakan salah satu teknik *nonprobability sampling* adalah *incidental sampling*. Data penelitian diambil menggunakan dua skala, yaitu skala *innovative work behavior* yang terdiri dari 39 item. Pengukuran *innovative work behavior* mengacu pada alat ukur skala *innovative work behavior* dan terbukti dengan koefisien reliabilitas 0,933, sedangkan pengukuran kepribadian proaktif menggunakan alat ukur skala kepribadian proaktif yang terdiri dari 39 item yang terbukti reliabilitas 0,943. Hasil analisis menggunakan korelasi *Spearman* menghasilkan nilai *rho* sebesar 0,686 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi ada hubungan antara *innovative work behavior* dan kepribadian proaktif pada pekerja *start up* Kota Semarang diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian proaktif maka semakin tinggi pula *innovative work behavior* pada pekerja *start up*.



## DAFTAR ISI

PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN .....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PRAKATA .....	v
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR BAGAN .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB</b>	
<b>1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	15
1.3 Tujuan Penelitian .....	16
1.4 Manfaat Penelitian .....	16
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	16
1.4.2 Manfaat Praktis .....	16
<b>2 LANDASAN TEORI</b>	
2.1 <i>Innovative Work Behavior</i> .....	18
2.1.1 Pengertian <i>Innovative Work Behavior</i> .....	18
2.1.2 Dimensi <i>Innovative Work Behavior</i> .....	19
2.1.3 Faktor <i>Innovative Work Behavior</i> .....	22
2.1.4 Pengukuran <i>Innovative Work Behavior</i> .....	25
2.2 Kepribadian Proaktif .....	27
2.2.1 Pengertian Kepribadian Proaktif .....	27
2.2.2 Aspek Kepribadian Proaktif .....	29
2.2.3 Karakteristik Kepribadian Proaktif .....	30
2.2.4 Pengukuran Kepribadian Proaktif .....	30

2.3 <i>Start Up</i> .....	32
2.3.1 Pengertian <i>Start Up</i> .....	32
2.4 Hubungan Kepribadian Proaktif Dengan <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	33
2.5 Kerangka Berpikir .....	36
2.6 Hipotesis Penelitian .....	37
3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian .....	38
3.2 Desain Penelitian .....	39
3.3 Variabel Penelitian .....	39
3.3.1 Identifikasi Variabel Penelitian .....	40
2.3.3.1 Variabel Terikat (Y) .....	40
2.3.3.2 Variabel Bebas (X) .....	40
3.3.2 Definisi Operasional variabel .....	40
3.3.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian .....	43
3.4 Populasi dan Sampel .....	44
3.4.1 Populasi .....	44
3.4.2 Sampel .....	44
3.5 Metode dan Alat Pengumpul Data .....	45
3.5.1 Skala <i>Innovative Work Behavior</i> .....	47
3.5.2 Skala Kepribadian Proaktif .....	48
3.6 Validitas dan Reliabilitas .....	50
3.6.1 Validitas .....	50
3.6.1.1 Hasil Uji Validitas .....	51
3.6.2 Reliabilitas .....	52
3.6.2.1 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
3.6.3 Teknik Analisis Data .....	53
4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Persiapan Penelitian .....	54
4.1.1 Orientasi Kacah Penelitian .....	54

4.1.2 Penentuan Subjek Penelitian .....	55
4.1.3 Penyusunan Instrumen Penelitian .....	57
4.1.4 Uji Coba Instrumen .....	58
4.2 Pelaksanaan Penelitian .....	59
4.2.1 Pengumpulan Data Penelitian .....	59
4.2.2 Pemberian Skoring .....	59
4.2.3 Validitas Dan Reliabilitas Instrumen .....	60
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas .....	61
4.2.3.1.1 Validitas Instrumen <i>Innovative Work Behavior</i> .....	61
4.2.3.1.2 Validitas Instrumen Kepribadian Proaktif .....	62
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	63
4.2.3.2.1 Reliabilitas Instrumen <i>Innovative Work Behavior</i> .....	63
4.2.3.2.2 Reliabilitas Instrumen Kepribadian Proaktif.....	63
4.3 Analisis Deskripsi Penelitian .....	64
4.3.1 Gambaran <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	65
4.3.1.1 Gambaran Umum <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	65
4.3.1.2 Gambaran Per Dimensi <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	68
4.3.1.2.1 Gambaran <i>Innovative Work Behavior</i> Dimensi <i>Idea Generation</i> .....	68
4.3.1.2.2 Gambaran <i>Innovative Work Behavior</i> Dimensi <i>Idea Promotion</i> .....	70
4.3.1.2.3 Gambaran <i>Innovative Work Behavior</i> Dimensi <i>Idea Realization</i> .....	72
4.3.2 Gambaran Kepribadian Proaktif Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	77
4.3.2.1 Gambaran Umum Kepribadian Proaktif Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	77
4.3.2.2 Gambaran Per Dimensi <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Pekerja <i>Start</i> <i>Up</i> Kota Semarang .....	80
4.3.2.2.1 Gambaran Kepribadian Proaktif Aspek Kemampuan Mengidentifikasi Peluang.....	80
4.3.2.2.2 Gambaran Kepribadian Proaktif Aspek Menunjukkan Inisiatif.....	82

4.3.2.2.3	Gambaran Kepribadian Proaktif Aspek Mengambil Tindakan.....	85
4.3.2.2.4	Gambaran Kepribadian Proaktif Aspek Bertahan Hingga Mencapai Penutupan Dengan Membawa Perubahan .....	87
4.4	Analisis Inferensial.....	92
4.4.1	Hasil Uji Hipotesis .....	92
4.5	Pembahasan.....	93
4.5.1	Pembahasan Analisis Deskriptif Kepribadian Proaktif Dengan <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	93
4.5.1.1	Analisis Deskriptif <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang.....	93
4.5.1.2	Analisis Deskriptif Kepribadian Proaktif Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	97
4.5.2	Pembahasan Analisis Statistik Inferensial Hubungan Kepribadian Proaktif Dengan <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	99
4.6	Keterbatasan Penelitian.....	102
5	PENUTUP	
5.1	Simpulan .....	103
5.2	Saran.....	104
	DAFTAR PUSTAKA .....	105
	LAMPIRAN .....	109

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Studi Pendahuluan .....	9
Tabel 3.1 Susunan Skoring Skala Psikologi .....	47
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Innovative Work Behavior</i> .....	48
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala Kepribadian Proaktif .....	49
Tabel 3.4 Interpretasi Reliabilitas .....	53
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Skala <i>Innovative Work Behavior</i> .....	61
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Skala Kepribadian Proaktif .....	62
Tabel 4.3 Reliabilitas Instrumen <i>Innovative Work Behavior</i> .....	63
Tabel 4.4 Reliabilitas Instrumen Kepribadian Proaktif.....	63
Tabel 4.5 Penggolongan Kriteria Analisis Berdasarkan <i>Mean</i> Teoritik ( $\mu$ ) ....	64
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	66
Tabel 4.7 Kriteria <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	67
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif <i>Innovative Work Behavior</i> Dimensi <i>Idea</i> <i>Generation</i> .....	68
Tabel 4.9 Kriteria <i>Innovative Work Behavior</i> Dimensi <i>Idea Generation</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	69
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif <i>Innovative Work Behavior</i> Dimensi <i>Idea</i> <i>Promotion</i> .....	70
Tabel 4.11 Kriteria <i>Innovative Work Behavior</i> Dimensi <i>Idea Promotion</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang.....	71
Tabel 4.12 Statistik Deskriptif <i>Innovative Work Behavior</i> Aspek <i>Idea</i> <i>Realization</i> .....	73
Tabel 4.13 Kriteria <i>Innovative Work Behavior</i> Aspek <i>Idea Realization</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	74
Tabel 4.14 Ringkasan Deskriptif Gambaran Per Dimensi <i>Innovative Work</i> <i>Behavior</i> Pada Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	75
Tabel 4.15 Perbandingan Mean Empiris Per Dimensi <i>Innovative Work</i> <i>Behavior</i> .....	76

Tabel 4.16 Statistik Deskriptif Kepribadian Proaktif Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	78
Tabel 4.17 Kriteria Kepribadian Proaktif Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	79
Tabel 4.18 Statistik Deskriptif Kepribadian Proaktif Aspek Kemampuan Mengidentifikasi Peluang.....	80
Tabel 4.19 Kriteria Kepribadian Proaktif Aspek Kemampuan Mengidentifikasi Peluang Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .	81
Tabel 4.20 Statistik Deskriptif Kepribadian Proaktif Aspek Menunjukkan Inisiatif .....	83
Tabel 4.21 Kriteria Kepribadian Proaktif Aspek Menunjukkan Inisiatif <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	84
Tabel 4.22 Statistik Deskriptif Kepribadian Proaktif Aspek Mengambil Tindakan.....	85
Tabel 4.23 Kriteria Kepribadian Proaktif Aspek Mengambil Tindakan <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	86
Tabel 4.24 Statistik Deskriptif Kepribadian Proaktif Aspek Bertahan Hingga Mencapai Penutupan Dengan Membawa Perubahan.....	87
Tabel 4.25 Kriteria Kepribadian Proaktif Aspek Bertahan Hingga Mencapai Penutupan Dengan Membawa Perubahan Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	88
Tabel 4.26 Ringkasan Deskriptif Gambaran Per Aspek Kepribadian Proaktif Pada Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang.....	90
Tabel 4.27 Perbandingan Mean Empiris Per Aspek Kepribadian Proaktif.....	91
Tabel 4.28 Analisis Hubungan Kepribadian Proaktif Dengan <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambarl 2.1 Kerangka Berpikir Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dengan <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang.....	36
Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel Penelitian .....	43
Gambar 4.1 Diagram Gambaran Umum <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang.....	67
Gambar 4.2 Diagram Gambaran <i>Innovative Work Behavior</i> Aspek <i>Idea Generation</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	70
Gambar 4.3 Diagram Gambaran <i>Innovative Work Behavior</i> Aspek <i>Idea Promotion</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang.....	70
Gambar 4.4 Diagram Gambaran <i>Innovative Work Behavior</i> Dimensi <i>Idea Realization</i> Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang.....	74
Gambar 4.5 Diagram Ringkasan Per Dimensi <i>Innovative Work Behavior</i> .....	75
Gambar 4.6 Diagram <i>Mean</i> Empiris Per Dimensi <i>Innovative Work Behavior</i> .....	76
Gambar 4.7 Diagram Gambaran Umum Kepribadian Proaktif Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	79
Gambar 4.8 Diagram Gambaran Kepribadian Proaktif Aspek Kemampuan Mengidentifikasi Peluang Pada Pada Pekerja <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	82
Gambar 4.9 Diagram Gambaran Kepribadian Proaktif Aspek Menunjukkan Inisiatif <i>Start Up</i> Kota Semarang .....	84
Gambar 4.10 Diagram Gambaran Kepribadian Proaktif Aspek Mengambil Tindakan <i>Start Up</i> Kota Semarang.....	87
Gambar 4.11 Diagram Gambaran Kepribadian Proaktif Aspek Bertahan Hingga Mencapai Penutupan Dengan Membawa Perubahan <i>Start Up</i> Kota Semarang.....	89
Gambar 4.12 Diagram Ringkasan Per Aspek Kepribadian Proaktif .....	90
Gambar 4.13 Diagram <i>Mean</i> Empiris Per Aspek Kepribadian Proaktif .....	91

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Skala Penelitian .....	110
Lampiran 2 Tabulasi Penelitian Hasil <i>Try Out</i> .....	128
Lampiran 3 Validitas Hasil <i>Try Out</i> .....	147
Lampiran 4 Tabulasi Skala Penelitian.....	155
Lampiran 5 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	174
Lampiran 6 Statistika Deskriptif .....	186
Lampiran 7 Tabulasi Identitas Responden Besertas Kodingnya.....	190
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis .....	199



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Penduduk Indonesia pada 2019 diproyeksikan mencapai 266,91 juta jiwa berdasarkan survei penduduk antar sensus (Supas) 2015 (Katadata.co.id, 2019). Hasil survei yang dilakukan Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) orang Indonesia yang paling banyak menggunakan internet didominasi oleh generasi millennial, yang rentang usianya mulai 19 tahun sampai 34 tahun. Ada 49,52 persen pengguna internet Indonesia yang berasal dari generasi millennial. Setelahnya, ada kelompok usia 35-54 persen dengan 29,55 persen, kelompok 13-18 tahun dengan 16,68 persen, dan lebih dari 54 tahun dengan 4,24 persen (Kumparan, 2018).

Internet tidak bisa dipisahkan dari kehidupan sehari-hari anak muda zaman sekarang. Anak muda zaman sekarang atau yang lebih dikenal dengan sebutan generasi milenial mempunyai tantangan menyambut Revolusi Industri 4.0 dan bonus demografi tahun 2030. Era Revolusi Industri keempat sebenarnya sedang Indonesia jalani yang ditandai dengan digitalisasi. Dari sistem belanja daring sampai pembayaran uang elektronik (*e-money*). Revolusi industri 4.0 tidak hanya mengubah industri, namun juga pekerjaan, cara berkomunikasi, berbelanja, bertransaksi, dan hingga gaya hidup.

Perubahan dunia kini tengah memasuki era revolusi industri 4.0 atau revolusi industri dunia keempat dimana teknologi informasi telah menjadi basis

dalam kehidupan manusia. Segala hal menjadi tanpa batas (*borderless*) dengan penggunaan daya komputasi dan data yang tak terbatas (*unlimited*) karena dipengaruhi oleh perkembangan internet dan teknologi digital yang massif sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin (Rohida L, 2018).

Industri 4.0 adalah sebuah istilah yang diciptakan pertama kali di Jerman. Perkembangan sejarah revolusi industri dimulai dari industri 1.0, 2.0, 3.0 sampai dengan revolusi industri 4.0. saat ini revolusi yang dihadapi dunia industri adalah revolusi industri 4.0 yang diwarnai oleh kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), super komputer, rekayasa genetika, teknologi nano, dan inovasi. Pada era ini melalui konektivitas dan digitalisasinya mampu meningkatkan efisiensi rantai manufaktur dan kualitas produk dengan adanya penggunaan teknologi internet (Satya, 2018).

Kementerian Perindustrian telah menetapkan empat langkah strategis dalam menghadapi Industri 4.0. Langkah yang akan dilaksanakan tersebut adalah : Pertama, mendorong agar angkatan kerja di Indonesia terus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, terutama dalam menggunakan teknologi *internet of things* atau mengintegrasikan kemampuan internet dengan lini produksi di industri. Kedua, pemanfaatan teknologi digital untuk memacu produktivitas dan daya saing bagi industri kecil dan menengah (IKM) agar mampu menembus pasar ekspor melalui program *e-smart* IKM. Ketiga, pemanfaatan teknologi digital yang lebih optimal dalam perindustrian nasional. Keempat, mendorong inovasi teknologi melalui pengembangan *start up* bisnis dengan memfasilitasi inkubasi

bisnis agar lebih banyak wirausaha berbasis teknologi di Kota Indonesia (Satya, 2018).

Saat ini fenomena perkembangan ekonomi digital di Indonesia memiliki peluang yang sangat menjanjikan di masa depan. Hal itu terlihat dari masifnya inovasi pelaku ekonomi digital dalam melebarkan bisnisnya. Infografis yang didapat dalam *website* Kumparan mengenai masa depan bisnis *start up* di Indonesia menurut *centre for human genetic research* (2016), Indonesia tercatat sebagai negara yang memiliki jumlah *start up* tertinggi di Asia Tenggara, dimana jumlahnya mencapai sekitar 2000 (Kumparan, 2017).

*Start up* merupakan sebuah usaha yang baru didirikan dan masih dalam tahap pengembangan serta masih melakukan penelitian untuk mencari potensi pasar dan semua tergolong dalam bidang teknologi dan informasi (Ries, 2011 dalam Nugraha & Wahyuhastuti, 2017). Semua bisnis *start up* tersebut bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa yang memenuhi kebutuhan sehari-hari konsumen, oleh karenanya mayoritas mereka bergerak dalam bidang *online* (Nugraha & Wahyuhastuti, 2017).

Sejalan dengan pengertian *start up* yang disebutkan oleh Ries, Hardiyanto L (2018) menjelaskan bahwa *start up* merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan keterbatasan sejarah, masih baru yang biasanya mengenai pencarian produk dan dimana tujuan dari *start up* adalah menemukan pasar yang cocok dengan produk dan jasa baru yang akan ditawarkan. Pengusaha yang berada dalam masa *start up* diibaratkan sedang menjalani sebuah perjalanan yang masih

belum teridentifikasi serta terdapat hal-hal yang menakutkan dan mendebarkan sehingga diperlukan persiapan yang matang.

Istilah “*start up*” menjadi populer secara internasional pada masa gelembung dot-com, di mana dalam periode tersebut banyak perusahaan dot-com didirikan secara bersamaan (id.technasia, 2015). Pada awal tahun 2016, Presiden Republik Indonesia Joko Widodo mendeklarasikan visinya untuk menjadikan Indonesia sebagai *The Energy of Asia*, untuk mewujudkan misi tersebut, Pemerintah Indonesia di bawah koordinasi Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian yang berkolaborasi dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika (Menkominfo) dan Bersama PT Kibar Kreasi menginisiasi Gerakan Nasional 1.000 *Start Up* Digital. Tujuannya adalah melahirkan perusahaan rintisan yang berkualitas dan memberikan dampak positif dengan menyelesaikan permasalahan besar di Indonesia (Suryadi D, 2016).

Data dari situs [startupranking.com](http://startupranking.com) mencatat bahwa saat ini terdapat 1463 *start up* yang berada di Indonesia. Angka ini menempatkan Indonesia sebagai negara dengan jumlah *start up* terbesar ketiga di dunia, hanya kalah dari Amerika Serikat dan India. Jawa Tengah sendiri memiliki potensi yang sangat besar, di tahun 2017 dari gerakan 1000 *start up*, 31 persen *start up* yang moncer berasal dari Semarang, Jawa Tengah, yaitu ada Tumbas.in, Lindungi hutan, dan Sampah muda dan semuanya digerakan oleh anak anak muda yang inovatif (TribunJateng.com, 2018).

Perusahaan *startup* dengan perusahaan konvensional memiliki beberapa perbedaan. Seperti artikel yang terdapat dalam *website* Modalku.id (2019) yang

menjelaskan adanya perbedaan dari keduanya. Perbedaan pertama terletak pada mentalitas awalnya. *Startup* fokus melakukan eksperimen yang berisiko karena perlu menemukan model bisnis baru dan aspek pasar yang berpotensi tumbuh karena dibuat untuk membuat pasar baru atau menggebrak yang sudah ada. Sedangkan pada perusahaan konvensional, fokus awalnya adalah untuk mendapatkan profit secepat mungkin karena bertujuan untuk menjadi perusahaan berkelanjutan yang bisa menyejahterakan pemiliknya.

Perbedaan kedua antara *start up* dengan perusahaan konvensional adalah cara pendanaan. *Start up* pendanaan awalnya berasal dari perusahaan pemodal. Besaran jumlah yang dikeluarkan untuk memulai *start up* juga cukup besar. Untuk perusahaan konvensional, pendanaan awal berasal dari keuntungan yang dihasilkan dari hasil usaha sendiri.

Perbedaan ketiga yaitu perusahaan *start up* menerapkan banyak eksperimen berisiko dengan prinsip *test, measure, dan act* demi mencari layanan yang tepat untuk pasar karena tujuan awal *start up* adalah mencari pasar baru atau mendobrak yang lama. Pekerja *start up* juga bisa ikut serta berpartisipasi dalam penerapan ide dan eksperimen inovatif. Sedangkan pada perusahaan konvensional, setiap strategi dijalankan dengan sangat hati-hati dengan meminimalkan risiko yang muncul.

Pada perusahaan *start up*, struktur organisasi cenderung rata. Meskipun ada posisi atasan dan karyawan, namun sekat di antara keduanya tidak terlalu mencolok. Staff bisa berkomunikasi antar divisi dan bahkan atasan. Dengan begitu, komunikasi di perusahaan *startup* berjalan dalam dua arah. Sedangkan

pada perusahaan konvensional, struktur organisasi telah disusun secara formal sesuai budaya korporat. Pada setiap struktur karyawan terdapat posisi atasan yang menentukan batasan untuk menentukan sikap dan perilaku.

Perbedaan terakhir adalah karyawan *start up* dan perusahaan konvensional memiliki ritme kerja yang berbeda. Karyawan *start up* selalu dituntut untuk berkembang dan bekerja lebih cepat. Hal ini karena banyak pekerjaan atau proyek yang harus dipelajari serta diselesaikan dalam waktu yang singkat dengan jumlah karyawan yang tak seberapa. Pada perusahaan *start up*, pekerja juga dituntut untuk serba bisa melakukan pekerjaan yang mungkin tidak termasuk dalam wilayah kerja. Sedangkan di perusahaan konvensional, ritme kerja memang tidak sefleksibel *start up*. Itulah kenapa pekerjaan yang harus diselesaikan tiap orang pun cenderung mudah ditebak. Tiap karyawan sudah memiliki *job desc* yang *settled*.

Dengan adanya beberapa perbedaan perusahaan *startup* dengan perusahaan konvensional, maka dapat disimpulkan bahwa pekerja *startup* harus mampu berpartisipasi dalam penerapan ide dari adanya eksperimen inovatif, kemudian pekerja harus mampu secara aktif dalam menciptakan dan mengaplikasikan ide inovatif yang ia ciptakan meski tanpa meminta persetujuan atasan. Selain itu pekerja *start up* dituntut untuk berperan berkembang dan bekerja lebih cepat.

Secara umum perusahaan *startup* memiliki beberapa karakteristik, yaitu; 1) Perusahaan berumur kurang dari 3 tahun, 2) Karyawan yang dimiliki kurang dari 20 orang, 3) Omset penjualan pertahun kurang dari \$100.000,00, 4) Perusahaan

dalam tahap perkembangan, 5) Mayoritas bergerak dalam bidang teknologi, 6) Produknya pada umumnya berbasis aplikasi dalam model digital, dan 7) Umumnya beroperasi dan bergerak berbasis website dan online, serta 8) Pelakunya mayoritas pemuda (Ryandono, 2018).

Meskipun fenomena perkembangan ekonomi digital di Indonesia memiliki peluang yang sangat menjanjikan di masa depan, namun ada beberapa permasalahan yang akan muncul ketika *start up* dibangun. Menurut Freeman, dkk (2007) dalam Nafizah, U Y (2018) beberapa masalah dalam bisnis *start up* diantaranya menghambat pengembangan bisnis tersebut seperti terbatasnya modal investasi, terbatasnya kemampuan dan *skill* sumber daya manusia, minimnya aliansi strategis, dan minimnya/ketidakadaan proses bisnis. Keterbatasan yang dialami bisnis *start up* menyebabkan proses inovasi bisnis *start up* pun dilakukan secara terbatas sehingga menghasilkan produk inovasi yang tidak maksimal. Masalah keterbatasan proses inovasi ini menyebabkan tingginya tingkat kegagalan dari bisnis *start up* .

Salah satu hal yang tidak dapat dilepaskan oleh *start up* adalah risiko. Hal ini disebabkan oleh inovasi yang ingin dilahirkan oleh *start up*, yang tidak pernah dibuat sebelumnya, ketiadaan pengalaman yang dapat digunakan sebagai acuan tersebut akan menimbulkan risiko selama operasional *start up*, mulai dari pencapaian ide hingga ketika pengguna telah membeli/menggunakan produk *start up* tersebut (Saputra A, 2015). Hal ini sesuai dengan wawancara peneliti dengan CEO (*Chief Executive Officer*) *start up* Tumbas.in yang bernama Bayu Mahendra Saubig. Berikut merupakan kutipan wawancara yang dilakukan :

*Sebenarnya yang ditakutkan ketika membuat start up itu resikonya banyak banget dek. Baik dalam segi pasar, ide, ataupun sumber daya manusianya. Soalnya memang kita dituntut untuk kerja cerdas tapi tetap santai juga. Harus tetap inovatif pokoknya setiap hari harus memikirkan fitur baru untuk aplikasi.*  
(BMS/Laki-Laki/29 tahun)

Meskipun perkembangan *start up* di Indonesia memang cukup pesat, namun meningkatnya perkembangan jumlah *start up* tersebut juga sebanding dengan angka kegagalan yang menimpa *start up*. Faktanya, angka kegagalan *start up* di seluruh dunia bisa mencapai 90%. *CB Insight* merilis 20 hal yang menjadi penyebab kegagalan *start up* dalam membangun bisnisnya, 5 diantaranya paling umum ditemukan sebagai penyebab kegagalan *start up* dari internal perusahaan yaitu: (1) produk yang tidak dibutuhkan pasar (42%), (2) terlalu banyak “bakar uang” (29%), (3) tim yang tidak solid (23%), (4) kalah dalam kompetisi (19%), serta (5) *pricing/cost issues* (18%) (Selasar.com, 2017).

Inovasi dalam sebuah *start up* menjadi salah satu faktor berpengaruh untuk menentukan tingkat kelangsungan hidup suatu bisnis *start up*. Dalam konteks bisnis *start up*, proses inovasi erat kaitannya dengan proses pengembangan produk baru, dimana bisnis *start up* berusaha mengembangkan produk maupun pasar baru Colombelli (2016) dalam Nafizah, U Y (2018). Mengingat pentingnya proses inovasi dalam suatu bisnis *start up*, inovasi baik dari aspek produk maupun proses sebaiknya secara kontinyu dilakukan untuk bersaing dalam persaingan global.

Inovasi didefinisikan sebagai aplikasi ide-ide baru ke dalam produk, proses atau aspek lainnya dalam aktivitas perusahaan dengan fokus untuk mengkomersilkan atau mengekstraksi ide menjadi *value*. Inovasi dalam dunia



kerja dinilai dengan pencapaian hasil hingga pembaharuan yang absolut dan besar (Rogers M, 1998).

Jones, B (2012) menyatakan bahwa proses inovasi tidak terlepas dari peran sumber daya yang dimiliki individu itu sendiri, semakin banyak pengetahuan yaitu terdiri dari keterampilan, kompetensi, dan pengalaman yang individu peroleh maka mereka akan semakin meningkatkan kemampuan kognitif mereka yang mengarah pada kegiatan produktif yang efisien di tempat kerja. Pada akhirnya, individu tersebut akan lebih mampu dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan demikian dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan yang memerlukan integrasi dan adaptasi pengetahuan sebelumnya dengan pengetahuan yang baru. Scott dan Bruce (1994) menyebut istilah inovasi pada tingkat individu sebagai *individual innovative behavior*, yang selanjutnya diterjemahkan sebagai perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*).

Peneliti melakukan studi pendahuluan pada tanggal 25 Februari 2019 dengan memberikan kuesioner menggunakan *google form* kepada 17 pekerja *start up* Kota Semarang. Berikut hasil studi pendahuluan yang telah disajikan dalam table 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1 Hasil Studi Pendahuluan

No.	Aitem	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya terus menerus mencari cara-cara baru untuk meningkatkan beberapa hal dalam hidup saya	17 (100%)	0 (0%)
2.	Saya mencari atau mengupdate informasi terkait perkembangan metode, teknik, atau alat kerja baru	17 (100%)	0 (0%)
3.	Saya mengambil inisiatif untuk memulai proyek baru	14 (82%)	3 (18%)
4.	Saya meminta persetujuan orang lain atas gagasan atau ide inovatif yang saya berikan	16 (94%)	1 (6%)

5.	Di mana pun saya berada, saya berusaha sekuat tenaga untuk melakukan suatu perubahan	15 (88%)	2 (12%)
6.	Saya berusaha membuat rekan kerja menjadi tertarik dan antusias atas gagasan atau ide inovatif yang saya berikan	16 (94%)	1 (6%)
7.	Saya suka tantangan	16 (94%)	1 (6%)
8.	Saya menerapkan gagasan atau ide inovatif saya kedalam praktik nyata yang bermanfaat	17 (100%)	0 (0%)
9.	Ketika saya memiliki masalah, saya mengatasinya secara langsung	15 (88%)	2 (12%)
10.	Saya menjadikan gagasan atau ide saya sebagai rutinitas dalam bekerja	15 (88%)	2 (12%)
11.	Jika saya melihat seseorang dalam masalah, saya membantu dengan cara apa pun yang saya bisa	15 (88%)	2 (12%)
12.	Saya mengevaluasi kegunaan gagasan atau ide inovatif saya	100 (100%)	0 (0%)
<b>Total</b>		190 (93%)	14 (7%)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas hasil studi pendahuluan yang dilakukan menunjukkan adanya indikasi perilaku kerja inovatif pada pekerja *start up* . Mengacu pada kuesioner pada item nomor 8 menunjukkan 17 dari 17 pekerja *start up* menunjukkan bahwa mereka menerapkan gagasan atau ide inovatif mereka kedalam praktik nyata yang bermanfaat. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan CEO (*Chief Executive Officer*) *start up* Ngeles.in yang bernama David Mafazi. Berikut merupakan kutipan wawancara yang dilakukan :

*Jadi kan aku bikin ngeles.in itu benar-benar berdasarkan keprihatinaku mengenai mahasiswa yang mau dibayar murah karena dia ikut lembaga bimbel (mengajar). Nah biasanya bimbel itu ngasih bayaran sedikit karena mereka bisa ambil 50% dari pendapatan. Padahal kan yang capek mahasiswa yang ngajar mahasiswa yang kerumah buat les privat ya mahasiswa juga kan. Makanya aku pengen bikin ngeles.in bermanfaat buat orang lain dengan cara bikin aplikasi sebagai wadah buat mahasiswa dan aku ambil untung hanya 20% dari pendapatan mereka,*

(DM/Laki-Laki/26 tahun)

Janssens, O (2000) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai inisiasi penciptaan, pengenalan, dan penerapan gagasan baru yang bertujuan untuk meningkatkan performa kerja individu, kelompok, dan organisasi. Sedangkan menurut Jong & Hartong (2010) perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan intensional terhadap ide, proses, produk, dan prosedur baru, termasuk menuju implementasinya.

Mengacu pada kuesioner pada item nomor 1 menunjukkan sebanyak 17 dari 17 pekerja *start up* terus menerus mencari cara-cara baru untuk meningkatkan beberapa hal dalam hidupnya. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan CEO (*Chief Executive Officer*) *start up* Tumbas.in yang bernama Bayu Mahendra Saubig. Berikut merupakan kutipan wawancara yang dilakukan :

*Meskipun tumbas.in sudah pernah menang juara satu lomba NextDev tahun 2018, terus juga menang kemarin di Indosat event innovation contest gitu juara dua tapi team kita ga cepat puas gitu. Kan umurnya baru 3 tahun juga dek jadi masih rawan kalau tidak cari ide baru untuk kedepannya ya takutnya menurun kitanya.*

(BMS/Laki-Laki/29 tahun)

*Innovative Work Behavior* (IWB) biasanya tidak hanya mencakup eksplorasi peluang dan generasi ide-ide baru tetapi juga dapat mencakup perilaku yang diarahkan menuju penerapan perubahan, menerapkan pengetahuan baru atau meningkatkan proses meningkatkan kinerja pribadi dan / atau bisnis (perilaku berorientasi implementasi) (Jong & Hartog, 2008).

Lebih lanjut lagi, Jong & Hartog (2010) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki hubungan yang dekat dengan kreativitas pekerja. Namun keduanya memiliki perbedaan. Kreatifitas karyawan adalah produksi ide-ide baru dan berguna mengenai produk, layanan, proses, dan prosedur, namun perilaku kerja inovatif secara eksplisit dimaksudkan untuk memberikan semacam manfaat. Pada penelitian selanjutnya Jong & Hartog (2010) mengungkapkan bahwa semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dimunculkan oleh pegawai, maka semakin banyak inovasi yang dihasilkan oleh suatu organisasi.

*Innovative work behavior* merupakan upaya yang sengaja dilakukan individu untuk membuat, mengenalkan, dan menerapkan ide baru dalam peran pekerjaannya, kelompok, maupun organisasi (Scott & Bruce, 1994 dalam Janssen O, 2000). Janssen, O (2000) menambahkan, adapun keuntungan dari inovasi dapat mencakup berfungsinya organisasi dan memberikan manfaat sosial-psikologis dengan lebih baik bagi pekerja individu tau kelompok individu. Hal ini seperti adanya kesesuaian yang lebih tepat di antara apresiasi dari tuntutan pekerjaan dengan sumber daya pekerja, peningkatan kepuasan kerja, dan komunikasi interpersonal yang lebih baik.

Munculnya perilaku kerja inovatif pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hammond dkk (2011) terdapat empat faktor utama yang memengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu faktor *individual differences* yaitu kepribadian, motivasi, *job characteristic*, dan *job contextual* yang terkait dengan dukungan untuk kreatifitas dan inovasi,

iklim positif organisasi, sumber daya organisasi, dukungan *supervisor*, *leader-member exchange*, dan kepemimpinan transformal.

Dari beberapa faktor individual yang berhubungan dengan perilaku kerja inovatif seperti yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti tertarik untuk memahami secara mendalam terkait faktor *individual differences* yaitu kepribadian. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins dan Judge (2013) dalam Windiarsih & Etikariena (2017) yang menyebutkan bahwa faktor yang secara signifikan dapat memengaruhi individu dalam menampilkan suatu perilaku adalah kepribadian.

Janssen, O (2003) mengatakan bahwa perilaku kerja inovatif biasanya mencakup eksplorasi peluang dan generalisasi ide-ide baru, tetapi juga dapat mencakup perilaku yang diarahkan menuju penerapan perubahan, menerapkan pengetahuan baru atau meningkatkan proses meningkatkan kinerja pribadi dan / atau bisnisnya. Dengan kata lain, untuk dapat melakukan perilaku inovatif, dibutuhkan kesediaan individu untuk secara aktif terlibat dalam mengimplementasikan ide baru yang dimilikinya. Adapun kepribadian yang menemukan adanya keaktifan sebagai salah satu faktor yang dimiliki adalah kepribadian proaktif.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas hasil studi pendahuluan yang dilakukan menunjukkan adanya indikasi kepribadian proaktif pada pekerja *start up*. Mengacu pada kuesioner pada item nomor 3 menunjukkan 14 dari 17 pekerja *start up* menunjukkan bahwa mereka mengambil inisiatif untuk memulai proyek baru. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan CTO (*Chief*

*Technology Officer*) *start up* Ngeles.in yang bernama Faozi. Berikut merupakan kutipan wawancara yang dilakukan :

*Aku sih prefer kalau ada apa-apa ya pasti aku komunikasiin ke atasan. Misal ada ide baru ya aku inisiatif gitu langsung sampaikan ide aku ke atasan tanpa nunggu disuruh mencari ide atau kaya semacam sesuatu yang baru. Soalnya kan kalau kerja disini kan kerja team banget ya. Termasuk kalau misal ada masalah atau trouble di aplikasi ya pasti aku langsung turun tangan tapi itu kalau urgent banget harus aku yang ngatasin yaudah aku yang langsung benerin tanpa bilang ke atasan gitu.(F/Laki-Laki/27 tahun)*

Bateman & Crant (1993) dalam [Seibert](#), [Crant](#), & [Kraimer](#) (1999) mendefinisikan kepribadian proaktif adalah orang yang relatif tidak dibatasi oleh kekuatan situasional dan mempengaruhi perubahan lingkungan mereka. Bateman & Crant memandang kepribadian proaktif sebagai kecenderungan stabil terhadap menampilkan perilaku proaktif.

Orang dengan proaktif mampu memindai peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan bertahan sampai mereka mencapai akhir dengan membawa perubahan. Sementara orang yang kurang proaktif bersifat pasif dan reaktif; mereka cenderung beradaptasi dengan keadaan daripada mengubahnya. Orang yang tidak proaktif menunjukkan pola yang berlawanan - mereka gagal mengidentifikasi, apalagi merebut, peluang untuk mengubah banyak hal. Mereka menunjukkan sedikit inisiatif, dan mengandalkan orang lain untuk menjadi kekuatan bagi perubahan. Mereka secara pasif beradaptasi dengan, dan bahkan bertahan dengan keadaan mereka (Bateman, T. S., & Crant, J. M, 1993).

Penelitian mengenai *start up* digital yang berkaitan dengan keilmuan psikologi masih jarang dilakukan. Meskipun sudah ada penelitian mengenai

perilaku kerja inovatif pada pekerja *start up* , namun belum ada peneliti yang meneliti mengenai kepribadian proaktif pada pekerja *start up* digital. Studi lain yang mendukung adanya hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif dilakukan oleh Li, Liu, Liu, & Wang (2016). Penelitian lain yang menguji hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh Windiarsih & Etikariena (2017) mengenai perilaku kerja inovatif di BUMN X. Perbedaan peneliti dengan peneliti sebelumnya ialah dalam pemilihan subyek dan pengembangan metode penelitian. Hal ini dilakukan dengan cara mengembangkan skala kedua variabel dengan cara modifikasi skala *innovative work behavior* milik Janssen (2000) dan skala kepribadian proaktif Bateman, T. S., & Crant, J. M, (1993).

Lebih lanjut penelitian ini akan memberikan gambaran tentang hubungan kepribadian proaktif dengan *innovative work behavior* pada pekerja *start up* Kota Semarang. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pekerja *start up* Kota Semarang. Seiring dengan menarik minat masyarakat terhadap pelayanan yang dilakukan oleh pada bisnis *start up* dengan perkembangan teknologi berbasis aplikasi *online*, sehingga penelitian dalam bidang ini menjadi topik yang menarik untuk diteliti. Harapannya peneliti dapat menginformasikan kepada perusahaan *start up* dan masyarakat terkait penelitian. Informasi diharapkan memberi pengaruh positif terhadap perusahaan dan masyarakat.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran *innovation work behavior* pada pekerja *start up* Kota Semarang?

2. Bagaimana gambaran kepribadian proaktif pada pekerja *start up* Kota Semarang?
3. Bagaimana hubungan antara kepribadian proaktif *innovation work behavior* pada pekerja *start up* Kota Semarang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui gambaran *innovative work behavior* pada pekerja *start up* Kota Semarang.
2. Mengetahui gambaran kepribadian proaktif pada pekerja *start up* Kota Semarang.
3. Menguji ada tidaknya hubungan antara kepribadian proaktif dengan *innovative work behavior* pada pekerja *start up* Kota Semarang?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian ilmu psikologi khususnya dalam bidang industri dan organisasi mengenai hubungan antara kepribadian proaktif dengan *innovative work behavior* pada pekerja *start up* Kota Semarang.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi mahasiswa dapat dijadikan tambahan informasi mengenai hubungan antara kepribadian proaktif dengan *innovative work behavior* pada pekerja



*start up* Kota Semarang. Sehingga mahasiswa sebagai kaum intelektual mampu memberikan informasi yang obyektif berkaitan dengan pekerja *start up*. Dengan adanya penelitian ini diharapkan informasi yang disampaikan tidak menimbulkan ketidaknyamanan salah satu pihak, baik dari sisi pekerja *start up* maupun masyarakat luas yang menggunakan aplikasi *start up* .

2. Bagi pembaca untuk memberi informasi sejauh mana hubungan antara kepribadian proaktif dengan *innovative work behavior* pada pekerja *start up* Kota Semarang.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris mengenai hubungan kepribadian proaktif dengan *innovative work behavior* pada pekerja *start up* Kota Semarang.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### ***2.1 Innovative Work Behavior***

##### ***2.1.1 Pengertian Innovative Work Behavior***

*Innovative work behavior* dalam Bahasa Indonesia memiliki arti perilaku kerja inovatif. Menurut West dan Farr (1989) dalam Janssen (2000), *innovative work behavior* didefinisikan sebagai penciptaan yang disengaja, pengenalan dan penerapan ide-ide baru dalam peran kerja, grup atau organisasi, untuk mendapatkan manfaat kinerja, grup, atau organisasi. Definisi ini membatasi perilaku inovatif menjadi upaya yang disengaja memberikan hasil baru yang bermanfaat.

Inovasi didefinisikan sebagai aplikasi ide-ide baru ke dalam produk, proses atau aspek lainnya dalam aktivitas perusahaan dengan fokus untuk mengkomersilkan atau mengekstraksi ide menjadi *value*. Inovasi dalam dunia kerja dinilai dengan pencapaian hasil hingga pembaharuan yang absolut dan besar (Rogers M, 1998).

Menurut De Jong *innovative work behavior* atau perilaku kerja inovatif mencakup eksplorasi peluang dan generalisasi dari ide-ide baru (perilaku yang berhubungan dengan kreativitas), namun perilaku kerja inovatif juga dapat mencakup perilaku yang diarahkan menuju penerapan perubahan, menerapkan pengetahuan baru, atau meningkatkan proses kinerja pribadi dan / atau bisnis yang

berorientasi kepada implementasi dari ide tersebut kedalam pekerjaannya (Jong & Hartog, 2008)

Hal ini sejalan dengan pengertian *innovative work behavior* yang dikemukakan oleh Janssen (2000). Janssen menjelaskan bahwa *innovative work behavior* merupakan penciptaan yang disengaja, pengenalan dan penerapan ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, yang bertujuan untuk mendapatkan manfaat peran kinerja, kelompok, atau organisasi. Jansen menambahkan, keuntungan dari inovasi dapat mencangkup berfungsinya organisasi dan memberikan manfaat sosial-psikologis dengan lebih baik bagi pekerja individu atau kelompok individu. Hal ini seperti adanya kesesuaian yang lebih tepat di antara apresiasi dari tuntutan pekerjaan dengan sumber daya pekerja, peningkatan kepuasan kerja, dan komunikasi interpersonal yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa uraian pengertian *innovative work behavior* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *innovative work behavior* adalah suatu proses implementasi dari ide-ide baru ke dalam pekerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan performa kerja baik individu, kelompok, maupun organisasi.

### **2.1.2 Dimensi *Innovative Work Behavior***

Janssen (2000) mengadaptasi dan menjabarkan dimensi *innovative work behavior* milik Scott & Bruce (1994). Dimensi dan indikator dari perilaku kerja inovatif yang diadaptasi Janssen (2000) adalah :

#### **1. *Idea Generation***

*Idea generation* adalah proses individu memproduksi ide dalam bentuk apapun untuk menyelesaikan suatu masalah atau ketidakpastian yang muncul

dalam pekerjaan. Menurut Jong & Hartog (2010) generalisasi ide berhubungan dengan produk, layanan, atau proses baru. Generalisasi ide yang baik berusaha melihat masalah kesenjangan masalah yang ada dari sudut pandang yang berbeda. Dimensi ini diukur dengan indikator :

- a. Membuat ide baru untuk isu yang sulit
- b. Mencari metode, teknik, dan instrument baru

## 2. *Idea Promotion*

*Idea promotion* adalah proses individu untuk terlibat dalam kegiatan sosial dengan cara mencari teman ataupun rekan kerja untuk membangun koalisi pendukung yang akan memberikan kekuatan yang diperlukan di belakangnya (Galbraith & Kanter, 1988 dalam Janssen, 2000). Menurut Jong & Hartog (2010) sebagian besar ide perlu dipromosikan karena mereka sering tidak cocok dengan apa yang sudah ada di dalam kelompok kerja atau organisasi mereka. Dimensi ini diukur dengan indikator :

- a. Menggeneralisasi solusi original untuk mengatasi masalah
- b. Memobilisasi dukungan untuk ide inovatif
- c. Mendapatkan persetujuan untuk ide inovatif
- d. Membuat anggota organisasi paling antusias untuk ide inovatif

## 3. *Idea Realization*

*Idea realization* adalah proses individu untuk menerapkan ide dalam peran kerja, kelompok atau organisasi. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator :

- a. Mentransferkan ide inovatif kedalam aplikasi berguna
- b. Mengenalkan ide inovatif ke lingkungan kerja dengan cara sistematis

c. Mengevaluasi utilitas dari ide inovatif

Menurut Jong & Hartong (2008) menjelaskan adanya empat dimensi dalam perilaku kerja inovatif, diantaranya :

1. *Idea Exploration*

Eksplorasi ide termasuk mencari cara guna meningkatkan suatu produk, layanan atau proses. Pada saat mengkesplorasi ide terdapat usaha untuk mencoba memikirkan alternatif cara untuk menyelesaikan.

2. *Idea Generation*

Generasi ide berhubungan dengan produk, layanan atau proses baru, masuk ke pasar baru, peningkatan proses kerja saat ini atau secara umum, kemudian mencari solusi untuk masalah yang akan diidentifikasi. Karter (1988) dalam Jong & Hartong (2008) menambahkan bahwa generasi ide juga sering melibatkan penataan ulang potongan yang sudah ada menjadi keseluruhan yang baru.

3. *Idea Championing*

*Idea championing* atau memperjuangkan gagasan ide berkaitan dengan suatu usaha guna mencari dukungan dan membangun koalisi dengan mengekspresikan antusiasme dan kepercayaan diri mengenai keberhasilan suatu inovasi, dalam hal ini berkaitan dengan suatu usaha yang gigih, dan mendapatkan sosok seseorang yang hebat yang akan terlibat dalam suatu ide.

4. *Idea Implementation*

Implementasi gagasan ide merupakan suatu ide yang diimplementasikan ke dalam proses dan perilaku kerja rutin seperti pengembangan produk baru

atau proses kerja, dan adanya pengujian terhadap ide baru maupun memodifikasi suatu ide yang sudah ada.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, maka peneliti menggunakan dimensi Janssen (2000) yang menyebutkan bahwa dimensi *innovative work behavior* adalah *ide generation*, *ide promotion*, dan *idea implementation* yang akan dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

### **2.1.3 Faktor *Innovative Work Behavior***

Munculnya perilaku kerja inovatif pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hammond dkk (2011) terdapat empat faktor utama yang memengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu :

#### **1. *Individual Differences* (Kepribadian)**

Dalam teori *big five personality*, keterbukaan terhadap pengalaman paling jelas terkait dengan perilaku inovatif. Individu yang memiliki keterbukaan yang tinggi, maka semakin ia memiliki keingintahuan intelektual yang tinggi, imajinasi, kemandirian, dan kepekaan terhadap seni (McCrae, 1987 dalam Hammond dkk, 2011) dan dengan demikian, kecil kemungkinannya untuk menghindari dari pengalaman dan pengaplikasian perubahan baru dalam kerjanya. Individu yang memiliki keterbukaan yang tinggi akan cenderung terlibat dalam pemikiran yang berbeda.

#### **2. Motivasi**

Motivasi intrinsik mengacu pada motivasi yang berasal dari keterlibatan individu dalam tugas, sedangkan motivasi ekstrinsik mengacu pada motivasi

yang berasal dari faktor di luar tugas, seperti hadiah atau kompensasi (Annabelle, 1996 dalam Hammond dkk, 2011). Individu akan lebih termotivasi untuk terlibat aktif dalam proses mengirimkan saran atau menerapkan proses kerja inovatif apabila ia dihargai oleh organisasinya. Dalam hal ini, Apabila (1979) dalam Hammond dkk (2011) menjelaskan bahwa beberapa faktor ekstrinsik dapat membatasi perhatian pada konsepsi dan interpretasi tugas yang ada, sedangkan motivasi intrinsik lebih kondusif untuk pemrosesan informasi yang berbeda, yang memungkinkan individu untuk mengeksplorasi solusi yang berbeda untuk masalah atau tugas tersebut.

### 3. *Job Characteristic*

Karakteristik pekerjaan yang paling sering dipelajari sebagai prediktor inovasi adalah *job complexity*, *job autonomy*, *time pressure*, dan *role requirements*. Pekerjaan yang lebih kompleks dapat menuntut lebih banyak inovasi dalam sifat mereka dengan cara individu secara bersamaan fokus terhadap aspek pekerjaan mereka. Pekerjaan dengan sedikit kebijaksanaan dalam bagaimana, kapan, atau di mana pekerjaan dilakukan dapat menghambat kemampuan karyawan untuk menjadi inovatif. Sebaliknya, pekerjaan dengan sedikit kebijaksanaan akan memberikan kebebasan dan kemandirian kepada karyawan untuk menentukan prosedur mana yang harus digunakan untuk melaksanakan tugas.

### 4. *Job Contextual*

Faktor kontekstual dapat mempengaruhi kinerja inovatif melalui pengaruh pada motivasi intrinsik karyawan dalam melakukan tugas (Shalley et al, 2004

dalam Hammond dkk, 2011). Dalam hal ini, Hammond menjelaskan faktor kontekstual berhubungan dengan dukungan untuk kreativitas atau inovasi, iklim positif organisasi, sumber daya organisasi, dukungan *supervisor*, *leader-member exchange*, dan kepemimpinan transformal.

a. Dukungan untuk kreativitas atau inovasi

Studi empiris di tingkat organisasi dan kelompok telah memberikan bukti dukungan untuk inovasi berhubungan positif dengan hasil inovatif (Scott & Bruce dalam Hammond dkk, 2011).

b. Iklim Positif Organisasi

Iklim kerja positif membangun semua fokus pada persepsi tentang lingkungan kerja yang positif, terbuka, dan suportif. Hal ini termasuk keamanan psikologis, iklim keselamatan partisipatif, dukungan sosial-politik, pertukaran antara anggota dan tim, dan iklim kelompok terbuka.

c. Sumber Daya Organisasi

Sumber daya organisasi terkait dengan pembentukan perilaku kerja inovatif misalnya informasi, dukungan teknis, dan dukungan instrumental dapat memberikan karyawan dengan bantuan dan sumber daya yang dibutuhkan, dengan demikian akan memfasilitasi inovasi individu.

d. Dukungan *Supervisor*

Peran pemimpin yaitu memfasilitasi inovasi sepanjang proses inovasi berlangsung melalui bimbingan mereka, memprakarsai struktur, dukungan, memberikan taktik yang memotivasi, dan memberikan contoh bagaimana memperjuangkan sesuatu. Dukungan supervisor harus



meningkatkan perilaku kreatif dengan meningkatkan minat karyawan di tempat kerja (Oldham & Cummings, 1996 dalam Hammond dkk, 2011).

e. *Leader-Member Exchange*

Dalam teori LMX, sebagai hubungan antara pemimpin dan bawahan berkembang, mereka akan memiliki perpindahan dari hubungan formal ke hubungan kualitas yang lebih tinggi yang ditandai dengan rasa saling percaya dan hormat. Selain itu, dalam hubungan LMX yang berkualitas tinggi, bawahan harus memiliki lebih banyak kebebasan otonomi dan pengambilan keputusan.

f. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional harus meningkatkan kreatif dan perilaku inovatif karena nantinya akan meningkatkan motivasi bersama dengan dukungan sosial dan dukungan ide.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan faktor *innovative work behavior* adalah *individual differences* yaitu kepribadian, motivasi, *job characteristic*, dan *job contextual* yang terkait dengan dukungan untuk kreatifitas dan inovasi, iklim positif organisasi, sumber daya organisasi, dukungan *supervisor*, *leader-member exchange*, dan kepemimpinan transformal.

#### **2.1.4 Pengukuran *Innovative Work Behavior***

Menurut Janssen (2000), *innovative work behavior* merupakan penciptaan yang disengaja, pengenalan dan penerapan ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, yang bertujuan untuk mendapatkan manfaat peran

kinerja, kelompok, atau organisasi. Janssen menjelaskan bahwa pengukuran *innovative work behavior* terdiri dari sembilan item. Rinciannya adalah 3 item yang merujuk pada aspek *idea generation*, 3 item merujuk pada aspek *idea promotion*, dan 3 item merujuk pada aspek *idea realization*. Hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,95

Sedangkan Jong dan Hartog (2008) menjelaskan bahwa pengukuran *innovative work behavior* mengembangkan skala menjadi 17 item yang terdiri dari 5 item merujuk pada aspek *exploration*, 4 item merujuk pada aspek *idea generation*, 4 item merujuk pada item merujuk pada aspek *idea championing*, dan 4 item merujuk pada aspek *idea implementation*. Hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,70.

Dalam penelitian ini, pengukuran *innovative behavior* dalam penelitian ini menggunakan aspek *innovative work behavior* yang dimodifikasi oleh Janssen (2000). Pertimbangan dalam pemilihan alat ukur adalah koefisien reliabilitas alat ukur yang dikemukakan oleh Janssen (2000) lebih besar dibandingkan dengan alat ukur yang dikemukakan oleh Jong dan Hartog (2008). Selain itu, aspek *idea exploration* dan *idea generation* yang dikemukakan oleh Jong dan Hartog (2008) memiliki pengertian yang mirip seperti aspek *idea generation* yang dikemukakan oleh Janssen (2000). Oleh karena itu, pertimbangan aspek ini dipilih karena dirasa lebih menjelaskan *innovative work behavior* secara komprehensif dan efektif. Dalam pengembangan alat ukur, Sembilan item yang dikemukakan oleh Janssen dikembangkan menjadi indikator yang mewakili ketiga aspek kemudian dikembangkan menjadi 40 item.

## **2.2 Kepribadian Proaktif**

### **2.2.1 Pengertian Kepribadian Proaktif**

Para ahli teori mempertimbangkan interaksi yang dinamis yang mana proses hubungan antara seseorang dengan lingkungannya ditandai oleh kausal timbal balik. Dengan demikian, individu, lingkungan, dan perilaku terus menerus saling mempengaruhi satu sama lain (Bandura, 1986 dalam Batelman & Crant, 1993). Adanya kekonsistenan ini, terdapat satu strategi terbaru untuk mempelajari kepribadian yang berfokus pada hubungan antara seseorang dengan lingkungannya dimana individu dapat mempengaruhi situasi mereka. Orang tidak akan menerima secara pasif tekanan dari lingkungan, melainkan mereka akan mempengaruhi lingkungannya sendiri (Batelman dan Crant, 1993).

Teori kepribadian dasar melalui pendekatan psikologi dikemukakan oleh Erich Fromm yang menyatakan bahwa pada dasarnya manusia merasa kesepian dan dirinya terisolasi karena ia terlepas dari alam dan orang lain. Oleh karenanya manusia memiliki hubungan dengan kebebasan. Menurutnya, manusia memiliki dua cara dalam menanggulangi rasa kesepiannya itu, yang pertama, manusia mengikatkan dirinya dalam suasana kasih dan bekerja sama, atau mendapatkan rasa aman dengan cara menyerahkan diri sepenuhnya dengan masyarakat. Cara yang kedua adalah manusia harus masuk kedalam suatu ikatan baru. Oleh karenanya adanya kebebasan ini membutuhkan adanya keterikatan dengan orang lain (Muhni, 1977). Maka dapat disimpulkan bahwa adanya keterikatan individu

dengan lingkungannya membutuhkan interaksi satu sama lain supaya individu dapat mempengaruhi lingkungannya.

Adanya kecenderungan yang relatif stabil untuk mempengaruhi lingkungan yang membedakan orang berdasarkan sejauh mana mereka mengambil tindakan untuk berubah di lingkungan mereka merupakan pengertian dari kepribadian proaktif yang diungkapkan oleh Batelman dan Crant (1993). Hal ini sejalan dengan dimensi perilaku proaktif yang berakar pada kebutuhan orang untuk memanipulasi dan mengendalikan lingkungan (White, 1959; Langer, 1983 dalam Batelman & Crant, 1993)

Lebih lanjut Crant (1995) memperluas definisi ini dengan menggambarkan individu dengan kepribadian proaktif yang tinggi tidak dibatasi oleh kekuatan situasional dan mampu mempengaruhi perubahan lingkungan. Kepribadian proaktif juga terkait dengan perasaan tanggung jawab untuk perubahan yang konstruktif, atau sejauh mana seseorang merasakan tanggung jawab untuk mendefinisikan kinerja kembali dengan upaya memperbaiki situasi, mengembangkan prosedur baru, dan memperbaiki masalah luas (Fuller et al, 2006 dalam Kim, Hon, & Crant, 2009).

Orang yang memiliki kepribadian proaktif mampu memindai peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan bertahan sampai mereka mencapai akhir dengan membawa perubahan. Sementara orang yang kurang proaktif bersifat pasif dan reaktif; mereka cenderung beradaptasi dengan keadaan daripada mengubahnya. Orang yang tidak proaktif menunjukkan pola yang berlawanan - mereka gagal mengidentifikasi, apalagi merebut peluang untuk mengubah banyak

hal. Mereka menunjukkan sedikit inisiatif, dan mengandalkan orang lain untuk menjadi kekuatan bagi perubahan. Mereka secara pasif beradaptasi dengan, dan bahkan bertahan dengan keadaan mereka (Bateman, T. S., & Crant, J. M, 1993).

Berdasarkan beberapa uraian pengertian kepribadian proaktif diatas, maka dapat disimpulkan bahwa individu dengan kepribadian proaktif mampu mengubah lingkungan dengan cara mampu melihat peluang yang ada, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan mampu bertahan hingga mereka mencapai akhir sesuai dengan tujuannya.

### **2.2.2 Aspek Kepribadian Proaktif**

Aspek-aspek kepribadian proaktif yang dikemukakan oleh Bateman, T. S., & Crant, J. M, (1993), yaitu :

#### **1. Kemampuan Mengidentifikasi Peluang**

Kemampuan mengidentifikasi peluang yaitu kemampuan individu dalam mengenali peluang lebih dulu dari orang lain (Rizkiani & Sawitri, 2015). Hal ini diperkuat dengan tanggapan dari Seibert, Crant, dan Kraimer (1999) yang menyatakan bahwa orang dengan kepribadian proaktif, mereka akan lebih dapat mengidentifikasi dan mengejar peluang untuk pengembangan diri, seperti memperoleh pendidikan lebih lanjut atau keterampilan yang dibutuhkan untuk promosi di masa depan.

#### **2. Menunjukkan Inisiatif**

Menunjukkan inisiatif dalam kepribadian proaktif yaitu kecenderungan individu untuk memperbaiki hal yang tidak disukainya dan selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu (Rizkiani & Sawitri, 2015). Hal ini

sesuai dengan pendapat Fuller & Marler (2009) yang mengungkapkan bahwa kepribadian proaktif adalah suatu tindakan dalam mengambil inisiatif pribadi dalam berbagai kegiatan dan situasi.

### 3. Mengambil Tindakan

Dalam hal ini, mengambil tindakan yaitu kemampuan individu untuk mewujudkan gagasannya menjadi kenyataan dan membuat perubahan di lingkungannya (Rizkiani & Sawitri, 2015). Orang dengan kepribadian proaktif akan mengambil tindakan untuk mempengaruhi lingkungan mereka (Bateman, T. S., & Crant, J. M, 1993).

### 4. Bertahan Hingga Mencapai Penutupan Dengan Membawa Perubahan

Bertahan hingga mencapai penutupan dengan membawa perubahan dapat dikatakan sebagai tindakan gigih, yaitu kecenderungan individu untuk tetap mempertahankan gagasan dan keyakinannya hingga mencapai perubahan yang berarti meskipun menghadapi berbagai rintangan (Rizkiani & Sawitri, 2015).

Berdasarkan aspek-aspek yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan aspek kepribadian proaktif adalah mampu mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan bertahan hingga mencapai penutupan dengan membawa perubahan.

#### **2.2.3 Karakteristik Kepribadian Proaktif**

Menurut Bateman, T. S., & Crant, J. M, (1993) karakteristik kepribadian proaktif ditandai oleh beberapa proses, yaitu :

1. Seleksi, dalam hal ini merupakan proses yang terjadi ketika orang memilih situasi untuk berpartisipasi dalam suatu hal (Schneider, 1983).

2. Restrukturasi kognitif, mengacu pada proses yang digunakan oleh seseorang untuk memahami, menafsirkan, atau menilai lingkungan mereka (Secord dan Backman, 1986; Lazarus, 1984).
3. Pembangkitan, dalam hal ini dimana orang-orang secara tidak sengaja membangkitkan reaksi dari orang lain, sehingga mengubah lingkungan sosial mereka sendiri (Buss, 1987; Scarr dan McCartney, 1983)
4. Manipulasi, yaitu suatu upaya yang disengaja untuk melibatkan individu untuk membentuk, mengubah, mengeksploitasi, atau mengubah lingkungan interpersonal mereka (Buss, 1987; Buss, Gomes, Higgins dan Lauterbach, 1987).

#### **2.2.4 Pengukuran Kepribadian Proaktif**

Kepribadian proaktif adalah kecenderungan yang relatif stabil untuk mempengaruhi perubahan lingkungan yang membedakan orang berdasarkan sejauh mana mereka mengambil tindakan untuk berubah di lingkungan mereka (Batelman dan Crant, 1993). Batelman dan Crant menjelaskan bahwa pengukuran kepribadian proaktif terdiri dari aspek mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan bertahan hingga mencapai penutupan dengan membawa perubahan. Keempat aspek tersebut dikembangkan menjadi 17 item dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,89.

Dalam penelitian ini, pengukuran kepribadian proaktif menggunakan aspek kepribadian proaktif yang dimodifikasi oleh Batelman dan Crant (2008). Aspek ini dipilih karena dirasa lebih menjelaskan kepribadian proaktif secara komprehensif dan mendukung tujuan penelitian. Dalam pengembangan alat ukur,

keempat aspek yang dikemukakan oleh Batelman dan Crant dimodifikasi menjadi beberapa indikator kemudian dikembangkan menjadi 40 item.

## **2.3 Start Up**

### **2.3.1 Pengertian Start Up**

*Start up* merupakan sebuah usaha yang baru didirikan dan masih dalam tahap pengembangan serta masih melakukan penelitian untuk mencari potensi pasar dan semua tergolong dalam bidang teknologi dan informasi (Ries, 2011 dalam Nugraha & Wahyuhastuti, 2017). Semua bisnis tersebut bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa yang memenuhi kebutuhan sehari-hari konsumen, oleh karenanya mayoritas mereka bergerak dalam bidang *online* (Nugraha & Wahyuhastuti, 2017)

Sejalan dengan pengertian *start up* yang disebutkan oleh Hardiyanto L (2018) menjelaskan bahwa *start up* merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan keterbatasan sejarah, masih baru yang biasanya mengenai pencarian produk dan dimana tujuan dari *start up* adalah menemukan pasar yang cocok dengan produk dan jasa baru yang akan ditawarkan. Pengusaha yang berada dalam masa *start up* diibaratkan sedang menjalani sebuah perjalanan yang masih belum teridentifikasi serta terdapat hal-hal yang menakutkan dan mendebarkan sehingga diperlukan persiapan yang matang.

Istilah “*start up*” menjadi populer secara internasional pada masa gelembung dot-com, di mana dalam periode tersebut banyak perusahaan dot-com didirikan secara bersamaan (id.technasia, 2015). *Start up* mampu menumbuhkan atau menciptakan peluang baru bagi para generasi muda khususnya yang bersedia



untuk beradaptasi dan mengubah pola pasar tradisional ke pasar virtual. Model bisnis lama yang mulai berubah ke model bisnis *online (start up)* dimana inventaris digantikan oleh informasi dan produk digital menggantikan barang fisik (Nugraha & Wahyuhastuti, 2017).

Secara umum perusahaan *startup* memiliki beberapa karakteristik, yaitu; 1) Perusahaan berumur kurang dari 3 tahun, 2) Karyawan yang dimiliki kurang dari 20 orang, 3) Omset penjualan pertahun kurang dari \$100.000,00, 4) Perusahaan dalam tahap perkembangan, 5) Mayoritas bergerak dalam bidang teknologi, 6) Produknya pada umumnya berbasis aplikasi dalam model digital, dan 7) Umumnya beroperasi dan bergerak berbasis website dan online, serta 8) Pelakunya mayoritas pemuda (Ryandono, 2018).

Berdasarkan beberapa definisi *start up* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *start up* adalah sebuah bisnis rintisan yang bergerak dalam bidang teknologi digital yang masih berkembang dan biasanya produk yang dibuat dalam bentuk aplikasi dan beroperasi melalui *website*.

#### **2.4 Hubungan Kepribadian Proaktif Dengan *Innovative Work Behavior* Pada Pekerja *Start Up* Kota Semarang**

*Start up* merupakan sebuah usaha yang baru didirikan dan masih dalam tahap pengembangan serta masih melakukan penelitian untuk mencari potensi pasar dan semua tergolong dalam bidang teknologi dan informasi (Ries, 2011 dalam Nugraha & Wahyuhastuti, 2017). Meskipun perkembangan *start up* di Indonesia memang cukup pesat, namun meningkatnya perkembangan jumlah *start up* tersebut juga sebanding dengan angka kegagalan yang menimpa *start up*. Keterbatasan yang dialami bisnis *start up* menyebabkan proses inovasi bisnis

*start up* pun dilakukan secara terbatas sehingga menghasilkan produk inovasi yang tidak maksimal. Masalah keterbatasan proses inovasi ini menyebabkan tingginya tingkat kegagalan dari bisnis *start up* (Freeman, 2007 dalam Nafizah, 2018).

Scott dan Bruce (1994) menyebut istilah inovasi pada tingkat individu sebagai individual *innovative behavior*, yang selanjutnya diterjemahkan sebagai perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*). Robbins dan Judge (2013) dalam Windiarsih & Etikariena (2017) yang menyebutkan bahwa faktor yang secara signifikan dapat memengaruhi individu dalam menampilkan suatu perilaku adalah kepribadian. Janssen, O (2003) mengatakan bahwa perilaku kerja inovatif biasanya mencakup eksplorasi peluang dan generalisasi ide-ide baru, tetapi juga dapat mencakup perilaku yang diarahkan menuju penerapan perubahan, menerapkan pengetahuan baru atau meningkatkan proses meningkatkan kinerja pribadi dan / atau bisnisnya. Dengan kata lain, untuk dapat melakukan perilaku inovatif, dibutuhkan kesediaan individu untuk secara aktif terlibat dalam mengimplementasikan ide baru yang dimilikinya. Adapun kepribadian yang menemukan adanya keaktifan sebagai salah satu faktor yang dimiliki adalah kepribadian proaktif.

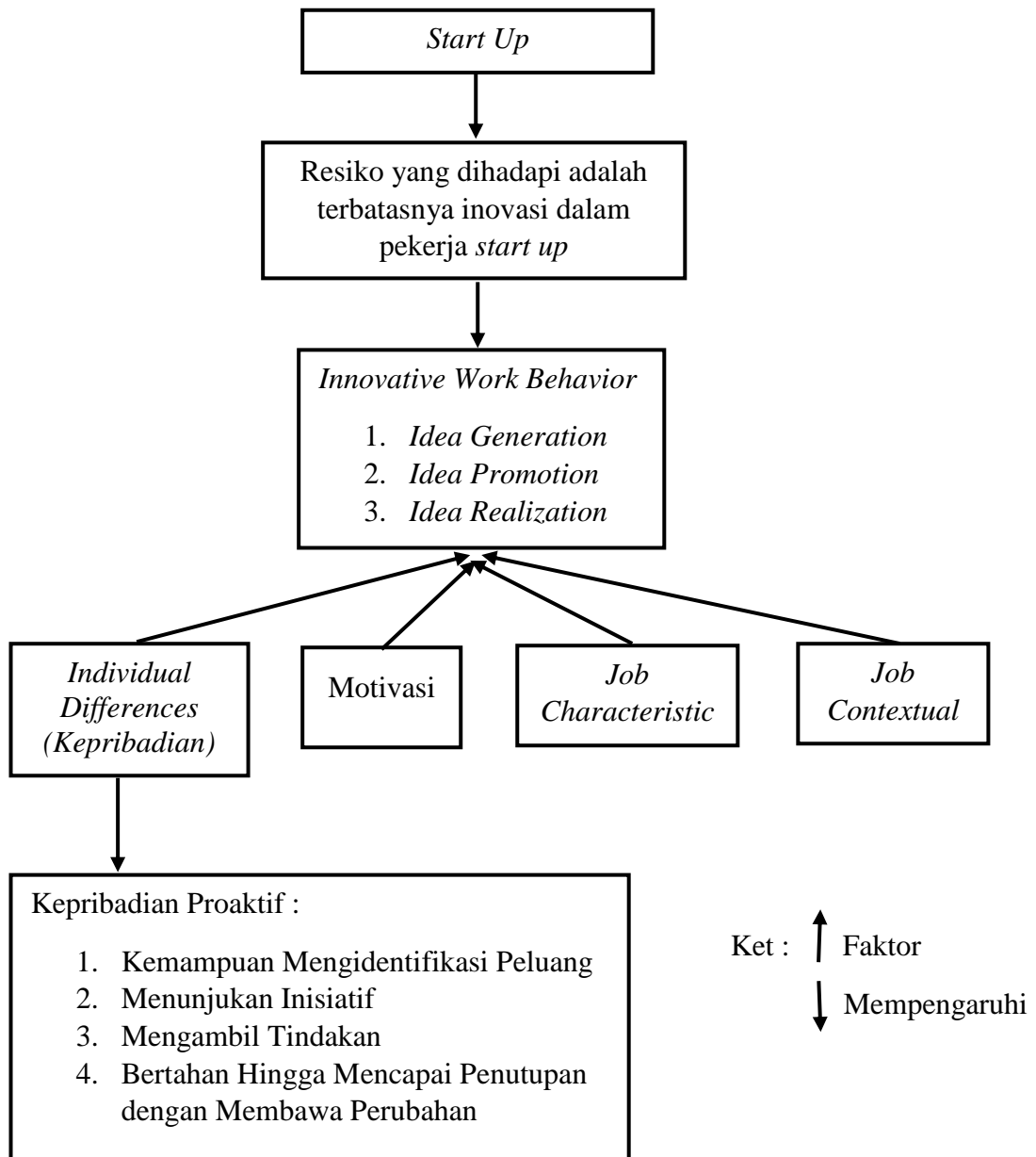
Bateman & Crant (1993) dalam [Seibert, Crant, & Kraimer](#) (1999) mendefinisikan kepribadian proaktif adalah orang yang relatif tidak dibatasi oleh kekuatan situasional dan mempengaruhi perubahan lingkungan mereka. Bateman & Crant memandang kepribadian proaktif sebagai kecenderungan stabil terhadap menampilkan perilaku proaktif.

Oleh karena itu pekerja *start up* harus memiliki kepribadian proaktif supaya dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) agar ia mampu menerapkan ide baru yang dalam perusahaan. Adanya ide baru ini harapannya dapat menghasilkan produk inovasi yang maksimal dan dapat mempertahankan eksistensi *start up* dengan cara peningkatan mutu dan kualitas produk maupun jasa yang diberikan.

Penelitian yang menguji mengenai beberapa hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif dilakukan oleh Li, Liu, Liu, & Wang (2016). Penelitian ini menguji pengaruh kepribadian proaktif pada perilaku kerja inovatif pada profesi guru. Subyek dalam penelitian ini sebanyak 352 guru sekolah dasar dan menengah di China. Hasil menunjukkan bahwa kepribadian proaktif secara signifikan positif dengan perilaku kerja inovatif guru.

Penelitian lain yang menguji hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh Windiarsih & Etikariena (2017) mengenai perilaku kerja inovatif di BUMN X. subyek dalam penelitian ini sebanyak 135 karyawan BUMN X yang terbagi menjadi empat divisi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepribadian proaktif berhubungan positif secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan di BUMN X.

## 2.5 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dengan *Innovative Work Behavior* Pada Pekerja *Start Up* Kota Semarang

Kepribadian proaktif sebagai kapasitas positif dalam individu ditandai dengan kemampuan mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan bertahan hingga mencapai penutupan dengan membawa perubahan. Jika kepribadian proaktif pada pekerja *start up* Kota Semarang tinggi maka

individu tersebut akan menerapkan ide baru yang ditandai dengan adanya perilaku inovasi yang tinggi (*innovative work behavior*). Asumsi dari peneliti ini adalah ketika individu tersebut mempunyai tingkat kemampuan mengidentifikasi peluang tinggi, menunjukkan inisiatif tinggi, kemampuan mengambil keputusan tinggi, dan bertahan hingga penutupan tinggi walaupun dalam proses bekerja terdapat beberapa hambatan dan masalah, karyawan akan mampu menghasilkan ide baru yang seringkali ia terapkan dalam perusahaan.

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014:62) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Berdasarkan penjelasan secara teoritis yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian adalah ada hubungan positif antara kepribadian proaktif dengan *innovative work behavior* pada pekerja *start up* Kota Semarang.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis mengenai hubungan kepribadian proaktif dan *innovative work behavior* pada pekerja *start up* Kota Semarang maka dapat disimpulkan :

1. *Innovative work behavior* yang dimiliki pekerja *start up* Kota Semarang berada pada kategori tinggi cenderung tinggi. Dimensi yang paling berkontribusi terhadap tinggi rendahnya *innovative work behavior* adalah *idea promotion*.
2. Kepribadian proaktif yang dimiliki pekerja *start up* Kota Semarang berada pada kategori tinggi cenderung tinggi. Aspek yang paling berkontribusi terhadap tinggi rendahnya kepribadian proaktif adalah kemampuan mengidentifikasi peluang.
3. Ada hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dengan *innovative work behavior* pada pekerja *start up* Kota Semarang, oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian proaktif maka semakin tinggi pula *innovative work behavior* pada pekerja *start up* Kota Semarang. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kepribadian proaktif maka semakin rendah pula *innovative work behavior* pada pekerja *start up*.

## 5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan penelitian adalah :

### 1. Bagi peneliti Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut variabel lain untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan *innovative work behavior*.

### 2. Bagi Subjek Penelitian

Pekerja *start up* hendaknya mempertahankan perilaku inovatif kerja terhadap *start up* ia bekerja sehingga mampu menciptakan dan mengimplementasikan ide inovatif yang dimiliki guna meningkatkan nilai perusahaan. Selain itu, menjadikan rumah kedua setelah rumah pribadi. Rumah dimana individu bekerja, berkontribusi, berafiliasi, dan mendapatkan kompensasi.

### 3. Bagi Pengusaha *Start Up*

Pengusaha *start up* dapat menggunakan skala *innovative work behavior* dan skala kepribadian proaktif yang dibuat oleh peneliti guna menjadi dasar pertimbangan ketika melakukan proses *recruitment* pekerja. Hal ini bertujuan supaya pengusaha *start up* memiliki pekerja yang memiliki perilaku inovatif dan proaktif tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, D. T., & Handoyo, S. (2018). *Peran Psychological Empowerment dalam Hubungan antara Empowering Leadership dengan Perilaku kerja inovatif* (Vol. Vol. 9). Surabaya: Departemen Psikologi Industri dan Organisasi. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Azwar, S. (2017). *Dasar Dasar Psikometrika* (Edisi 2 ed.). Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 103-118. doi:DOI: 0894 3796/93/020 103 16\$13.00
- BEKRAFT.go.id. (2018, 28 Desember). *Mapping & Database Startup Indonesia 2018*. Retrieved 7 Agustus 2019, from:www.bekraft.go.id:https://www/bekraft.go.id/pustaka/page/mapping-database-startup-indonesia-2018
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80 No. 4, 532-537. doi:DOI: 10.1037/0021 9010.80.4.532
- Dessyana, A., & Riyanti, B. P. (2017). The Influence of Innovation and Entrepreneurial Self Efficacy to Digital StartUp Success. *International Research Journal of Business Studies*, Vol. 10 No.1, 57-68. doi:DOI.org/10.21632/irjbs
- Diana, Z. (2018). Hubungan Leader Member Exchange (LMX) Dengan Perilaku Inovatif (Inovatif Behavior) Pada Karyawan PT. Sentosa Unggul Abadi Surabaya. *Skripsi*.
- Ford, D. K. (2011). An Evaluation of Moderating Influences of Employee Proactive Personality: Empowerment and Political Skill. *Dissertations and Theses*. doi:DOI: 10.15760/etd.515
- Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change Driver by Nature: A Meta Analytic Review of The Proactive Personality Literature. *Journal of Vocational Behavior*, 329-345. doi:DOI:10.1016/j.jvb.2009.05.008
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of Individual Level Innovation at Work: A Meta Analysis. *Journal of Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, Vol. 5 No. 1. doi:DOI: 10.1037/a0018556



- Hardiyanto, L. (2018). Motivasi Mahasiswa Menjadi Start Up Digital Entrepreneur (Technopreneurship). 1-15.
- Id.techneasia.com. (2015, Agustus 26). *Apa Itu Bisnis Startup dan Bagaimana Perkembangannya*. Retrieved 17 Maret 2019, from id.technasia.com: [https://id.technasia.com/talk/apa itu bisnis startup dan bagaimana perkembangannya](https://id.technasia.com/talk/apa-itu-bisnis-startup-dan-bagaimana-perkembangannya)
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Efoort Reward Fairness and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287-302.
- Janssen, O. (2003). Innovative Behaviour and Job Involvement at The Price of Conflict and Less Satisfactory Relations With Co Workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 347-364.
- Jones, B. (2012). Innovation and Human Resources: Migration Policies and Employment Protection Policies. 1-36.
- Jong, J. d., & Hartog, D. d. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. *SCALES*, 1-27.
- Jong, J. d., & Hartog, D. d. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management, Volume 19, 23 36*. doi:doi:10.1111/j.1467 8691.2010.00547.
- Kim, T. Y., Hon, A. H., & Crant, J. M. (2009). Proactive Personality, Employee Creativity, and Newcomer Outcomes: A Longitudinal Study. *Journal Business of Psychology, Vol. 24, 93-103*. doi:DOI: 10.1007/s10869 009 9094 4.
- Kumparan.com. (2017, Februari 9). *Kumparan*. Retrieved from Kumparan.com: [https://kumparan.com/@kumparanbisnis/infografis masa depan bisnis startup indonesia](https://kumparan.com/@kumparanbisnis/infografis-masa-depan-bisnis-startup-indonesia).
- Kumparan.com. (2018, Februari 19). *Generasi Millenial Dominasi Pengguna Internet di Indonesia*. Retrieved from Kumparan.com: [https://kumparan.com/@kumparantech/generasi millenial dominasi pengguna internet di indonesia](https://kumparan.com/@kumparantech/generasi-millenial-dominasi-pengguna-internet-di-indonesia).
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2016). Proactive Personality and Innovative Work Behavior: the Mediating Effects of Affective States and Creative Self Efficacy in Teachers. *Vol. 36, 697-706*. doi:DOI: 10.1007/s12144 016 9457 8.
- Modalku.co.id. (2019, Mei 2019). *5 Perbedaan Startup dan Perusahaan Konvensional*. Retrived from blog.modalku.co.id.: <https://www.google.com/amp/s/blog.modalku.co.id/bisnis/dunia-bisnis/5-perbedaan-startup-dan-perusahaan-konvensional/amp/>.

- Nafizah, U. Y. (2018). Aplikasi Kontrak Berbasis Kinerja Dalam Proses Inovasi di Bisnis Start Up Studi Kasus: PT BIK. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 2, Nomor 1*, 12-18.
- Nugraha, A. E., & Wahyuhastuti, N. (2017). Start Up Digital Business: Sebagai Solusi Penggerak Wirausaha Muda. *Jurnal NUSAMBA, Vol. 12 No. 1*, 1-9.
- Patterson, P. F., Kerrin, D. M., & Gatto Roissard, G. (2009). Characteristics & Behaviours of Innovative People in Organisations. *A paper Prepared for NESTA Policy and Research Unit (NPRU)*, 1-63.
- Perdani, M. D., Widyawan, & Santoso, P. I. (2018). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Startup DI Yogyakarta. *SENTIKA*, 337-349.
- Purwanto, E. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Rizkiani, B. E., & Sawitri, D. R. (2015). Kepribadian Proaktif dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Empati, Vol. 4 No. 4*, 38-43.
- Rogers, M. (1998). The Definition and Measurement of Innovation. *Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research*, 1-27.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, Vol. 6, Nomor 1*, 114-136.
- Ryandono, M N H. (2018). Fintech Waqaf: Solusi Permodalan Perusahaan Startup Wirausaha Muda. *Jurnal Studi Pemuda. Volume 7 Nomor 2*. 111-121
- Sanders, K., Moorkamp, M., Tprka, N., Groeneveld, S., & Groeneveld, C. (2010). How to Support Innovative Behavior? The Role of LMX and Satisfaction with HR Practice. (U. o. Twente, Ed.) *Journal Technology and Investment, Vol. 1*, 59-68. doi:DOI: 10.4236/ti.2010/11007.
- Saputra, A. (2015). Peran Inkubator Bisnis dalam Mengembangkan Digital Startup Lokal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Volume 4 Nomor 1*, 1-24.
- Satya, V. E. (2018). Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0. *Bidang Ekonomi dan Kebijakan Publik. INFO Singkat. Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis, Vol. X, No. 09/1/Puslit/Mei/2018*, 19-24.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovate Behavior: A Path Model of Individual Innovation In The Workplace. *Academy of Management Journal, Vol.37*, 580-607.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology, Vol. 84 No. 3*, 416-427. doi:DOI: 10.1037/0021-9010.84.3.416.

- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality And Career Success. *Journal of Personnel Psychology*, 845-874.
- Selasar.com. (2017, May 30). *Mengapa Startup Gagal*. (H. fajrian, Editor) Retrieved May 20, 20 19, from Selasar: [https://www.selasar.com/jurnal/35872/Mengapa Startup Gagal](https://www.selasar.com/jurnal/35872/Mengapa%20Startup%20Gagal).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryadi, D. (2016, Desember 11). *Yansen Kanto, Mitra Pemerintah Lahirkan 1.000 Startup Digital*. Retrieved from swa.co.id: [https://swa.co.id/youngster inc/youngsterinc startup/yansen kanto mitra pemerintah lahirkan 1 000 startup digital](https://swa.co.id/youngster%20inc/youngsterinc%20startup/yansen%20kanto%20mitra%20pemerintah%20lahirkan%201%20000%20startup%20digital).
- TribunJateng.com. (2018, Oktober 17). *31 Persen Startup Moncer Berasal dari Semarang*. Retrieved from TRibunJateng.com: [http://jateng.tribunnews.com/2018/10/17/31 persen startup moncer berasal dari semarang](http://jateng.tribunnews.com/2018/10/17/31%20persen%20startup%20moncer%20berasal%20dari%20semarang).
- Widiyanti, K. V., & Sawitri, D. R. (2018, Januari). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Final Assay Divisi Produksi Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. *Jurnal Empati, Vol. 7. No. 1*, 406-411.
- Windiarsih, R., & Etikariena, A. (2017). Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif di BUMN X. *Jurnal Psikogenesis, Vol. 5 No. 2*, 123-134.