

PERAN EFIKASI DIRI, PERSEPSI *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES* (HRMP) TERHADAP INOVASI KERJA DENGAN SUKSES KARIR

Sri Hayati

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa

Jl. Jenderal Urip Sumoharjo Km 4 Kec. Makassar, Sulawesi Selatan

srihayatisaid@yahoo.com

Abstract

The competitiveness of an organization is determined by innovation at the level of organizations, groups and individuals. Individual innovation is essential for organizational success. This study is aimed to look at the role of self efficacy, perceptions of HRMP and career success towards work innovation. This research was quantitative explanation, that examined the role between variables in the hypothesis. This research used a scale of self efficacy, perceptions of HRMP, career success and work innovation. The subject were 115 employees from PT BBM in Makassar. The method of analysis used structural equation modeling (SEM). Analysis result showed that: (1) self efficacy had positive and significant effect towards work innovation, which value was 0,325, (2) self efficacy had positive and significant effect on the work innovation, with career success as mediating variable, which value was 0,094, (3) perception of HRMP have positif and significant effect on work innovation, which value was 0,354 (4) perception of HRMP had positif and significant effect on work innovation, with career success as mediating variable, which value was 0,074. Hence, the variables which can be the predictors of the work innovation are self efficacy, perception of HRMP and career success.

Keywords: career success, self efficacy, work innovation

Abstrak

Daya saing organisasi sangat ditentukan oleh inovasi baik pada level organisasi, kelompok dan individu. Inovasi individu penting bagi keberhasilan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran efikasi diri, persepsi HRMP dan sukses karir terhadap inovasi kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif eksplanasi, yaitu mencari penjelasan atau menguji peran antar variabel yang terumus pada hipotesis penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala inovasi kerja, skala sukses karir, skala efikasi diri dan skala persepsi HRMP. Penelitian dilakukan pada 115 karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar. Data yang diperoleh dianalisis dengan metode *structural equation modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri berperan langsung terhadap inovasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,325. Efikasi diri berperan tidak langsung terhadap inovasi kerja melalui sukses karir dengan koefisien jalur sebesar 0,094. Peran efikasi diri

secara tidak langsung terhadap inovasi kerja lebih rendah dibandingkan peran langsung, sehingga terjadi mediasi parsial. Persepsi HRMP berperan secara langsung terhadap inovasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,354. Persepsi HRMP berperan secara tidak langsung terhadap inovasi kerja melalui sukses karir dengan koefisien jalur sebesar 0,074. Dengan demikian variabel yang dapat menjadi prediktor terhadap inovasi kerja adalah efikasi diri, persepsi HRMP dan sukses karir.

Kata kunci: efikasi diri, inovasi kerja, sukses karir

Pendahuluan

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

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

kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Greenberg & Baron, 2003).

Individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan perilaku aktif, mengelola situasi, menetapkan tujuan dan menentukan standar, merencanakan, mempersiapkan dan mempraktekkan, gigih, memecahkan persoalan secara kreatif, belajar dari kegagalan, memperlihatkan keberhasilan dan membatasi stres. Perilaku tersebut cenderung mengarah pada pencapaian tujuan (Kreitner & Kinicki, 2003), sehingga dapat membawa pada inovasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan inovasi kerja (Hsiao, Chang, Tu dan Chen, 2011; Baumann dan Kerler, 2014). Kreitner dan Kinicki (2005) mengemukakan bahwa inovasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu, individu, kelompok dan organisasi. Karakteristik individual meliputi diantaranya kemampuan-kemampuan intelektual, pengetahuan implisit dan eksplisit, sifat-sifat kepribadian, dan motivasi. Sifat-sifat kepribadian meliputi diantaranya keinginan untuk mengatasi hambatan-hambatan, keinginan untuk mengambil resiko yang pantas, keinginan untuk menoleransi ambiguitas, dan keyakinan diri.

Inovasi pada level individu biasa disebut sebagai inovasi kerja yaitu perilaku individu yang berorientasi untuk menghasilkan, memperkenalkan dan

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

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

Efikasi diri selain berdampak pada inovasi juga berpengaruh bagi sukses karir. Greenhaus (2003) mengemukakan bahwa sukses karir dipengaruhi oleh *human*

capital, motivasi, hubungan interpersonal, strategi karir, karakteristik personal, karakteristik organisasi dan status keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Day (2004) menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan dengan sukses karir subjektif. Penelitian lain oleh Ng, dkk (Mulhall, 2011) bahwa dukungan organisasi dan karakteristik personal berhubungan dengan kepuasan karir (sukses karir subjektif). Menurut Baruch (2004) sukses karir merupakan hasil yang diperoleh atas keinginan-keinginan individu. Sukses karir memiliki dua sudut pandang yaitu objektif dan subjektif (Baruch, 2004; Greenhaus, 2003). Sukses karir objektif merupakan hasil yang dapat dilihat secara nyata yang meliputi gaji, level dalam organisasi dan promosi. Sukses karir subjektif merupakan penilaian subjektif individu atas apa yang telah dicapai yang dipengaruhi oleh nilai-nilai individu. Hasil penelitian oleh Seibert, Tharenou, Turban & Dougherty (Greenhaus, 2003) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi, monitoring diri, motivasi kepemimpinan, maskulinitas, kepercayaan diri, ekstraversi, optimisme dan proaktif berhubungan dengan sukses karir.

Sukses karir yang tinggi akan memunculkan kepuasan karir. Kepuasan karir diharapkan mampu memotivasi individu untuk meningkatkan inovasi kerja, sebagaimana penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berperan terhadap inovasi kerja (Collins & Amabile, 1999; Jung, 2001; Shalley & Gilson, 2004 dalam Parzefall, M.R., dkk., 2008). Penelitian lain yang mendukung menunjukkan bahwa kepuasan terhadap HRMP praktis berhubungan dengan inovasi kerja (Sanders, Moorkamp, Torka, Groeneveld & Groeneveld, 2010).

Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan HRMP berhubungan dengan sukses karir dan inovasi kerja, yang selanjutnya sukses karir yang tinggi diharapkan dapat

menjadi penguat terhadap inovasi kerja. Oleh karenanya peneliti menganggap penelitian mengenai peran efikasi diri dan HRMP dengan sukses karir sebagai variabel mediator terhadap inovasi kerja layak untuk diteliti.

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

Pengambilan data awal di lapangan melalui wawancara menunjukkan bahwa PT Bosowa Berlian Motor (PT BBM) sebagai perusahaan swasta yang kini berumur 42 tahun telah melewati banyak kesulitan namun mampu tetap bertahan dan bahkan mengembangkan diri menjadi perusahaan

besar hingga saat ini. Perusahaan untuk tetap eksis dan berkembang bukanlah sesuatu yang mudah, perusahaan perlu senantiasa belajar dan berinovasi agar tetap mampu mengikuti perkembangan. Kemampuan untuk tetap bertahan dan menjadi dealer tunggal kendaraan merk Mitsubishi terbesar di kawasan Indonesia Timur menunjukkan daya saing organisasi yang cukup tinggi, yang dapat menjadi indikasi tingginya inovasi dalam organisasi.

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

Inovasi proses diantaranya adalah strategi pemasaran produk yang dilakukan dengan menjalin kerjasama dengan mengikuti pameran *property*. Inovasi organisasi diantaranya adalah perubahan manajemen yang dulunya bersifat tradisional menjadi lebih profesional dengan HRMP.

HRMP meliputi seleksi dan penempatan karyawan sesuai dengan potensi yang dimiliki, pelatihan yang cukup bagi setiap karyawan, penilaian kinerja yang didasarkan pada *Key Performance Indicator* (KPI), pemberian kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja atau dikenal sebagai sistem penggajian merit,

serta partisipasi karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tim kerja. Perubahan pada beberapa aspek ini merupakan inovasi skala besar yang menuntut perubahan pada level individu, kelompok dan organisasi. Inovasi level organisasi ini sasarannya adalah sumber daya manusia yang berdaya saing, oleh karena itu HRMP diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kompetensi dan inovasi karyawan sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penelitian ini bermaksud mengidentifikasi dan memprediksi peran efikasi diri dan persepsi HRMP pada sukses karir sebagai mediator yang berperan terhadap inovasi kerja. Permasalahan penelitian yang diajukan adalah peran efikasi diri dan persepsi HRMP dengan mediator sukses karir terhadap inovasi kerja karyawan PT BBM di Makassar.

Metode Penelitian

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

empat item, dimana satu dimensi masing-masing ditambahkan satu item untuk lebih menyempurnakan dan menyesuaikan dengan kondisi subjek. Validitas item dalam penelitian ini dilihat pada nilai *factor loading* bergerak dari 0,491 sampai 0,795 dengan $p < 0,05$, nilai reliabilitas sebesar 0,881.

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

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Peran Langsung Variabel Penelitian

| Variabel | Pengaruh Langsung | Variabel | CR | P | β | Ket. |
|---------------|-------------------|---------------|-------|-------|---------|------------|
| Sukses karir | ← | Efikasi diri | 3.104 | 0.002 | 0.364 | Signifikan |
| Sukses karir | ← | Persepsi HRMP | 2.780 | 0.005 | 0.287 | Signifikan |
| Inovasi kerja | ← | Efikasi diri | 2.675 | 0.007 | 0.325 | Signifikan |
| Inovasi kerja | ← | Persepsi HRMP | 3.208 | 0.001 | 0.354 | Signifikan |
| Inovasi kerja | ← | Sukses karir | 2.284 | 0.022 | 0.259 | Signifikan |

Efikasi diri berperan terhadap sukses karir dengan koefisien parameter sebesar 0,364 dan signifikan pada 0,005. Hal ini berarti efikasi diri berperan terhadap peningkatan sukses karir sebesar 0,364. Koefisien jalur bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka sukses karir semakin tinggi. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya bahwa bahwa sukses karir dipengaruhi oleh karakteristik personal (Turban, Foo dan Wu, 2008; Zainal, Nasurdin dan Hoo, 2011), salah satu diantaranya adalah efikasi diri berhubungan dengan sukses karir subjektif (Allen dan Day, 2004). Individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan perilaku aktif, mengelola situasi, menetapkan tujuan dan menentukan standar, merencanakan, mempersiapkan dan mempraktekkan, gigih, memecahkan persoalan secara kreatif, belajar dari kegagalan, memperlihatkan keberhasilan dan membatasi stres. Perilaku tersebut cenderung mengarah pada pencapaian tujuan sehingga lebih mampu memperoleh sukses karir yang tinggi.

Persepsi HRMP berperan terhadap sukses karir dengan koefisien parameter sebesar 0,287 dan signifikan pada 0,005. Hal ini berarti persepsi HRMP berperan terhadap peningkatan sukses karir sebesar 0,287. Koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi HRMP maka semakin tinggi sukses karir. Temuan ini senada dengan pendapat Greenhaus (2003) bahwa salah satu determinan sukses karir adalah faktor organisasi. Organisasi yang menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat bagi karyawan seperti sistem seleksi dan penempatan yang sesuai dengan potensi, pelatihan yang sesuai kebutuhan, tersedianya kesempatan untuk berpartisipasi, penilaian kinerja yang adil dan objektif, serta pemberian kompensasi yang sesuai kinerja akan mampu meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan, sehingga lebih mudah bagi karyawan untuk mendapatkan sukses karir yang lebih tinggi dalam organisasi.

Efikasi diri berperan langsung terhadap inovasi kerja dengan koefisien parameter sebesar 0,325 dan signifikan

pada 0,01. Koefisien jalur bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi inovasi kerja. Temuan ini senada dengan penelitian sebelumnya bahwa terdapat hubungan positif antara karakteristik individu dan karakteristik organisasi dengan perilaku inovasi. Proaktif, efikasi, dukungan manajemen, dan pekerjaan berhubungan positif dengan perilaku inovasi (Baumann dan Kerler, 2014). Penelitian Hsiao, Chang, Tu dan Chen (2011) menunjukkan hasil yang sama bahwa efikasi diri berhubungan dengan inovasi kerja. Penelitian serupa menunjukkan bahwa kreatif efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku inovasi di tempat kerja (Hsu, Hou, Fan, 2011). Penelitian lain menunjukkan bahwa tim dari *corporate entrepreneur* yang memiliki efikasi diri yang tinggi lebih sukses dalam menemukan produk baru daripada tim yang memiliki efikasi diri rendah (Greenberg & Baron, 2003).

Individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan perilaku aktif, mengelola situasi, menetapkan tujuan dan menentukan standar, merencanakan, mempersiapkan dan mempraktekkan, gigih, memecahkan persoalan secara kreatif, belajar dari kegagalan, memperlihatkan keberhasilan dan membatasi stres. Perilaku tersebut cenderung mengarah pada pencapaian tujuan sehingga lebih mendukung untuk menunjukkan inovasi kerja.

Persepsi HRMP berperan langsung terhadap inovasi kerja dengan koefisien parameter sebesar 0,354 dan signifikan pada 0,005. Koefisien jalur bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi HRMP maka semakin tinggi inovasi kerja. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya bahwa HRMP berdampak positif bagi inovasi dalam organisasi (Bal, Bozkurt

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

Sukses karir berperan langsung terhadap inovasi kerja dengan koefisien parameter sebesar 0,259 dan signifikan pada 0,05. Hal ini berarti sukses karir berperan langsung terhadap inovasi kerja senilai 0,259. Koefisien jalur bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi sukses karir maka semakin tinggi inovasi kerja. Kepuasan karir yang dirasakan dapat memotivasi individu dalam meningkatkan inovasi kerja. Temuan ini senada dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi intrinsik penting bagi inovasi kerja (Collins & Amabile, 1999; Jung, 2001; Shalley & Gilson, 2004 dalam Parzefall, M.R., dkk., 2008). Penelitian Fauzi, M.W.M (2010) menemukan bahwa kepuasan kerja berperan terhadap inovasi kerja.

Penelitian ini memiliki dua pengujian tidak langsung, yaitu pengujian tidak langsung efikasi diri terhadap inovasi kerja melalui sukses karir dan pengujian tidak langsung persepsi HRMP terhadap inovasi kerja melalui sukses karir. Berikut hasil analisis data yang melihat peran tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Peran Tidak Langsung Variabel Penelitian

| Variabel | Pengaruh tidak langsung | Variabel | P | β | Ket. |
|---------------|-------------------------|------------------------------------|-------|---------|------------|
| Inovasi kerja | ← | Efikasi diri – Sukses karir | 0.047 | 0.094 | Signifikan |
| Inovasi kerja | ← | Persepsi HRMP – Sukses karir | 0.019 | 0.074 | Signifikan |

Sukses karir menjadi mediator peranan efikasi diri terhadap inovasi kerja dengan koefisien parameter sebesar 0,094 dan signifikan pada 0,05. Hasil pengujian tidak langsung diperoleh dari hasil perkalian koefisien jalur efikasi diri terhadap sukses karir dan koefisien jalur sukses karir terhadap inovasi kerja, yaitu 0,364 dikali dengan 0,259 sehingga diperoleh peran tidak langsung sebesar 0,094. Hal ini menunjukkan ada cukup bukti empirik untuk menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa efikasi diri berperan terhadap inovasi kerja melalui sukses karir. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung bertanda positif menunjukkan bahwa sukses karir dapat meningkatkan peran efikasi diri terhadap peningkatan inovasi kerja. Sukses karir menjadi mediator peranan persepsi HRMP terhadap inovasi kerja dengan koefisien parameter sebesar 0,074 dan signifikan pada 0,05. Hasil pengujian tidak langsung diperoleh dari hasil perkalian koefisien jalur persepsi HRMP terhadap sukses karir dan koefisien jalur sukses karir terhadap inovasi kerja, yaitu 0,287 dikali dengan 0,259 sehingga diperoleh peran tidak langsung sebesar 0,074. Hal ini menunjukkan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa persepsi HRMP berperan terhadap inovasi kerja melalui sukses karir. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung bertanda positif menunjukkan bahwa sukses karir dapat

meningkatkan peran efikasi diri terhadap peningkatan inovasi kerja.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peran langsung variabel efikasi diri terhadap inovasi kerja lebih tinggi daripada peran tidak langsung, yaitu 0,325 dan 0,094, yang berarti terjadi mediasi parsial. Peran langsung persepsi HRMP terhadap inovasi kerja juga lebih tinggi dibandingkan dengan peran tidak langsung, yaitu 0,354 dan 0,074. Dengan demikian sukses karir merupakan mediasi parsial dalam penelitian ini. Keberadaan sukses karir dapat meningkatkan inovasi kerja namun kurang maksimal dibandingkan dengan peran langsung efikasi diri terhadap peningkatan inovasi kerja.

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

Otonomi menekankan pada kebebasan individu mengontrol waktu yang digunakan dalam bekerja dan bagaimana dia menyelesaikan pekerjaan tersebut, karyawan yang diberikan otonomi dalam bekerja cenderung menunjukkan inovasi

kerja dibandingkan karyawan yang selalu didikte oleh atasan. Hasil penelitian yang sama oleh Beugelsdijk (Laursen dan Foss, 2013) menunjukkan bahwa otonomi tugas berperan terhadap inovasi inkremental.

Tujuan yang jelas berperan terhadap inovasi kerja, ketika karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, mereka akan langsung berusaha untuk memenuhi harapan tersebut secara efisien. Pekerjaan yang kompleks dan cukup menantang membuat karyawan lebih konsisten dalam hal perhatian dan usaha menyelesaikan pekerjaan, serta mempertimbangkan beberapa alternatif dalam pemecahan masalah dibandingkan dengan pekerjaan yang rutin dan monoton. Ketersediaan waktu untuk berpikir kreatif dan mengeksplornya dalam berbagai perspektif berperan terhadap inovasi kerja. Karyawan yang memiliki waktu yang cukup atau tidak merasakan tekanan waktu dalam bekerja, cenderung lebih kreatif, mengeksplor dan menghasilkan ide-ide baru.

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

Hasil kategorisasi data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebanyak 59 atau 51,30% subjek penelitian berada pada kategori tinggi, dan 52 atau 45,22% subjek berada pada kategori sedang untuk variabel inovasi kerja, artinya bahwa karyawan PT BBM memiliki inovasi kerja yang cukup tinggi dalam perusahaan. Sukses karir pada penelitian ini juga dipersepsikan tinggi sebanyak 62 orang atau 53,91%, artinya

bahwa karyawan PT BBM cukup puas dengan pencapaian karir yang ada. Efikasi diri dipersepsikan tinggi oleh 76 subjek atau 66,09%, artinya bahwa karyawan merasa yakin kemampuan mereka dalam bekerja dan menyelesaikan masalah. HRMP dipersepsikan tinggi oleh 57 subjek atau 49,57%, dipersepsikan sedang oleh 54 subjek atau 46,96%, artinya bahwa pelaksanaan HRMP cukup tinggi dalam perusahaan.

Berdasarkan temuan tersebut di atas menjadi dasar bahwa efikasi diri dan persepsi HRMP berperan secara langsung dan tidak langsung terhadap peningkatan inovasi kerja. Pada model persamaan ini terjadi mediasi parsial pada variabel sukses karir sehingga sukses karir memiliki peran terhadap peningkatan inovasi kerja namun kurang maksimal dibandingkan dengan peran langsung efikasi diri dan persepsi HRMP. Dengan demikian variabel yang dapat menjadi prediktor terhadap peningkatan inovasi kerja adalah efikasi diri, persepsi HRMP dan sukses karir.

Simpulan

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model persamaan ini ditemukan efikasi diri dan persepsi HRMP berperan secara langsung dan tidak langsung terhadap peningkatan inovasi kerja. Terjadi mediasi parsial pada sukses karir sebagai mediator peran efikasi diri dan persepsi HRMP terhadap peningkatan inovasi kerja, yang berarti bahwa sukses karir berperan terhadap peningkatan inovasi kerja, namun kurang maksimal dibandingkan dengan efikasi diri dan persepsi HRMP. Berdasarkan hal tersebut variabel yang dapat menjadi prediktor terhadap peningkatan inovasi kerja karyawan adalah efikasi diri, HRMP dan sukses karir, sehingga harapannya perusahaan hendaknya memilih calon karyawan yang memiliki

efikasi diri tinggi ketika seleksi, dan bagi karyawan yang sudah bekerja di dalam, efikasi diri dapat dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi dengan memaksimalkan pemberian umpan balik dari atasan kepada karyawan terkait dengan tugas-tugas yang dilakukan. Inovasi kerja dapat dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi dengan lebih memaksimalkan HRMP yang meliputi penempatan, partisipasi, pelatihan, penilaian kinerja dan kompensasi. Penempatan dilakukan berdasarkan pada kesesuaian potensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dipersyaratkan suatu jabatan, sehingga karyawan akan lebih menguasai tugas yang akan dilakukan.

Daftar Pustaka

- Allen, T.D. dan Day, R. (2004). The Relationship Between Career Motivation and Efikasi diri with Protégé Career Succes. *Journal of Vocational Behavior*. 64, 72-91.
- Atalay, Murat., Anafarta, Nilgun & Sarvan Fulya. (2013). The Relationship Between Innovation and Firm Performance: An Empirical Evidence from Turkish Automotive Supplier Industry. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 75, 226-235.
- Azwar, Saifuddin. (2003). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Ballout, H.I. (2007). Career Success, The Effects of Human Capital, Person Environment Fit and Organizational Support. *Journal of Managerial Psychology*. 22, 741-765.
- Ball, Y., Bozkurt, S. & Ertemsir, E. (2013). A Study on Determining The Relationship Between Strategic HRM Practices and Innovation in Organization. *Knowledge Management and Innovation*. 1067-1074.
- Baron, R.M. dan Kenny, D.A. (1986). The Mediator -Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51, 1173-1182.
- Baruch, Y. (2004). *Managing Career Theory and Parctice*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bauman dan Kerler. (2014). *The Relationship Between Individual and Organizational Characteristics and Nurse Innovation Behavior*. United States: ProQuest, UMI Dissertation Publishing.
- Cesinger, Beate. (2011). Measurement of Objective and Subjektive Career Success. *Stiftunglerstuhl Entrepreneurship der Universitat Hohenheim*. 1-12.
- Chen, C.J. dan Huang, J.W. (2009). Strategic Human Resource Practices and Innovation Performance, The Mediating Role of Knowledge Management Capacity. *Journal of Business Research*. 62, 104-114.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Paramita Rahayu, Jakarta: PT. Indeks.
- Fauzi, M.W.M. (2010). The Antecedents of Employees Innovative Behavior in Manufacturing Industry. *Thesis, College of Business University Utara Malaysia*.

- Findik, Derya dan Beyhan, Berna. (2014). A Perceptual Measure of Innovation Performance: Micro Level Evidence from Turkey. *Science and Technology Policies Reserch Center*. 1-25.
- Ghozali, Imam. (2014). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22,0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2003). *Behavior In Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Greenhaus, J.H. (2003). Career dynamic in Irving B. Weiner, Walter C. Borman, Daniel R. Ilgen & Richard J. Klimoski. Editor, Volume 12, *Hand Book of Psychology, Industrial and Organizational Psychology*. United States: John Wiley & Sons Inc.
- Hartini, S. (2012). Peran Inovasi: Pengembangan Kualitas Produk dan Kinerja Bisnis. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 14, 82-88.
- Hasan, M.U., Shaukat, S., Nawaz, M.S. & Naz, S. (2013). Effect of Innovation Types on Firm Performance: An Empirical Study on Pakistan's Manufacturing Sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Science*. 7, 243-262.
- Hsiao, H.C., Chang, J.C., Tu, Y.L. & Chen, S.C. (2011). The Impact of Efikasi diri on Innovative Work Behavior for Theacer. *International journal of Social Science and Humanity*. 1, 31-36.
- Hsu, M.L.A., Hou, S.T. & Fan, H.L. (2011). Creative Self Esteem and Innovative Behavior in A Service Setting: Optimism as a Mediator. *Journal of Creative Behavior*. 45, 258-269.
- Kahar, I.A. (2003). *Budaya Kerja dan Sikap Inovatif sebagai Faktor Pendukung Kinerja Para Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Padang*. (Tesis Tidak Diterbitkan). Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang, Padang.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi*, buku 1, Erly Suandy, Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*, buku 2, Erly Suandy, Jakarta: Salemba Empat.
- Lin, C.Y.Y. dan Chen, M.Y.C. (2007). Does Innovation Lead to Performance? An Empirical Study of SMEs in Taiwan. *Management Research News*. 30, 115-132.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 2, Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Mudor, H. dan Tooksoon, P. (2011). Conceptual Framework on the Relationship between Human Resource Management Practices, Job Satisfaction, and Turn Over. *Journal of Economic and Behavioral Studies*. 2, 41-49.
- Mulhall, Sue. (2011). Career Succes Investigation. *Irish Journal of Management*. 24, 67-93.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. & Wright, P.M. (2000). *Human Resource Management, Gaining a Competitive Advantage*. Amerika: Mc Graw Hill.

- Price, D.P., Stoica, M. & Boncella, R.J. (2013). The Relationship Between Innovation, Knowledge and Performance in Family and Non Family Firm: An Analysis of SMEs. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*. 2, 1-20.
- Poon, J.M.L., Briscoe, J.P., Ghani, R.A. & Jones E.A. (2015). Meaning and Determinants of Career Success: A Malaysian Perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 31, 21-29.
- Salim, I.M. dan Sulaiman, M. (2011). Organizational Learning, Innovation and Performance: A Study of Malaysian Small and Medium Zised Enterprise. *International Journal of Business and Management*. 6, 118-125.
- Sanders, K., Moorkamp, M., Torka, M., Groeneveld, S. & Groeneveld, C. (2010). How to Support Innovative Behaviour? The Role of LMX and Satisfaction with HR Practices. *Journal Technology and Investment*. 59-68.
- Schermerhorn, J.R., Osborn, R.N., Bien, M.U. dan Hunt, J.G. (2012). *Organizational Behavior*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Tan, C.L. dan Nasurdin, A.M. (2011). Human Resource Management Practices and Organizational Innovation: Assessing the Mediating Role of Knowledge Management Effectiveness. *The Electronic Journal of Knowledge Management*. 9, 155-167.
- Turban, D.B., Foo, M.D. & Wu, P.C. (2008). The Role of Personality in Relationship Closeness, Developer Assistance and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*. 73, 440-448.
- Van der Vegt, G.S. dan Janssen, O. (2003). Joint Impact of Interdependence and Group Diversity on Innovation. *Journal of Management*. 29, 729-751.
- WIPO. (2014). *The Global Innovation Index 2014: The Human Factor in Innovation*. Geneva: WIPO.
- Zainal, S.R.M., Nasurdin, A.M. & Hoo, Q.H. (2011). Determining the Career Success among the Hotel Managers in Northern States: The Role of Personality Traits. *Journal of Southeast Asian Research*. 2011, 1-12.