

Peran kepribadian dan orientasi budaya (individualis vs. kolektivis) terhadap perilaku inovatif individual pada pegawai

Sukma Nurmala*, Ali Mashuri

Departemen Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya

Abstrak

Perilaku inovatif individu mencerminkan eksplorasi serta penerapan ide-ide baru dalam lingkungan kerja. Kepribadian dan orientasi budaya (individualisme vs. kolektivisme) memiliki peran penting dalam membentuk kecenderungan inovatif seorang pegawai. Sayangnya, penelitian saat ini kebanyakan masih meneliti secara terpisah antara faktor kepribadian dan faktor orientasi budaya, padahal kedua faktor tersebut berpotensi besar untuk saling berkaitan dalam memprediksi perilaku inovatif individu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepribadian dan orientasi budaya terhadap perilaku inovatif individu di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan total 265 partisipan yang merupakan karyawan dengan pengalaman kerja minimal satu tahun. Instrumen penelitian terdiri dari skala perilaku inovatif individual, skala IPIP-BFM-25 Indonesia, dan skala orientasi budaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi budaya individualis, kepribadian intelek, dan kesadaran-nurani berhubungan signifikan dengan kecenderungan perilaku inovatif. Individu yang memiliki keterbukaan terhadap pengalaman baru, cenderung individualistik, disiplin diri yang kuat, serta memiliki tingkat pendidikan tinggi lebih mungkin menunjukkan perilaku inovatif. Selain itu, karakteristik ini lebih sering diamati pada pegawai laki-laki. Sementara itu, kolektivisme tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan perilaku inovatif. Dari segi teoretis, penelitian ini menegaskan bahwa kepribadian dan orientasi budaya dapat berperan dalam membentuk perilaku inovatif, meskipun terdapat variasi dalam efeknya. Secara praktis, hasil ini menunjukkan pentingnya mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat mendorong inovasi dengan mempertimbangkan faktor individual dan budaya kerja.

Kata kunci: kepribadian lima besar, orientasi budaya, pegawai, perilaku inovatif individual

Abstract

Individual innovative behavior reflects the exploration and application of new ideas in the work environment. Personality and cultural orientation (individualism vs. collectivism) play an important role in shaping an employee's innovative tendencies. Unfortunately, most current research still examines personality factors and cultural orientation factors separately, even though both factors have great potential to be interrelated in predicting individual innovative behavior. Therefore, this study aims to analyze the influence of personality and cultural orientation on individual innovative behavior in the workplace. This study uses a quantitative approach with a survey method. The sampling technique used is *purposive sampling*, with a total of 265 participants who are employees with at least one year of work experience. The research instruments consisted of the individual innovative behavior scale, the IPIP-BFM-25 Indonesia Scale, and the cultural orientation scale. The results of the study showed that individualist orientation, intellect personality, and conscientiousness were significantly related to the tendency of innovative behavior. Individuals who are open to new experiences, tend to be individualistic, have strong self-discipline, and have a high level of education are more likely to show innovative behavior. In addition, these characteristics are more often observed in male employees. Meanwhile, collectivism did not show a significant relationship with innovative behavior. These findings have important implications, both theoretically and practically. Theoretically, this study confirms that personality and culture orientation can play a role in shaping innovative behavior, although there is variation in their effects. Practically, these results indicate the importance of developing human resource management strategies that can encourage innovation by considering individual factors and work culture.

Keywords: big-five personality, cultural orientation, employee, individual innovative behavior

Pendahuluan

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, inovasi menjadi faktor kunci dalam menjaga daya saing organisasi. Organisasi yang gagal beradaptasi dengan perubahan cenderung mengalami stagnasi atau bahkan mengalami kemunduran. Sebagai contoh, Nokia yang pernah menjadi pemimpin pasar ponsel (kurang lebih pernah menguasai lebih dari 40% pangsa pasar ponsel global) akhirnya kehilangan dominasinya akibat kegagalan dalam berinovasi (CNBC Indonesia, 2022). Sebaliknya, perusahaan seperti Apple dan Tesla berhasil mempertahankan posisinya di industri dengan terus menerapkan budaya inovasi. Steve Jobs menyatakan "*Innovation distinguishes between a leader and a follower*", ini menegaskan bahwa inovasi bukan sekadar pilihan, melainkan kebutuhan bagi keberlangsungan suatu organisasi (Jobs, dikutip dalam Woo, 2013).

Inovasi merupakan hal penting yang berkaitan dengan pengembangan produk, terutama supaya mampu berdaya saing di lingkungan bisnis yang menaunginya (Schermyly dkk., 2013), di dalam inovasi terdapat ide-ide inovatif yang bertujuan untuk menjamin keberlangsungan hidup dan kesuksesan suatu organisasi (AlEsa & Durugbo, 2022). Pegawai memegang peran penting dalam menciptakan inovasi di tempat kerja. Pegawai yang inovatif akan mampu mendemonstrasikan tingkah laku yang menghasilkan, memperkenalkan, dan secara sengaja melaksanakan ide-ide baru di lokasi organisasi (Janssen, 2000). Organisasi yang terus berinovasi ditemukan lebih adaptif dalam menghadapi tantangan di lingkungannya daripada organisasi yang kurang inovatif. Kedepannya jika inovasi berhasil diaplikasikan dengan baik, dapat mewujudkan kesuksesan dalam suatu organisasi (Damanpour & Gopalakrishnan, 1998; Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle, 2011; Yesil & Sozbilir, 2013; Vila & Coll-Serano, 2014; Etikariena, 2018).

Perilaku inovatif individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok besar: (1) faktor individu, seperti kepribadian, motivasi, dan efikasi diri (Ma Prieto & Pilar Pérez-Santana, 2014; Siregar dkk., 2019); dan (2) faktor organisasi, seperti budaya kerja, kepemimpinan transformasional, dan praktik manajemen sumber daya manusia yang mendukung inovasi (Shanker dkk., 2017). Faktor-faktor individu yang memengaruhi perilaku kerja inovatif di antaranya adalah kompetensi, efikasi diri,

motivasi, dan komitmen organisasi (Siregar dkk., 2019). Meskipun banyak studi telah membahas pengaruh kepribadian atau orientasi budaya secara terpisah terhadap perilaku inovatif, masih sedikit penelitian yang secara integratif menguji bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dalam memprediksi perilaku inovatif individu.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa perilaku kerja inovatif berkorelasi positif dengan praktik sumber daya manusia yang meningkatkan kemampuan dan peluang pegawai (Ma Prieto & Pilar Pérez-Santana, 2014), kinerja organisasi dan iklim untuk pegawai berinovasi (Shanker dkk., 2017), kepemimpinan transformasional (Afsar dkk., 2014), dan kepribadian proaktif yang berkaitan dengan keterlibatan pegawai yang memengaruhi lingkungan kerja (Li dkk., 2016), pegawai perlu berinisiatif untuk menampilkan inovasi yang dimilikinya (Fay & Frese, 2001). Di sisi lain, Woods dkk. (2018) menemukan bahwa perilaku kerja inovatif berkorelasi negatif dengan kepribadian kesadaran-nurani (*conscientiousness*) yang dalam hal ini menyatakan bahwa skor tinggi pada kepribadian kesadaran-nurani ditemukan kurang inovatif jika memiliki masa kerja yang lebih lama. Sebaliknya, kepribadian terbuka (*openness*) ditemukan mampu mencetuskan ide-ide baru jika memiliki masa kerja yang lebih lama di dalam organisasinya. Selaras dengan temuan Madrid dkk (2014) bahwa kepribadian terbuka ternyata mampu mengarahkan pegawai ke suasana hati positif yang aktif (*high-activated positive mood*), sehingga memengaruhi peningkatan perilaku kerja inovatif.

Sayangnya, penelitian saat ini masih banyak yang meneliti faktor kepribadian dan orientasi budaya secara terpisah, padahal kedua faktor tersebut berpotensi besar untuk saling berkaitan dalam mempengaruhi perilaku inovatif individu. McCrae dan Costa (2003) menekankan bahwa kepribadian merupakan disposisi yang cenderung menetap, tetapi interaksi dengan lingkungan sosial dan budaya juga memainkan peran dalam membentuk perilaku individu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara integratif peran kepribadian dan orientasi budaya (*individualisme vs. kolektivisme*) dalam memprediksi perilaku inovatif individu.

Kerangka teoretis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Creativity and Innovation Theory* (Tsegaye dkk., 2020), yang menekankan bahwa inovasi muncul dari kombinasi faktor individu dan lingkungan. Dengan memahami peran kepribadian dan orientasi budaya secara bersamaan, penelitian ini diharapkan dapat

memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam mengembangkan strategi organisasi untuk mendorong inovasi di tempat kerja.

Saat ini perilaku inovatif individual telah diteliti lintas negara dan ditemukan bahwa orientasi budaya memengaruhi hal ini. Orientasi budaya individualistik dinilai lebih mampu menampilkan perilaku kerja inovatif dibandingkan orientasi budaya kolektivistik. Misalnya pegawai di Kanada yang memiliki kecenderungan individualistik ditemukan lebih banyak terlibat dalam perilaku kerja inovatif karena adanya tingkat dukungan yang tinggi dalam bentuk penghargaan sosial untuk berinovasi yang difasilitasi oleh organisasi, berbeda halnya dengan pegawai di Brazil yang cenderung kolektivistik dan memiliki jarak kekuasaan yang lebih tinggi (Montani dkk., 2021). Selaras dengan temuan Kharkhurin dan Motalleebi (2008) bahwa kecenderungan individualistik pada budaya Barat dianggap memiliki cara berpikir yang tidak terpaku pada standar yang ada dan memiliki usaha-usaha kreatif untuk direalisasikan, sedangkan budaya Timur yang lebih kolektivistik cenderung mempromosikan kepatuhan terhadap norma dan tradisi sosiokultural. Secara garis besar, orientasi budaya diyakini memengaruhi proses kerja anggota di dalam organisasi untuk mempertanyakan asumsi pribadi yang dibangunnya, mendekati permasalahan lama dengan cara pandang yang baru, atau dengan cara membongkar ulang permasalahan yang ada di dalam organisasinya berdasarkan tantangan organisasi yang terintegrasi (Jung dkk., 2003).

Paparan literatur di atas menunjukkan bahwa cukup banyak riset mengenai peran faktor-faktor individual dalam menjelaskan perilaku inovatif. Tsegaye dkk. (2020), meskipun demikian, menekankan bahwa masih relatif jarang riset yang menggabungkan faktor-faktor individual tersebut sebagai prediktor perilaku inovatif. Untuk menutupi kesenjangan tersebut, penelitian ini menguji model yang mengintegrasikan kepribadian dan orientasi budaya (kolektivisme vs. individualisme) sebagai faktor-faktor individual dalam menjelaskan perilaku inovatif individual pada pegawai. Rumusan masalah yang diajukan adalah bagaimana peran kepribadian dan orientasi budaya (kolektivisme vs. individualisme) terhadap perilaku inovatif individual pada pegawai, sedangkan hipotesis yang diajukan adalah terdapat peran kepribadian dan orientasi budaya (kolektivisme vs. individualisme) terhadap perilaku inovatif individual pada pegawai.

Perilaku Inovatif Individual

Inovasi dalam suatu organisasi secara umum merupakan hal utama untuk mendukung efektivitas serta keberhasilan suatu organisasi (Rasmus & Laguna, 2018) dalam bentuk proses penciptaan ide-ide dan sudut pandang baru (Dysvik dkk., 2014), serta diperkuat oleh sisi inovatif dari sumber daya manusia didalamnya (Purc & Laguna, 2019). Soebardi (2012) menggarisbawahi bahwa inovasi tidak selalu mewajibkan adanya kebaruan yang absolut, namun perubahan yang terjadi dianggap oleh individu, kelompok, atau organisasi sebagai sesuatu yang baru. Seperti contohnya perubahan prosedur administratif, pelayanan, hingga inovasi sebagai instrumen untuk menyesuaikan perubahan teknologi yang masif.

Tahapan inovasi yang dapat dilakukan pegawai meliputi mengidentifikasi permasalahan yang ada, menghasilkan ide-ide baru, mencari dukungan dan pengakuan yang valid, dan mengaplikasikannya ke dalam situasi kerja (Zhao dkk., 2011). De Jong dan Hartog (2010) menyatakan bahwa penelitian yang mengkaji tentang inovasi dan kreativitas telah dilakukan selama kurun waktu dua puluh hingga tiga puluh tahun terakhir.

Menurut definisi yang dicetuskan oleh West dan Farr (1990), perilaku kerja inovatif dapat ditandai sebagai pengenalan dan implementasi sengaja dari ide-ide, proses, produk, atau prosedur yang secara khusus disesuaikan dengan unit yang relevan dan dimaksudkan untuk menghasilkan keuntungan substansial pada skala terbatas (misalnya individu) ataupun lingkup besar (misalnya kelompok, organisasi, atau masyarakat). Sejalan dengan argumentasi Kleysen dan Street (2001) bahwa perilaku kerja inovatif mengarahkan individu untuk menggali, mengenali, dan mengaplikasikan hal yang baru yang memberikan benefit bagi perusahaan. Selain itu, perilaku kerja inovatif merupakan proses multi-tahap (Carmeli, Meitar, & Weisberg, 2006) yang mencerminkan kreasi baru, unik dan berbeda serta berorientasi pada perubahan (Spreitzer, 1995), dan bertujuan untuk menghasilkan laba dalam bentuk pelaksanaan fungsi, kelompok maupun organisasi (Janssen, 2000). Selaras dengan pendapat Kessel, Hanneman-Weber, dan Kratzer (2012) yang menjelaskan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku kompleks dan bukan merupakan aktivitas rutin yang dilakukan pegawai di tempat kerja, sehingga tidak terpaku pada pemikiran tradisional dan *status quo*.

Contoh perilaku inovatif individual dapat dilihat dari bagaimana pegawai meningkatkan metode kerja yang dimilikinya, berkomunikasi

langsung dengan rekan kerja, memaksimalkan penggunaan teknologi dalam pekerjaan, serta mengembangkan layanan atau produk baru (Dorenbosh, Van Engen, & Verhagen, 2005). Sementara itu, faktor yang memengaruhi perilaku inovatif individual mencakup kualitas hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan, yang dapat meningkatkan motivasi dan peluang untuk berinovasi (Yuan & Woodman, 2010). Oleh karena itu, jika suatu organisasi ingin tetap berdaya saing, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku inovatif pegawai (Woods, Mustafa, Anderson, & Sayer, 2018).

Tahapan perilaku inovatif individual

Janssen (2000) mengidentifikasi tiga tahap dalam pembentukan perilaku kerja inovatif di tempat kerja sebagai tindakan yang disengaja dilakukan oleh pegawai untuk memperkenalkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja individu, unit kerja, atau organisasi, yang meliputi: (1) menciptakan ide (*idea generation*), (2) pertukaran ide (*idea promotion*), dan (3) implementasi gagasan (*idea realization*). Kerangka kerja ini memungkinkan individu untuk memulai perilaku inovatifnya dengan cara mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh organisasi mereka. Selanjutnya, mereka dapat menghasilkan gagasan atau solusi pemecahan masalah, baik yang asli maupun mengubah proses atau produk yang telah ada sebelumnya. Selanjutnya, ia membagikan idenya tersebut kepada rekan kerja untuk memperoleh persetujuan dan dukungan. Terakhir, memasukkan konsep yang dimiliki ke dalam produk atau prosedur kerja yang komprehensif secara menyeluruh, yang diharapkan akan meningkatkan efisiensi kerja organisasi.

Kleysen dan Street (2001) menjabarkan lima poin perilaku inovatif, yang meliputi: (1) kesempatan untuk bereksplorasi, (2) generativitas, (3) investigasi formal, (4) memperjuangkan, dan (5) aplikasi. Pertama, kesempatan untuk bereksplorasi adalah kecenderungan untuk menangkap peluang untuk berinovasi guna menjawab segala tantangan serta permasalahan yang terjadi di organisasi. Kedua, generativitas adalah tindakan yang ditempuh untuk memunculkan ide baru sebagai jawaban untuk pengembangan organisasi ke arah yang lebih baik. Ketiga, investigasi formal adalah tindakan yang bertujuan untuk menyempurnakan ide-ide baru serta melakukan uji coba terhadapnya. Keempat, memperjuangkan adalah bentuk usaha untuk mewujudkan ide, solusi dan inovasi baru sebagai wujud penyelesaian masalah organisasi. Kelima,

aplikasi adalah penerapan ide dan solusi penyelesaian masalah di dalam organisasi.

Dampak positif perilaku kerja inovatif.

Janssen (2000) menyatakan ada sejumlah dampak positif dari perilaku kerja inovatif diantaranya dapat mendorong pegawai menghasilkan ide-ide baru yang akan membuat lingkungan kerja lebih kondusif, pegawai yang mencetuskan inovasi berpotensi untuk dipromosikan ke level jabatan yang lebih tinggi, dan memberikan ruang kepada pegawai untuk mewujudkan ide-ide baru yang belum pernah terealisasi sebelumnya guna menyelesaikan permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif.

De Jong dan Kemp (2003) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif ditempuh pegawai seiring dengan kepentingan perusahaan. Mereka menguraikan tujuh poin yang memengaruhi perilaku kerja inovatif, yaitu: (1) tantangan di tempat kerja, (2) kemandirian, (3) perspektif strategis, (4) situasi yang memungkinkan, (5) kontak dari luar, (6) diferensiasi, dan (7) dinamika permintaan.

Pertama, tantangan kerja dilatarbelakangi oleh situasi kerja yang menantang dan secara tidak langsung memotivasi pegawai didalamnya. Motivasi dalam hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Kedua, kemandirian mengacu pada inovasi yang dituangkan oleh bawahan saat atasannya memberikan pengawasan dan kontrol yang baik saat mereka bekerja. Ketiga, perhatian strategis berupa perhatian yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan capaian organisasi dan menjadikan pegawai didalamnya bekerja lebih baik.

Keempat, situasi yang mendukung mengacu pada bagaimana perusahaan mengetahui situasi yang diharapkan oleh pegawainya, sehingga harapannya pegawai lebih dapat berinisiatif dan bertindak dalam mewujudkan inovasi. Kelima, kontak eksternal seperti berinteraksi dengan klien maupun kompetitor memberikan peluang bagi pegawai untuk menemukan peluang pasar, faktor hambatan, serta faktor risiko yang terkait dengan pekerjaan mereka. Keenam, perbedaan mengacu pada situasi pasar yang dinamis, sehingga pegawai dapat memahami dinamika yang ada dan terpacu untuk mengejar ketertinggalan dan memberikan inovasi baru bagi perusahaannya. Ketujuh, variasi permintaan mengacu pada kebutuhan dan keinginan klien yang berbeda-beda, sehingga pegawai mau tidak mau harus

mampu menghasilkan ide baru yang sesuai dengan permintaan klien.

Mengacu argumentasi De Jong dan Kemp (2003) sebagaimana dijelaskan di atas, perilaku inovatif pegawai dipengaruhi faktor yang kompleks, yang pada dasarnya bisa dikategorisasikan ke dalam dua kluster: (1) faktor eksternal di luar diri individu dan (2) faktor internal dari dalam diri individu. Fokus penelitian ini adalah, berpatokan pada *the creativity and innovation theory perspective* oleh Tsegaye dkk. (2020), faktor internal perilaku kerja inovatif pegawai dengan mengintegrasikan kepribadian (*intellect, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan emotional stability*) dan faktor budaya (individualisme versus kolektivisme).

Kepribadian. Kepribadian merupakan pola sifat manusia yang cenderung menetap dan memiliki konsistensi karakteristik yang unik serta memengaruhi perilaku yang ditampilkan ke lingkungan (Pratama dkk., 2014). Kepribadian biasanya ditampilkan secara eksternal dalam bentuk kesan yang paling melekat dan ditujukan untuk orang lain (Hall & Lindzey, 2006). Kepribadian juga dinilai memiliki peran penting dalam memengaruhi inovasi kerja (De Jong, 2007). Giebels, De Reuver, Rispens, dan Ufkes (2016) menyatakan bahwa ide-ide baru biasanya dimunculkan oleh individu yang memiliki kepribadian proaktif. Hammon dkk. (2011) menyatakan bahwa kepribadian menjadi kekhasan seorang individu sebagai salah satu faktor pendukung sumber daya manusia inovatif di suatu organisasi.

Penelitian terdahulu oleh Hofstede, Bond, dan Luk (1993) menemukan bahwa seorang individu menggambarkan budaya organisasi yang menaunginya mencerminkan kemiripan pada faktor kepribadian yang dimilikinya. Salah satunya pernah dikaji melalui instrumen NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992). Seiring berjalannya waktu, instrumen kepribadian telah banyak ditranslasi dan diteliti secara lintas budaya sejak tahun 1990-an dan ditemukan adanya kesamaan pada mayoritas hierarki di berbagai budaya (McCrae & Costa, 1997). Selanjutnya, McCrae (2000) mempertanyakan bagaimana *trait* kepribadian dan budaya berinteraksi untuk membentuk perilaku individu dan kelompok sosial, yang selanjutnya McCrae dan Costa (2003) menginterpretasikan *trait* kepribadian sebagai suatu disposisi berlandaskan pada kondisi biologis manusia yang cenderung stabil setelah individu berusia 30 tahun.

Penelitian terbaru semakin menegaskan hubungan antara kepribadian dan inovasi dalam

konteks kerja. Xu dkk. (2023) menemukan bahwa individu dengan tingkat keterbukaan terhadap pengalaman yang tinggi lebih cenderung menghasilkan ide-ide kreatif dan memiliki kecenderungan inovatif yang lebih kuat. Dalam studi yang lebih luas, Zhou dkk. (2022) menunjukkan bahwa ekstraversi memiliki korelasi signifikan dengan perilaku inovatif, terutama dalam lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan komunikasi terbuka.

Selain itu, Liang dkk. (2021) mengungkapkan bahwa kepribadian kesadaran-nurani memiliki dampak positif pada perilaku inovatif karena individu dengan karakter ini cenderung lebih gigih dalam mengembangkan solusi baru. Namun, studi terbaru oleh Wang & Chan (2020) menyatakan bahwa efek kesadaran-nurani terhadap inovasi dapat bergantung pada konteks kerja, di mana lingkungan yang terlalu terstruktur dapat menghambat inovasi pekerja yang sangat disiplin.

Dalam kajian lintas budaya, Kim dkk. (2019) menemukan bahwa interaksi antara kepribadian dan budaya organisasi dapat menentukan seberapa besar pengaruh kepribadian terhadap inovasi. Misalnya, di lingkungan kerja yang lebih individualistik, keterbukaan terhadap pengalaman menjadi faktor utama pendorong inovasi, sementara di lingkungan kolektivistik, dimensi kepribadian menyetujui (*agreeableness*) lebih berperan dalam inovasi berbasis kerja tim.

Dengan semakin berkembangnya penelitian kepribadian dalam konteks perilaku inovatif, penting untuk mengintegrasikan perspektif kepribadian dan orientasi budaya secara bersamaan dalam memprediksi inovasi di tempat kerja. Sayangnya, penelitian saat ini kebanyakan masih meneliti secara terpisah antara faktor kepribadian dan faktor orientasi budaya, padahal kedua faktor tersebut berpotensi besar untuk saling berkaitan dalam memprediksi perilaku inovatif individu.

Mempertimbangkan hasil studi pustaka yang disimpulkan dari penelitian terdahulu (Xu dkk., 2023; Zhou dkk., 2022; Wang & Chan, 2020), kami membangun hipotesis yang dikelompokkan ke dalam dua aspek utama yaitu pengaruh Kepribadian terhadap Perilaku inovatif Individual (H1a - H1e) dan Pengaruh Orientasi Budaya terhadap Perilaku Inovatif Individual (H2a - H2b). Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana interaksi antara faktor kepribadian dan orientasi budaya dapat mempengaruhi kecenderungan individu dalam berperilaku inovatif di tempat kerja. Hasil dari hipotesis ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor psikologi dan

budaya yang mendukung inovasi dalam konteks organisasi.

H1a: Semakin tinggi kepribadian intelek, maka akan semakin tinggi perilaku inovatif individual.

H1b: Semakin tinggi kepribadian ekstraversi, maka semakin tinggi perilaku inovatif individual.

H1c: Semakin tinggi kepribadian stabilitas emosi, maka akan semakin tinggi perilaku inovatif individual.

H1d: Semakin tinggi kepribadian menyetujui, maka akan semakin tinggi perilaku inovatif individual.

H1e: Semakin tinggi kepribadian kesadaran-nurani, maka akan memprediksi perilaku inovatif individual secara positif.

H2a: Semakin tinggi orientasi budaya individualis, maka akan memprediksi perilaku inovatif individual secara positif.

H2b: Semakin tinggi orientasi budaya kolektif, maka akan memprediksi perilaku inovatif individual secara negatif.

Kepribadian Lima Besar. Kepribadian Lima Besar yang diinisiasi oleh Goldberg merupakan pendekatan untuk melihat kepribadian manusia berdasarkan *trait* yang terdiri dari lima dimensi yaitu intelek (*intellect*), kesadaran-nurani (*conscientiousness*), ekstraversi (*extraversion*), menyetujui (*agreeableness*) dan stabilitas emosi (*emotional stability*) [Goldberg, 2006]. Berbagai penelitian yang mengkaji kepribadian lima besar diantaranya dalam versi IPIP (Akbar & Akhtar, 2018; Akhtar & Azwar, 2018a; Akhtar & Azwar, 2018b). Hal yang membedakan dengan versi McCrae dan Costa (Costa & McCrae, 1992; Maples-Keller dkk., 2017) adalah keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*) untuk merujuk pada dimensi intelek dan neurotisisme (*neuroticism*) untuk merujuk pada dimensi stabilitas emosi.

Penelitian Nurmala dan Sarirah (2023) menemukan bahwa ada dua dimensi kepribadian yaitu kepribadian intelek dan kepribadian menyetujui yang memiliki peran terhadap perilaku inovatif individual dengan mengacu pada sudut pandang Kepribadian Lima Besar. Berikut gambaran dimensi kepribadian intelek dan kepribadian menyetujui: (1) Intelek. Dimensi ini menjelaskan kecenderungan individu untuk merangkul konsep-konsep baru dan inventif. (2) Menyetujui. Dimensi ini mengarahkan individu untuk percaya, menjunjung tinggi nilai moral, bekerjasama, rendah hati, serta menunjukkan sisi altruisme dan rasa simpati kepada sesama.

Di satu sisi, terdapat penelitian yang mengkaji kepribadian lima besar versi IPIP (Misal: Akbar & Akhtar, 2018; Akhtar & Azwar,

2018a; Akhtar & Azwar, 2018b). Di sisi lain, juga terdapat penelitian yang melihat kepribadian dengan versi McCrae dan Costa (Misal: Costa & McCrae, 1992; Maples-Keller dkk., 2017). Perbedaan keduanya yaitu, pada versi IPIP, keterbukaan terhadap pengalaman merujuk pada dimensi intelek dan neurotisisme merujuk pada dimensi stabilitas emosi.

Orientasi Budaya (Kolektivisme vs. Individualisme).

Orientasi budaya memengaruhi bagaimana individu membentuk pengalaman kesejahteraan subjektif (Bhullar dkk., 2012). Hofstede dan McCrae (2004) menekankan budaya sebagai atribut kolektif yang bersifat implisit, namun terwujud dalam bentuk perilaku. Orientasi budaya individualistik dan kolektivistik dikaji oleh Triandis dan Gelfand (1998), lalu keduanya mengkaji lebih lanjut dengan menerangkan bahwa budaya individualis dicirikan dengan sifat independen, sedangkan budaya kolektif dicirikan dengan orientasi kelompok (Triandis & Gelfand, 2012).

Triandis dan Gelfand (1998) membagi budaya menjadi dua aspek: kolektivisme dan individualisme, lalu dibagi lagi secara vertikal dan horizontal. Dalam studi kolektivisme, ada dua dimensi yang berbeda. Yang pertama adalah kolektivisme horizontal, di mana individu menganggap dirinya sebagai bagian dari suatu kelompok, saling bergantung dan bersosialisasi, serta memahami bahwa semua anggota kelompok adalah setara) dan kolektivisme vertikal (seseorang memandang dirinya sebagai bagian dari suatu kelompok serta berkenan menerima hierarki dan perbedaan antar kelompok). Individualisme dikaji dalam dua dimensi yaitu individualisme horizontal (individu yang memandang diri mereka sepenuhnya sama dengan orang lain dan menyetujui adanya kesetaraan individu) dan individualisme vertikal (individu yang memandang diri mereka berbeda dengan orang lain dan merasa perlu meraih posisi status yang tinggi melalui kompetisi).

Hofstede (2023) menggarisbawahi individualisme adalah sejauh mana seseorang merasa independen dibandingkan dengan bergantung pada orang lain. Sisi menariknya adalah individualisme bukan berarti egois, namun sebaliknya, lebih pada mengharapkan keputusan individu. Lanjutnya, kolektivisme bukan berarti kedekatan, namun lebih menitikberatkan pada seseorang yang mengetahui cara menempatkan diri secara sosial.

Menurut Kitayama dkk. (1997), budaya individualis menempatkan penekanan pada cita-cita yang memprioritaskan aspirasi individu, sedangkan budaya kolektif menempatkan

penekanan yang kuat pada nilai-nilai yang memprioritaskan kesejahteraan kelompok, dan nilai ini diperkuat oleh banyak faktor seperti peran sosial dan norma, yang dianggap sebagai pengaruh utama pada perilaku individu. Diperkuat oleh temuan Greenberg dan Baron (2003) bahwa budaya individualistik menempatkan nilai tinggi pada prestasi dan kesuksesan individu, sedangkan budaya kolektivistik menempatkan nilai tinggi pada tanggungjawab bersama dan kebaikan yang bersifat kolektif. Selaras juga dengan pendapat Bhullar dkk. (2012) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki orientasi budaya kolektivistik cenderung memiliki kecerdasan emosional yang baik dan sama halnya dengan kondisi kesehatan mental yang dimiliki, sehingga membuat mereka memiliki keterampilan manajemen emosi yang lebih baik.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain non-eksperimental. Kami menguraikan peran perbedaan individual, mengacu pada lima dimensi Kepribadian Lima Besar dan orientasi budaya, terhadap perilaku inovatif individual.

Desain

Desain penelitian adalah studi *cross sectional* satu kali pengambilan data. Terdapat tiga variabel yang diukur yaitu kepribadian, orientasi budaya, dan perilaku inovasi. Kepribadian terdiri dari lima dimensi yaitu intelek, kesadaran-nurani, ekstraversi, menyetujui, dan stabilitas emosi berperan sebagai variabel prediktor. Orientasi budaya terdiri 2 variabel yaitu individualisme dan kolektivisme, yang berperan sebagai prediktor kedua. Variabel hasil (*outcome*) adalah perilaku inovasi, diukur dengan satu skala satu komponen. Variabel demografi yang berperan sebagai kovariat antara lain adalah usia, jenis kelamin, level pendidikan, dan lama bekerja.

Partisipan

Terkumpul sebanyak 265 responden (perempuan = 109; laki-laki = 156) dengan kisaran usia dari 20 hingga 64 tahun ($M = 38.87$, $SD = 9.12$). Responden berpartisipasi secara sukarela. Sebanyak 41.1% sudah bekerja lebih dari 10 tahun, 34.7% bekerja 1 hingga 5 tahun, 24.2% bekerja antara 5 hingga 10 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan ditemukan data 64.9% lulusan S1, 20.4% lulusan S2, 6.8% lulusan

Diploma, 6% lulusan SMA, dan 1.9% lulusan S3 (doktoral). Kami menggunakan pertimbangan masa kerja minimal 1 tahun dengan alasan bahwa responden telah mengenali lingkungan kerjanya dan memiliki kesempatan untuk melakukan inovasi di tempat kerjanya.

Alat Ukur. Sebelum masuk ke dalam pengisian instrumen penelitian, responden diminta untuk mengisi bagian awal dari instrumen penelitian ini untuk mengetahui karakteristik demografis individu. Karakteristik demografi meliputi usia, pendidikan formal terakhir, masa kerja, dan jenis kelamin. Selanjutnya, seluruh alat ukur kami susun dalam format Likert 5 titik. Terdapat tiga instrumen alat ukur yang kami gunakan, yaitu:

Instrumen Individual Innovative Behavior. Perilaku inovatif individu diukur menggunakan skala yang dikembangkan berdasarkan model inovasi kerja yang dikemukakan oleh Janssen (2000). Skala ini mengukur tiga dimensi utama perilaku inovatif, yaitu generasi ide, promosi ide, dan implementasi ide. Responden diminta untuk menilai sejauh mana mereka menunjukkan perilaku-perilaku tersebut dalam konteks pekerjaan mereka.

Alat ukur yang digunakan adalah *individual innovative behavior* yang dikembangkan oleh Kleysen dan Street (2001) dan diadaptasi oleh Nurmala dan Widyasari (2021). Nilai reliabilitas 0,95. Instrumen *Individual Innovative Behavior* terdiri dari 14 item pernyataan. Mis., "Saya bereksperimen dengan gagasan atau solusi baru."; "Saya menggabungkan gagasan baru untuk meningkatkan proses kerja, teknologi, produk, atau layanan pada rutinitas sehari-hari".

Instrumen International Personal Pool - Big Five Factor Markers - 25 Indonesia (IPI-BFM-25 Indonesia). Kepribadian diukur menggunakan IPIP-BFM-25 (Goldberg dkk., 2006), yang merupakan adaptasi dari model *Big Five Personality Traits* yang dikembangkan oleh Costa & McCrae (1992). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah IPIP-BFM-25 Indonesia yang dikembangkan oleh Akhtar dan Azwar (2018) sebagai versi ringkas dari IPI-BFM-50. Dengan menggunakan metode leksikal dari skala yang ditemukan dalam artikel Goldberg (1992), skala ini digunakan untuk mengukur kepribadian Lima-Besar. IPIP-BFM-25 mengukur lima dimensi kepribadian Lima-Besar dengan 25 item frase pendek dengan skala 1 s/d 5.

Dalam skala ini, lima konstruk diukur: (1) *Extraversion*, atau keterbukaan, yang menunjukkan tingkat aktivitas dan energi (mis., "Saya dapat

memulai suatu percakapan”; “[R] Saya tidak suka menjadi pusat perhatian”), (2) *Agreeableness*, atau persetujuan, yang menunjukkan sikap positif terhadap orang lain (mis., “Saya bersimpati dengan perasaan orang lain”), (3) *Conscientiousness*, atau kesadaran-nurani, yang menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan mengerjakan tugas (mis., “Saya segera mengerjakan tugas yang diberikan”), (4) *Emotional Stability*, atau stabilitas emosi, yang menunjukkan tingkat kestabilan emosi (mis., [R] “Saya mudah merasa jengkel”), dan (5) *Intellect*, atau intelek, yang menunjukkan keterbukaan intelektual (mis., “Saya memiliki banyak ide”; “[R] Saya tidak memiliki imajinasi yang baik”). Nilai reliabilitas alpha IPIP-BFM-25 meliputi keterbukaan $\alpha = 0,796$, persetujuan $\alpha = 0,778$, kesadaran-nurani $\alpha = 0,797$, stabilitas emosi $\alpha = 0,788$, dan intelek $\alpha = 0,709$.

Instrumen Orientasi Budaya (individualisme vs kolektivisme). Orientasi budaya individualisme-kolektivisme diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Triandis & Gelfand (1998), yang mengklasifikasikan individu berdasarkan kecenderungan mereka dalam berpikir dan bertindak secara individualistis atau kolektivis. Skala ini mengukur sejauh mana individu lebih cenderung berorientasi pada kemandirian, pengambilan keputusan pribadi, dan inisiatif individu (individualisme) atau lebih mengutamakan kerja sama kelompok, keharmonisan sosial, dan kepatuhan terhadap norma kolektif (kolektivisme).

Alat ukur yang digunakan dikembangkan oleh Triandis dan Gelfand (1998) yang telah diadaptasi oleh Shadiqi dkk (2022). Skala ini mengkaji empat konstruk yaitu *horizontal* (H), *vertical* (V), *individualism* (I), dan *collectivism* (C). Instrumen *Individualism-Collectivism* (I-C) terdiri dari 16 item pernyataan (untuk variabel nilai kolektivisme dan individualisme, ada delapan item). Mis., untuk item nilai kolektivisme “Anggota keluarga harus tetap bersatu, tidak peduli pengorbanan apa yang diperlukan.” dan item nilai individualisme “Persaingan adalah hukum alam.” Nilai *factor loading* antara 0,40 hingga 0,68. Skala Likert yang terdiri dari lima jenjang mencakup nilai 1 yang berarti sangat tidak setuju sampai dengan nilai 5 yang berarti sangat setuju. Ada nilai reliabilitas 0,829 untuk

variabel nilai konstruktivisme dan 0,768 untuk variabel nilai individualisme.

Prosedur. Berikut adalah prosedur yang digunakan dalam penelitian ini:

- Menetapkan subjek dan lokasi penelitian. Pada tahapan ini, kami memutuskan untuk menggunakan partisipan pegawai aktif secara umum.
- Pemilihan dan persiapan instrumen penelitian. Kami memutuskan untuk menggunakan properti psikometri untuk melakukan seleksi kualitas instrumen, seperti validitas dan reliabilitas dan lain sebagainya. Pemilihan instrumen juga mempertimbangkan kecocokan dengan subyek pegawai secara keseluruhan.
- Pelaksanaan penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan secara daring melalui kuesioner online. Pelaksanaan penelitian dilakukan di bulan Mei - September 2023.
- Analisis data dan pembahasan. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS 26.0 untuk Windows.

Teknik analisis. Seberapa besar orientasi budaya dan kepribadian dalam memprediksi perilaku inovatif individual diuji dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linear berganda hierarki. Program SPSS 26.0 untuk Windows digunakan untuk menyelesaikan seluruh proses pengolahan data.

Hasil Penelitian

Tabel 1 di halaman selanjutnya menunjukkan statistik deskriptif variabel, konsistensi internal alat ukur, dan inter korelasi non-parametrik, (*multivariate normality shapiro-wilk* = .97, $p < .001$).

Seluruh alat ukur reliabel, potensi multikolinearitas terjadi antara menyetujui-kolektivisme, kesadaran nurani-kolektivisme, menyetujui-kesadaran nurani (r mendekati .50). Asesmen multikolinearitas akan dilakukan.

Tabel 1
Korelasi

		M	SD	α (n)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Usia	38,87	9,12	-											
2	Gender	-	-	-	,02										
3	Level Pendidikan	3,05	,77	-	,10*	,04									
4	Lama Kerja	2,06	,87	-	,47**	,10	,10								
5	Intelek	18,34	3,26	,71 (5)	-,06	,02	,11*	-,04							
6	Kesadaran Nurani	20,90	2,39	,71 (5)	-,06	,09	-,05	-,10*	,22**						
7	Ekstraversi	16,72	2,98	,60 (5)	,00	,05	,15**	,00	,20**	,13**					
8	Menyetujui	20,67	2,36	,72 (5)	,01	-,02	,05	-,04	,23**	,45**	,21**				
9	Stabilitas Emosional	16,61	4,03	,79 (5)	,04	,13*	,07	,04	,38**	,16**	,12**	,02			
10	Individualisme	29,06	4,70	,73 (8)	-,23**	-,04	-,16**	-,18**	,07	,30**	,03	,20**	-,05		
11	Kolektivisme	33,06	3,64	,73 (8)	-,09*	,04	-,08	-,10*	,20**	,40**	,19**	,43**	,10*	,30**	
12	Perilaku Inovatif Individual	53,26	10,80	,95 (14)	-,19**	,12*	,07	-,14**	,35**	,39**	,23**	,33**	,18**	,31**	,37**

Keterangan: n = 265, α = cronbach's alpha, kendall's tau correlation.

** $p < .01$, * $p < .05$. jenis kelamin (0 = perempuan, 1 = laki-laki)

Regresi

Assumption Check & Multikolinearitas

Hasil menunjukkan residual model regresi berbeda dengan distribusi normal (Shapiro-Wilk = .96, df = 265, $p < .05$). Analisis tetap dilakukan tanpa melakukan transformasi skor dan penanganan *outlier* residual. Hasil multikolinearitas juga menunjukkan *variance inflation factor* (VIF) < 10, berkisar dari 1.01 hingga 1.83 pada keseluruhan model.

Step Regression

Seluruh model menginklusikan konstan dalam persamaan regresi. Pada step 1, variabel demografis (usia, gender, level pendidikan, dan durasi kerja) dimasukkan. Pada step 2, lima variabel kepribadian ditambahkan. Terakhir, pada step 3, dua variabel orientasi budaya dimasukkan. Tabel 2 di halaman selanjutnya menunjukkan hasil regresi.

Tabel 2.
Step Regression

Step	Variabel	<i>b</i>	<i>se</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>tol.</i>	<i>VIF</i>
1	Constant	55,61	3,61		15,41	,00		
	Usia	-,25	,08	-,21	-3,06**	,00	,72	1,39
	Gender	4,12	1,29	,19	3,20**	,00	,99	1,01
	Level Pendidikan	2,29	,83	,16	2,76**	,01	,99	1,02
	Lama Kerja	-1,00	,86	-,08	-1,17	,25	,71	1,41
2	Constant	-8,29	6,10		-1,36	,18		
	Usia	-,24	,07	-,20	-3,65**	,00	,70	1,43
	Gender	3,18	1,04	,15	3,05**	,00	,94	1,06
	Level Pendidikan	1,64	,66	,12	2,47*	,01	,96	1,05
	Lama Kerja	-,23	,69	-,02	-,34	,74	,70	1,43
	Intelek	1,05	,20	,32	5,40**	,00	,62	1,62
	Kesadaran Nurani	1,24	,25	,28	5,01**	,00	,71	1,42
	Ekstraversi	,46	,18	,13	2,53**	,01	,85	1,18
	Menyetujui	,58	,27	,13	2,17*	,03	,64	1,57
	Stabilitas Emosional	-,03	,15	-,01	-,17	,87	,65	1,54
3	Constant	-23,39	6,53		-3,59	,00		
	Usia	-,17	,06	-,14	-2,58**	,01	,66	1,51
	Gender	3,36	1,00	,15	3,37**	,00	,94	1,07
	Level Pendidikan	2,29	,65	,16	3,55**	,00	,92	1,09
	Lama Kerja	-,17	,65	-,01	-,26	,80	,70	1,43
	Intelek	1,02	,19	,31	5,49**	,00	,62	1,62
	Kesadaran Nurani	,77	,25	,17	3,05**	,00	,62	1,62
	Ekstraversi	,44	,18	,12	2,54*	,01	,84	1,20
	Menyetujui	,27	,27	,06	,99	,33	,55	1,83
	Stabilitas Emosional	,03	,15	,01	,23	,82	,63	1,58
	Individualisme	,52	,12	,23	4,21**	,00	,67	1,49
	Kolektivisme	,33	,17	0,11	1,97	,05	,60	1,66

Keterangan: $n = 265$, $\beta [b] = [un]standardized regression coefficient$. $se = standard error$. $Tol. = Tolerance$, $VIF = Variance Inflation Factor$, $**p < .01$, $*p < .05$. Gender (0 = Perempuan, 1 = Laki-laki). Semua VIF < 10 menunjukkan tidak ada multikolinearitas.

Pada tabel 2 di bagian step 1, model demografi menyumbang sebesar 11.6% varians terhadap perilaku inovatif individual. $F(4, 260) = 8.50$, $p < .001$, $R-sq = 11.6\%$. Di model ini, semakin tinggi usia, semakin rendah perilaku inovatif ($\beta = -.21$, $p < .05$). Laki-laki cenderung memiliki skor perilaku inovatif lebih tinggi dibandingkan perempuan ($\beta = .18$, $p < .05$). Semakin tinggi pendidikan, semakin tinggi perilaku inovatif ($\beta = .16$, $p < .05$). Hasil ini menunjukkan bahwa pemuda laki-laki dengan pendidikan tinggi merupakan ciri individu yang memiliki perilaku inovatif.

Pada tabel 2 bagian step 2, model demografi dan kepribadian menyumbang sebesar 45.7% varians terhadap perilaku inovatif individu, $F(9, 255) = 23.80$, $p < .001$, $R-sq = 45.7\%$. Penambahan variabel kepribadian, menyumbang peningkatan mayor sebesar 34.1% varians unik, $\Delta F(5, 255) = 31.99$, $p < .001$, $\Delta R-sq = 34.1\%$. Di step 2, kepribadian intelek O ($\beta = .32$, $p < .01$), kesadaran nurani C ($\beta = .28$, $p < .01$), ekstraversi E ($\beta = .13$, $p < .05$), dan menyetujui A ($\beta = .13$, $p < .05$) merupakan prediktor signifikan perilaku inovatif. Stabilitas emosional N sebagai prediktor tidak mencapai signifikansi statistik.

Pada tabel 2 bagian step 3; model demografi, kepribadian, dan orientasi budaya menyumbang 48.8% varians terhadap perilaku inovatif individu $F(11, 253) = 23.85, p < .001, R-sq = 48.8\%$. Penambahan variabel orientasi budaya individualis dan kolektivis menyumbang varians unik sebesar 5.3%, $\Delta F(2, 253) = 13.55, p < .001, \Delta R-sq = 5.3\%$. Orientasi individualisme memprediksi perilaku inovatif ($\beta = .27, p < .05$), namun tidak untuk kolektivisme ($\beta = .11, p = .05$). Saat variabel orientasi budaya dimasukkan dalam step ini, pribadi menyetujui A tidak lagi menjadi prediktor signifikan perilaku inovatif ($\beta = .06, p > .05$).

Jika dibandingkan muatan antar prediktor, dari seluruh step yang ada, lima prediktor tertinggi perilaku inovatif antara lain: pribadi intelek O (.31), orientasi individualis (.27), kesadaran nurani C (.17), level pendidikan (.16), jenis kelamin (.15). Secara umum ditemukan bahwasanya perilaku inovatif yang tinggi cenderung dimiliki oleh orang yang terbuka pada pengalaman baru, individualistik, disiplin-teratur, memiliki pendidikan yang tinggi, dan condong ditemukan pada laki-laki.

Oleh karena itu, hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa H1a, H1b, H1e, dan H2a diterima. Sisanya, H1c, H1d, dan H2b ditolak. Variabel kepribadian yang dinilai berkontribusi besar pada inovasi yaitu kepribadian intelek, kesadaran-nurani, dan ekstraversi. Sedangkan, perilaku pro-inovasi terjadi pada mereka yang intelek-apresiatif, disiplin-teratur, dan asertif-pandai bergaul.

Diskusi

Penelitian ini mengkaji peran antara kepribadian dan orientasi budaya (kolektivisme vs. individualisme) terhadap perilaku inovatif individual pada pegawai. Hipotesis utama yang diajukan adalah terdapat peran kepribadian dan orientasi budaya (kolektivisme vs. individualisme) terhadap perilaku inovatif individual pada pegawai.

Dimensi kepribadian intelek memprediksi perilaku inovatif individual secara positif. Kepribadian intelek dalam kerangka *Big Five Personality* berkaitan erat dengan keterbukaan terhadap pengalaman baru, yang telah terbukti memiliki korelasi tinggi dengan kreativitas dan inovasi (Xu dkk., 2023). Individu dengan kepribadian ini lebih cenderung mengeksplorasi ide-ide baru, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, dan terbuka terhadap perubahan, yang semuanya merupakan aspek penting dalam perilaku inovatif (Zhou dkk., 2022). Dalam lingkungan kerja, individu yang memiliki kepribadian intelek sering kali lebih fleksibel dalam berpikir dan mampu mengembangkan

solusi yang tidak konvensional terhadap permasalahan yang ada (Liang dkk., 2021).

Dimensi kepribadian ekstraversi memprediksi perilaku inovatif individual secara positif. Ekstraversi berkaitan dengan sosialisasi yang tinggi, energi yang besar, serta keberanian dalam mengambil risiko (Wang dkk., 2020). Individu dengan kepribadian ekstraversi lebih mudah menjalin hubungan sosial yang luas, yang memberikan mereka akses ke berbagai informasi dan perspektif yang dapat memperkaya inovasi mereka (Kim dkk., 2019). Selain itu, mereka lebih percaya diri dalam mengajukan ide-ide baru dan mencari dukungan dari rekan kerja atau atasan untuk mengimplementasikan inovasi (Montani dkk., 2021). Dalam lingkungan yang dinamis, individu dengan tingkat ekstraversi tinggi lebih aktif dalam berpartisipasi dalam diskusi kelompok dan lebih termotivasi oleh umpan balik positif, yang mendorong mereka untuk menghasilkan ide-ide baru.

Dimensi kepribadian kesadaran-nurani memprediksi perilaku inovatif individual. Kesadaran-nurani biasanya dikaitkan dengan ketekunan, disiplin, dan tanggung jawab (Li dkk., 2022). Individu dengan tingkat kesadaran-nurani tinggi cenderung lebih berorientasi pada tujuan dan memiliki pendekatan sistematis dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks inovasi, meskipun mereka mungkin tidak selalu menjadi pencetus ide baru, mereka memiliki kemampuan yang lebih besar dalam mengembangkan dan mengimplementasikan inovasi secara efektif (Wang & Chan, 2020). Studi terbaru menunjukkan bahwa individu yang sangat disiplin lebih mungkin untuk bertahan dalam proses inovasi, yang sering kali melibatkan kegagalan awal dan memerlukan usaha berkelanjutan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Zhao dkk., 2021).

Kepribadian menyetujui dikaitkan dengan kecenderungan untuk bekerja sama, memiliki empati, dan menjaga harmoni dalam hubungan sosial (Kim dkk., 2019). Dalam lingkungan kerja yang berbasis tim, individu dengan karakter menyetujui lebih mudah membangun kolaborasi yang baik, yang pada gilirannya dapat mendukung perilaku inovatif (Li dkk., 2022). Namun, ketika faktor orientasi budaya dimasukkan dalam model, signifikansi kepribadian menyetujui menurun. Hal ini mengindikasikan bahwa inovasi dalam lingkungan kerja lebih dipengaruhi oleh nilai budaya yang dominan daripada kecenderungan individu untuk bekerja sama. Dalam budaya individualistik, inovasi lebih didorong oleh inisiatif dan independensi, sementara dalam budaya kolektivistik, inovasi mungkin lebih

bergantung pada norma kelompok daripada sifat pribadi seperti menyetujui (Montani dkk., 2021).

Stabilitas emosi, yang merupakan lawan dari neurotisme, sering kali dikaitkan dengan kemampuan untuk mengelola stres dan tekanan kerja (Wang dkk., 2020). Namun, penelitian terbaru menunjukkan bahwa stabilitas emosi tidak selalu berhubungan langsung dengan perilaku inovatif (Xu dkk., 2023). Inovasi seringkali memerlukan keberanian untuk menghadapi ketidakpastian dan kegagalan, yang dalam beberapa kasus dapat lebih banyak dimiliki oleh individu dengan tingkat neurotisme moderat karena mereka lebih waspada terhadap risiko dan terdorong untuk mencari solusi yang lebih baik (Zhao dkk., 2021). Dengan kata lain, individu yang terlalu stabil secara emosional mungkin kurang terdorong untuk keluar dari zona nyaman dan mengeksplorasi ide-ide baru.

Dimensi orientasi budaya individualis memprediksi perilaku inovatif individual secara positif. Orientasi budaya individualis menekankan kemandirian, otonomi, dan pencapaian pribadi. Dalam konteks ini, individu didorong untuk berpikir secara mandiri dan mengambil inisiatif, yang merupakan elemen kunci dalam perilaku inovatif. Penelitian oleh Kim dkk. (2019) menunjukkan bahwa budaya yang menghargai otonomi individu mendorong kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Selain itu, budaya individualis cenderung memberikan kebebasan lebih besar kepada individu untuk mengekspresikan ide-ide baru tanpa takut akan penolakan atau sanksi sosial. Hal ini sejalan dengan temuan Chua dkk. (2019) yang mengindikasikan bahwa lingkungan yang mendukung ekspresi individu berkontribusi positif terhadap perilaku inovatif.

Individualisme sebagai bagian dari orientasi budaya ditemukan memprediksi perilaku inovatif, menekan efek menyetujui (yang dikenal sebagai *trait kooperatif*). Perlu diteliti lebih lanjut mengapa perilaku inovatif individual lebih sering muncul saat bekerja sendiri daripada dalam tim. Variabel menyetujui tidak lagi signifikan setelah orientasi budaya dimasukkan. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif lebih dipengaruhi oleh orientasi budaya daripada kecenderungan individu untuk bekerja sama dan beradaptasi dengan orang lain. Dalam konteks budaya yang lebih individualistik, inovasi sering kali berakar pada inisiatif dan kemandirian, bukan sekadar kesepakatan atau keharmonisan dalam kelompok. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menekankan kebebasan berpikir dan eksplorasi ide lebih mendorong inovasi dibandingkan

budaya kerja yang terlalu mengutamakan harmoni sosial (Montani dkk., 2021; Kim dkk., 2019).

Sikap individualistik merupakan orientasi budaya yang dinilai penting dalam memicu perilaku inovatif individual. Temuan ini sejalan dengan pendapat Rollinson dan Broadfield (2002) bahwa dalam budaya yang memprioritaskan individualisme, identitas seseorang dibentuk berdasarkan persepsi bahwa mereka berbeda atau unik, dan ada nilai signifikan yang ditempatkan pada dorongan dan pencapaian pribadi. Kontra dengan budaya kolektif yang dibedakan oleh struktur sosial yang jauh lebih ketat, di mana tujuan utama bagi individu adalah untuk memenuhi peran mereka sebagai anggota yang berharga dari kelompok.

Temuan menarik lainnya adalah lama bekerja seorang pegawai tidak relevan, dan usia memprediksi negatif perilaku inovatif individual. Temuan ini kontra dengan pendapat Cohen dan Erlich (2015) yang menyatakan bahwa masa jabatan diprediksi akan meningkatkan perilaku inovatif individual karena pegawai yang telah bekerja lebih lama dalam organisasinya akan cenderung lebih percaya diri akan kemampuannya serta berpotensi memiliki otoritas yang lebih kuat untuk mendorong dan menerapkan konsep baru. Temuan penelitian ini juga tidak konsisten dengan temuan Ng dan Feldman (2013) bahwa pekerja yang lebih senior, yang cenderung memiliki masa kerja lebih lama di dalam organisasi, lebih suka terlibat dalam perilaku inovatif individual karena adanya tiga faktor utama: pengalaman kerja yang lebih luas dan bervariasi, penerimaan basis pengetahuan yang lebih luas, serta jaringan profesional yang lebih besar.

Namun, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lama bekerja tidak relevan terhadap perilaku inovatif, sementara usia justru memprediksi negatif perilaku inovatif individual. Salah satu kemungkinan penjelasan adalah bahwa pegawai dengan masa kerja lebih lama mungkin mengalami stagnasi kognitif. Seiring waktu, mereka lebih terbiasa dengan pola kerja yang sudah ada dan mungkin lebih enggan untuk mengeksplorasi cara baru dalam menyelesaikan tugas (Harrison & Klotz, 2021). Selain itu, teori *status quo bias* (Samuelson & Zeckhauser, 1988) menyatakan bahwa individu dengan pengalaman kerja lebih panjang cenderung lebih mempertahankan cara kerja lama karena merasa lebih nyaman dan aman dengan rutinitas yang telah mereka kuasai.

Selain itu, penurunan perilaku inovatif pada pegawai yang lebih tua dapat dijelaskan oleh teori *life-span development* (Carstensen dkk., 2020), yang menyatakan bahwa individu

yang lebih tua lebih cenderung memprioritaskan stabilitas dan kesejahteraan dibandingkan eksplorasi ide baru yang berisiko. Studi terbaru oleh Wang dkk. (2022) menemukan bahwa pekerja yang lebih tua lebih mengutamakan efisiensi daripada inovasi, karena mereka lebih berfokus pada pencapaian jangka pendek menjelang akhir karier mereka.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa usia yang lebih tua dapat menghambat perilaku inovatif karena berkurangnya motivasi untuk mengambil risiko dan beradaptasi dengan perubahan, sementara lama bekerja dalam organisasi tidak memiliki dampak signifikan karena faktor lainnya, seperti budaya organisasi dan kebijakan inovasi, kemungkinan lebih berpengaruh dalam menentukan seberapa besar pegawai terdorong untuk berinovasi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini belum mempertimbangkan faktor kontekstual seperti budaya organisasi, kebijakan perusahaan terhadap inovasi, dan dukungan dari atasan, yang berpotensi memoderasi atau memediasi hubungan antara kepribadian, orientasi budaya, dan perilaku inovatif individu. Faktor-faktor ini sebaiknya diperhitungkan dalam penelitian selanjutnya untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana inovasi di tempat kerja dapat didukung oleh lingkungan organisasi. Kedua, desain penelitian yang digunakan bersifat *cross-sectional*, yang hanya menangkap hubungan antar variabel pada satu titik waktu dan tidak memungkinkan analisis kausalitas. Oleh karena itu, studi longitudinal sangat dianjurkan dalam penelitian selanjutnya supaya dapat lebih memahami bagaimana kepribadian, orientasi budaya, serta pengalaman kerja individu berkembang dan mempengaruhi perilaku inovatif dalam kurun waktu yang lama.

Terakhir, penelitian ini belum mengeksplorasi mekanisme psikologis yang mungkin menjadi penghubung antara kepribadian, orientasi budaya, dan perilaku inovatif individu. Variabel seperti motivasi intrinsik, efikasi diri dalam berinovasi, serta persepsi terhadap dukungan inovasi dapat menjadi faktor mediasi yang relevan untuk diteliti lebih lanjut. Dengan mempertimbangkan berbagai aspek ini, penelitian masa depan diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana individu mengembangkan dan menerapkan perilaku inovatif di lingkungan kerja.

Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini didanai oleh Skema Penelitian Internal FISIP UB melalui BP2M Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas

Brawijaya dengan nomor 039/UN10.F11/PN/2023.

Penilaian Sejawat

Naskah ini telah melalui proses penilaian sejawat, yaitu oleh:

1. Arum Etikariena, Universitas Indonesia
2. Agung Minto Wahyu, Universitas Indonesia

Daftar Pustaka

- Afsar, B., Badir, Y.F., & Bin Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behaviour. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270-1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>.
- Akhtar, H. (2018). Translation and validation of the Ten-Item Personality Inventory (TIPI) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2). <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3009>
- Akhtar, H., & Azwar, S. (2018). Development and validation of a short scale for measuring big five personality traits: The IPIP-BFM-25 Indonesia. *Journal of Innovation in Psychology. Education and Didactics*, 22(2), 167-174. https://jiped.ub.ro/wp-content/uploads/2018/11/JIPED_22_2_2018_3.pdf
- AlEsa, H.S., & Durugbo, C.M. (2022). Systematic review of innovative work behavior concepts and contributions. *Management Review Quarterly*, Springer. 72(4), 1171-1208. <https://doi.org/10.1007/s11301-021-00224-x>.
- Bhullar, N., Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2012). Associations of individualistic-collectivistic orientations with emotional intelligence, mental health, and satisfaction with life: A tale of two countries. *Individual Differences Research*, 10(3), 165-175. <https://psycnet.apa.org/record/2012-26587-005>.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90. <https://doi.org/10.1108/01437720610652853>.
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (2020). *Lifespan theory of motivation: The influence of time horizons on goal selection*. *Current Directions in Psychological Science*, 29(2), 186-192.

- <https://doi.org/10.1177/0963721420905775>
- Chua, R. Y. J., Roth, Y., & Lemoine, J.-F. (2019). The impact of culture on creativity: How cultural tightness and cultural distance affect global innovation crowdsourcing work. *Administrative Science Quarterly*, 64(1), 189–227. <https://doi.org/10.1177/0001839218774025>
- CNBC Indonesia. (2022). *Raksasa yang terjungkal, ternyata ini penyebab Nokia bangkrut*. CNBC Indonesia. Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20220609140515-37-345702/raksasa-yang-terjungkal-ternyata-ini-penyebab-nokia-bangkrut>
- Cohen, W. M., & Erlich, D. (2015). *Tenure and innovation: How work experience influences creativity in organizations*. *Journal of Business Research*, 68(6), 1285–1292. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.11.008>
- Cohen, A. & Erlich, S. (2015). Individual values, psychological contracts, and innovative work behavior: a comparison between employees from Israel and India. *Business Creativity and the Creative Economy*. 1(1), 61–80. <https://doi.org/10.18536/bcce.2015.07.1.1.008>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343–359. <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>
- De Jong, J. P. J., and den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creat. Innov. Manag.* 19, 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Jong, J.P.J. (2007) *Individual innovation: The connection between leadership and employee's innovative work behaviour*. Amsterdam: University of Amsterdam.
- De Jong, J.P.J., & R, Kemp, (2003). Determinants of Co-Workers' Innovative Behavior. An Investigation Into Knowledge Intensive Service. *International Journal of Innovation Management*. 7(2), 189– 212.
- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E. (2006). The Mini-IPIP scales: Tiny-yet-effective measures of the Big Five factors of personality. *Psychological Assessment*, 18, 192–203. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.18.2.192>
- Dorenbosch, L., Van Engen, M. L., & Verhagen, M. (2005). On-the-job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Management through Production Ownership. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 129–141.
- Dysvik, A., Kuvaas, B., & Buch, R. (2014). Perceived training intensity and work effort: The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 729–735.
- Etikariena, A. (2018). Perbedaan perilaku kerja inovatif berdasarkan karakteristik individu karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107–118.
- Fay, D., & Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human Performance*, 14(1), 97–124. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1401_06
- Gailly, B. (2011). *Understanding innovation. In: Developing Innovative organizations*. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9780230295285_1
- Getz, I., & Robinson, A.G. (2003). Innovative or die: is that a fact? *Creativity Innovation Manage*, 12(3),130–136.
- Giebels, E., de Reuver, R. S. M., Rispens, S., & Ufkes, E. G. (2016). The critical roles of task conflict and job autonomy in the relationship between proactive personalities and innovative employee behavior. *Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3), 320–341. <https://doi.org/10.1177/0021886316648774>
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. G. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40, 84–96. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2005.08.007>
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall: New Jersey.
- Harrison, D. A., & Klotz, A. C. (2021). *Stagnation in the workplace: How long tenure affects innovation and adaptability*. *Academy of Management Review*, 46(4), 724–745. <https://doi.org/10.5465/amr.2019.0254>
- Hammond, M.M., Neff, N.L., Farr, J.L., Schwall, A. & Zhao, X. (2011) Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis. *Psychology of Aesthetics*,

- Creativity, and the Arts*, 5 (1), 90-105. <https://doi.org/10.1037/a0018556>.
- Hall, C. S., & Lindzey, G. (2006). *Psikologi Kepribadian 3: Teori-Teori Sifat dan Behavioristik*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Hofstede, G., Bond, M. H., & Luk, C.-l. (1993). Individual perceptions of organizational cultures: A methodological treatise on levels of analysis. *Organization Studies*, 14(4), 483–503. <https://doi.org/10.1177/017084069301400402>.
- Hofstede, G., & McCrae, R. R. (2004). Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of Culture. *Cross-Cultural Research: The Journal of Comparative Social Science*, 38(1), 52–88. <https://doi.org/10.1177/1069397103259443>.
- Hofstede, G. (2023). The 6-d model of national culture. <https://geerthofstede.com/culture-geert-hofstede-gert-jan-hofstede/6d-model-of-national-culture/>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14, 525–544.
- Kessel, M., Hanneman-Weber, H., Kratzer, J. (2012). Innovative work behavior in healthcare: The benefit of operational guidelines in the treatment of rare diseases. *Health Policy*, 105(2), 146-153.
- Kharkhurin, A. V., & Motalleebi, S. N. (2008). The impact of culture on the creative potential of American, Russian, and Iranian college students. *Creativity Research Journal*, 20(4), 404-411.
- Kim, S., Van Dyne, L., & Kamdar, D. (2019). The role of personality in the development of cultural intelligence: The moderating effects of workplace cultural diversity. *Journal of Applied Psychology*, 104(7), 931-945. <https://doi.org/10.1037/apl0000383>
- Kitayama, S., Markus, H. R., Matsumoto, H., & Norasakkunkit, V. (1997). Individual and collective processes in the construction of the self: Self-enhancement in the United States and self-criticism in Japan. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(6), 1245–1267. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.6.1245>.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284–296. <https://doi.org/10.1108/EUM00000000005660>.
- Lavee, Y., & Ben-Ari, A. (2004). Emotional Expressiveness and Neuroticism: Do They Predict Marital Quality? *Journal of Family Psychology*, 18(4), 620–627. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.18.4.620>.
- 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. *Current Psychology*, 36, 698-706.
- Liang, J., Shu, R., & Farh, C. I. (2021). The dual effects of conscientiousness on innovation: The role of cognitive style and work context. *Personality and Individual Differences*, 182, 111086. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111086>
- Madrid, H.P., Patterson, M.G., Birdi, K.S., Leiva, P.I., & Kausel, E.E. (2014). The role of weekly high-activated positive mood, context, and personality in innovative work behavior: A multilevel and interactional model. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 234-256.
- Maples-Keller, J. L., Williamson, R. L., Sleep, C. E., Carter, N. T., Campbell, W. K., & Miller, J. D. (2017). Using Item Response Theory to Develop a 60-Item Representation of the NEO PI-R Using the International Personality Item Pool: Development of the IPIP-NEO-60. *Journal of Personality Assessment*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00223891.2017.1381968>.
- Ma Prieto, I. & Pilar Pérez-Santana, M. (2014). Managing innovative work behavior: the role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184-208. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199>.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509>.
- McCrae, R. R. (2000). Trait psychology and the revival of personality and culture studies. *American Behavioral Scientist*,

- 44(1), 10-31. <https://doi.org/10.1177/00027640021956062>.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (2nd ed.). Guilford Press. <https://doi.org/10.4324/9780203428412>.
- Montani, F., Torres, C., Ferreira, M. C., Mendonça, H., Silva, A. J., Courcy, F., & Dagenais-Desmarais, V. (2021). Self-image goals, compassionate goals and innovative work behavior: The role of organizational support for innovation across countries. *Journal of Business Research*, 137, 588-600. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.072>.
- Nangoy, R., Hamsal, M., Setiadi, N.J., & Pradipto, Y.D., (2019). The roles of employee work well-being on innovative work behaviour mediated by organisational commitment. *International Journal of Economics and Business Research*. Inderscience Enterprises Ltd, 18(3), 314-327.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2013). *The effects of age and tenure on innovative work behavior: A meta-analytic review*. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 1011-1025. <https://doi.org/10.1037/a0034380>
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2013). A meta-analysis of the relationships of age and tenure with innovation-related behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 585-616.
- Nurmala, S., & Sarirah, T. (2023). Peran kepribadian dan lokus-kendali terhadap perilaku inovatif individual: studi pada pegawai ombudsman republik Indonesia. *Jurnal Psikologi Sosial*. 21(2): 144-156.
- Nurmala, S., & Widyasari, S. (2021). Self-efficacy dan openness terhadap perilaku kerja inovatif pada kementerian dalam negeri. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 4(2), 92-100.
- Pratama, A., Suryoko, S., & Widiartanto, W. (2014). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1), 283-293. <https://doi.org/10.14710/jiab.2015.7304>.
- Purch, E., & Laguna, M. (2019). Personal values and innovative behavior of employees. *Frontiers in Psychology*. 10: 865. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00865>.
- Rasmus, W. & Laguna, M. (2018). *Dimensions of entrepreneurial success: a multilevel study on stakeholders of micro-enterprises*. *Front. Psychol.* 9: 791. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00791>.
- Rollinson, D., & Broadfield, A. (2002). *Organisational Behaviour and Analysis: An Integrated Approach* (2nd ed.). Gasport: Ashford Colour Press.
- Samuelson, W., & Zeckhauser, R. (1988). *Status quo bias in decision making*. *Journal of Risk and Uncertainty*, 1(1), 7-59. <https://doi.org/10.1007/BF00055564>
- Schermuly, C.C., Meyer, B., Dammer, L. (2013). Leader-member exchange and innovative behavior the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Personnel Psychology*. 12(3): 132. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000093>
- Shadiqi, M. A., Handayani, S. L., Azizah, A. N., Aziza, L. A., & Mayangsari, M. D. (2022). Strong Alone, Stronger Together: The Role of Collectivism, Individualism, Egoism, and Self-Efficacy in the Prosocial Behavior of Flood Volunteers. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 37(2), 217-243.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>.
- Siregar, Z.M.E., Suryana, Ahman, E., Senen, S.H. (2019). Factors influencing innovative work behavior: an individual factors perspective. *International Journal of Scientific & Technology Research*. 8(9), 324-327.
- Soebardi, R. (2012) Perilaku Inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1, 57-74. <https://doi.org/10.24854/jpu12012-10>.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 118-128. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.1.118>

- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (2012). *A theory of individualism and collectivism*. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (Vol 2., pp. 498-520). SAGE Publications Ltd. <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/handbook-of-theories-of-social-psychology/book233017#:~:text=Providing%20a%20comprehensive%20exploration%20of,this%20vast%20and%20fascinating%20field>.
- Tsegaye, W. K., Su, Q., & Malik, M. (2020). The quest for a comprehensive model of employee innovative behavior: the creativity and innovation theory perspective. *The Journal of Developing Areas*, 54(2), 163-178 <https://doi.org/10.1353/jda.2020.0022>
- Wang, M., Zhang, W., & Shi, J. (2022). *Age and workplace innovation: The role of motivational shifts in late career stages*. *Work, Aging and Retirement*, 8(1), 45-60. <https://doi.org/10.1093/workar/waab008>
- Wang, Y., & Chan, D. (2020). Conscientiousness and innovation: A paradoxical relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 465-482. <https://doi.org/10.1002/job.2456>
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and Creativity at Work*. Oxford: John Wiley.
- Woo, B. (2013). *Innovation distinguishes between a leader and a follower*. Forbes. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/bwoo/2013/02/14/innovation-distinguishes-between-a-leader-and-a-follower/>
- Woods, S. A., Mustafa, M. J., Anderson, N., & Sayer, B. (2018). Innovative work behaviour and personality traits: Examining the moderating effects of organizational tenure. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 29-42.
- Yuan, F., & Woodman, R. (2010). Innovative Behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Xu, L., Zhang, T., & Zhang, Y. (2023). Openness to experience and workplace innovation: The mediating role of proactive personality and psychological empowerment. *Journal of Vocational Behavior*, 141, 103802. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103802>
- Zhou, X., Wang, D., & Li, J. (2022). The role of extraversion in fostering workplace innovation: A multilevel investigation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 48(3), 387-400. <https://doi.org/10.1177/01461672211064482>
- Zhao, Z., Liu, Y. & Shao, B., (2011). Analysis on innovative behaviors of nursing undergraduates [J]. *Chin. Nurs. Res.* 327 (1-3), 280-283.