

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *SELF LEADERSHIP* TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN SWASTA DITINJAU DARI PERSPEKTIF BISNIS ISLAM
(Studi Pada Karyawan Swasta Milenial Kota Bandar Lampung)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

Nama: Reni Anggraeni

NPM: 1951040151

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H/ 2023 M**

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *SELF LEADERSHIP* TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN SWASTA DITINJAU DARI PERSPEKTIF BISNIS ISLAM
(Studi Pada Karyawan Swasta Milenial Kota Bandar Lampung)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

Nama: **Reni Anggraeni**

NPM: **1951040151**

Jurusan : **Manajemen Bisnis Syariah**

Pembimbing I: Vitria Susanti, M.A., M.ec. Dev

Pembimbing II: Siska Yuli Anita, M.M

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H/ 2023 M**

ABSTRAK

Generasi milenial merupakan penduduk yang lahir pada rentan tahun 1981-1996. maka banyak perusahaan yang menginginkan sumber daya manusia berada di dalamnya dikarenakan ide inovasi, gagasan yang membuat perusahaan mampu bertahan di persaingan pasar. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah *psychological capital* dan *self leadership* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap perilaku inovatif karyawan swasta kota bandar lampung? Bagaimana *psychological capital* dan *self leadership* dan perilaku inovatif dalam perspektif bisnis islam. Tujuan masalah dalam penelitian ini adalah, untuk mengetahui dan menganalisis *psychological capital* dan *self leadership* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap perilaku inovatif karyawan swasta kota bandar lampung? untuk mengetahui dan menganalisis *psychological capital* dan *self leadership* dan perilaku inovatif dalam perspektif bisnis islam.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis *SPSS*. Dengan sumber data primer dan sekunder. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan swasta dikota bandar lampung, dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan swasta generasi milenial Bandar Lampung dengan rentan usia 27- 42 tahun dengan jumlah 96 responden.

Berdasarkan hasil penelitian, di dapatkan hasil bahwa *Psychological Capital* dan *Self Leadership* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovatif karyawan swasta kota Bandar Lampung. Dengan nilai $\text{sig} < 0,05$. Hasil uji simultan mendapatkan hasil bahwa *Psychological Capital Dan Self Leadership* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan swasta kota bandar lampung dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$. Dalam pandangan islam manusia di haruskan memiliki sikap yang cerdas dan bijaksana dalam menentukan hal apa yang di jalankan.

Kata Kunci : *Psychological Capital, Self Leadership, Perilaku Inovatif*

ABSTRACT

The millennial generation is the population born in the vulnerable years of 1981-1996. so many companies want human resources involved because of innovative ideas, ideas that allow companies to survive in the competitive marketplace. The problem statement in this study is whether psychological capital and self-leadership partially and simultaneously affect the innovative behavior of private employees in the city of Bandar Lampung? What is psychological capital, self-leadership and innovative behavior in terms of Islamic business. The purpose of the problem in this study is to identify and analyze the psychological capital and self-leadership that partially and simultaneously influence the innovative behavior of Bandar Lampung private employees? know and analyze psychological capital, self-management and innovative behavior from the point of view of Islamic business.

This study is a quantitative study using the SPSS analysis method. With primary and secondary data sources. The population in this study was private employees in the city of Bandar Lampung, and the sample in this study was private employees from the Bandar Lampung millennial generation with a vulnerable age of 27-42 years, a total of 96 respondents.

The study found that Psychological Capital and Self-Leadership had a partially positive and significant impact on the pioneering private employees of Bandar Lampung. With sign value < 0.05 . Simultaneous test results show that Psychological Capital and Self-Leadership simultaneously have a positive and significant impact on the innovative behavior of private employees in the city of Bandar Lampung with $T_{count} > T_{table}$. From an Islamic point of view, people should have a smart and wise approach when deciding what to do.

Keywords: Psychological capital, Self-leadership, Innovative

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Reni Anggraeni
NPM : 1951040151
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *SELF LEADERSHIP* TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN SWASTA DITINJAU DARI PERSPEKTIF BISNIS ISLAM (Studi Pada Karyawan Swasta Milenial Kota Bandar Lampung)” Adalah Benar-Benar Merupakan Hasil Karya Penyusun Sendiri, Bukan Duplikasi Atau pun Plagiat Dari Karya Orang Lain Kecuali Pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka penyusun akan bertanggung jawab sepenuhnya. Demikian surat pernyataan ini ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, September 2023

Penulis



Reni Anggraeni

NPM. 1951040151



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Bandar Lampung, 35131. Telp. (0721)704030

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Psychological Capital* dan *Self Leadership* Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Swasta Ditinjau dari Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan Swasta Milenial Kota Bandar Lampung)
Nama : Reni Anggraeni
NPM : 1951040151
Jurusan / Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan Dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Vitria Susanti, M.A., M.ec. Dev.

NIP. 197809182005012005

Pembimbing II

Siska Yuli Anita, M.M.

NIP. 199109012019032036

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Ahmad Habib, S.E., M.E

NIP. 197905142003121003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmih, Bandar Lampung, 35131 Telp. (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: "*Pengaruh psychological capital dan self leadership terhadap perilaku inovatif karyawan swasta ditinjau dari perspektif bisnis islam (studi pada karyawan swasta milenial kota bandar lampung)*" disusun oleh Reni Anggraeni, NPM: 1951040151, program studi Manajemen Bisnis Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Selasa, 15 Agustus 2023

TIM MUNAQASYAH

Ketua : Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E

Sekretaris : Andika Saputra, M.M

Penguji I : Dimas Pratomo, M.E

Penguji II : Vitria Susanti, M.A., M.ec. Dev

Penguji III : Siska Yuli Anita, M.M



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. M. M. A. Syarifanto, M.M. Akt. CA
0262008011008

MOTTO

يُحِبُّ لَا وَاللَّهِ ۖ آتَاكُمْ بِمَا تَفْرَحُوا وَلَا فَاَتَكُمْ مَا عَلَى تَأْسُوا لِكَيْلَا
فَخُورٍ مُخْتَالٍ كُلِّ

“(Kami jelaskan yang demikian itu) supaya kamu jangan berduka cita terhadap apa yang luput dari kamu, dan supaya kamu jangan terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. Dan Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong lagi membanggakan diri’.

{Q.S. Al-Hadid[57]:23}



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam penulisan skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku Bapak Mundakir dan Ibu Siti Aminah serta Nenekku Kartini yang saya sayangi, hormati dan saya banggakan. Yang sudah selalu berusaha dan bekerja keras demi mewujudkan cita-cita yang saya inginkan, merawat, menasehati dengan motivasi yang sangat luar biasa, serta selalu mendoakan agar selalu lancar dan berada di jalan-Nya, semoga Allah senantiasa memberikan perlindungan dan keberkahan di dunia dan akhirat.
2. Kakak-kakak ku tercinta, Imam Sholihin, dan Indah Lestari serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dorongan dan motivasi serta menanti-nantikan keberhasilanku. Terimakasih tidak pernah lelah dalam memberikan nasihat kepada adiknya agar menjadi orang yang lebih baik kedepannya.
3. Bapak dan Ibu dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan nasehat yang baik dan penuh kesabaran dalam membimbing saya.
4. Almamaterku tercinta tempatku menuntut ilmu, UIN Raden Intan Lampung, semoga selalu sukses dan jaya.
5. Dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Reni Anggraeni, yang lahir di Sido Waras, Kecamatan BTS ULU, Kabupaten Musi Rawas Sumatera Selatan pada tanggal 12 November 2000, merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dari Ayahanda Mundakir Dan Ibunda Siti Aminah. Penulis menempuh Pendidikan formal dimulai dari jenjang sekolah dasar di SDN Bukit Panca Mulya pada tahun 2007 sampai dengan 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah pertama di SMPN Mulyo Harjo SUMtera Selatan pada tahun 2013 sampai dengan 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah atas di MAN 1 Baturaja pada tahun 2016 sampai dengan 2019. Pada tahun 2019, Penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi pada Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, Dengan Program Study Manajemen Bisnis Syariah, Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.

Bandar Lampung, 20 juli 2023

Reni Anggraeni

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Segala puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuknya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* Dan *Self Leadership* Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Swasta Ditinjau Dari Perspektif Bisnis Islam(Studi Pada Karyawan Milenial Swasta Kota Bandar Lampung)” . Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Besar Baginda Nabi Muhammad SAW., para sahabat, keluarga dan para pengikutnya yang taat kepada ajaran agamanya, dan semoga kita semua mendapat syafa’atnya kelak di yaumul Qiyamah Aamiin.

Skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pembaca, penulis sangat mengharapkan dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat keilmuan yang berarti dalam bidang Khazanah Ekonomi Islam.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M,Akt. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung yang selalu memotivasi mahasiswa.
2. Bapak Dr. Ahmad Habibi,S.E., M.E selaku ketua jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Vitria Susanti., M.A., M.ec.Dev selaku Dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis.
4. Ibu Siska Yuli Anita, M.M selaku Dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya dalam memberikan

- bimbingan dan motivasi serta pengarahan yang baik, yang sangat berarti bagi penulis.
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang insyaallah dapat menjadi pedoman dan bekal bagi penulis.
 6. Pimpinan dan karyawan perpustakaan serta seluruh divitas akademika UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan informasi data referensi dan lain-lain.
 7. Bapak/Ibu/Saudara/I karyawan generasi milenial Bndar Lampung selaku responden pada penelitian ini yang telah meluangkan waktu dan memberikan kesediannya menjadi responden.
 8. Kedua orang tua ku dan nenekku yang sangat saya cintain, Bapak Mundakir dan Ibu Siti Aminah serta Nenekku Kartini yang selalu mencurahkan do'a, cinta dan kasih sayangnya selama ini.
 9. Seluruh teman kampusku dan teman seperjuangan kelas B jurusan Manajemen Bisnis Syariah 2019 yang selalu bersama-sama di dalam melalui proses belajar, dalam mengerjakan tugas perkuliahan dan tugas akhir atau skripsi ini.
 10. Seluruh sahabat-sahabat terbaikkku, Sri wahyuni, Vipke junita, mira fitria, mumus sintia. Terimakasih atas segalanya, sudah banyak meluangkan waktunya bersedia mendengarkan keluh kesah, canda tawa dan selalu memberikan suport, dorongan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Bandar Lampung, 20 juli 2023

Reni Anggraeni
1951040151

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	12
H. Sistematika Penulisan	17

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori yang Digunakan.....	19
1. Teori Perilaku (<i>Behavior</i>)	19
2. Perilaku inovatif	20
a. Definisi perilaku inovatif.....	20
b. Indikator Pengukuran perilaku inovatif	21
c. Faktor yang Mempengaruhi perilaku inovatif	23
d. perilaku inovatif Dalam Perspektif Bisnis Islam	25
3. <i>Psychological capital</i>	26
a. Definisi <i>Psychological capital</i>	26
b. Indikator Pengukuran <i>Psychological capital</i>	27
c. Faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological capital</i>	28

d. <i>Psychological capital</i> Dalam Perspektif Bisnis Islam.....	30
4. <i>Self Leadership</i>	31
a. Definisi <i>Self Leadership</i>	31
b. Indikator Pengukuran <i>Self Leadership</i>	32
c. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Leadership</i> Karyawan.....	33
d. <i>Self Leadership</i> Dalam Perspektif Bisnis Islam.....	34
5. Prinsip-Prinsip Bisnis Islam.....	36
B. Pengajuan Hipotesis.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	47
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	47
C. Sumber Data.....	48
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data.....	48
E. Definisi Operasional Variabel.....	51
F. Instrumen Penelitian.....	54
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	55
H. Uji Asumsi Klasik.....	56
I. Uji Hipotesis.....	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	61
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	61
2. Gambaran umum Responden.....	62
3. Deskripsi Jawaban Responden.....	64
4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
a. Uji Validitas.....	66
b. Uji Reliabilitas.....	68
5. Uji Asumsi Klasik.....	69
a. Uji Normalitas.....	69
b. Uji multikolinieritas.....	69
c. Uji Heteroskedastisitas.....	71
6. Uji Hipotesis.....	72
a. Uji Regresi Liier Berganda.....	72
b. Uji Parsial (T).....	74
c. Uji Simultan (F).....	75
d. Uji koefisiensi determinasi (R ²).....	76
B. Pembahasan Hasil Penelitian Analisis.....	77

BAB V PENUTUP

A. Simpulan 85
B. Rekomendasi..... 86

**DAFTAR RUJUKAN
LAMPIRAN**



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Penduduk Kota Bandar Lampung	6
3.1 Kuesioner	51
3.2 Definisi Operasional Variabel	52
4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan usia	62
4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Bidang perusahaan	64
4.4 Jawaban Responden Pada Variabel <i>Psychological Capital</i>	65
4.5 Jawaban Responden Pada Variabel <i>Self Leadership</i>	65
4.6 Jawaban Responden Pada Variabel Perilaku Inovatif.....	66
4.7 Hasil Uji Validitas	67
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	68
4.9 Hasil Uji Normalitas.....	69
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	71
4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	73
4.12 Hasil Uji Parsial (T)	74
4.13 Hasil Uji Simultan (F)	76
4.14 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Data Sensus Provinsi Lampung	8
2.1 Kerangka Berfikir	45
4.1 Hasil Uji Normalitas	70
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Jawaban Responden
- Lampiran 3 Uji Validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 5 Uji Hipotesis
- Lampiran 6 Dokumentasi
- Lampiran 7 Turnitin



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk mendapatkan gambaran yang jelas guna memudahkan dalam pemahaman penelitian ini, maka perlu adanya penguraian dan penegasan terhadap arti dan makna dari istilah-istilah yang ada pada judul penelitian ini. Dengan adanya penegasan arti dan makna dari istilah-istilah yang ada di judul penelitian ini diharapkan tidak akan terjadi kesalahfahaman terkait arti dan makna dari judul penelitian ini. Selain itu, penegasan judul ini merupakan penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan di bahas. Judul dari penelitian ini adalah **“PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *SELF-LEADERSHIP* TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN SWASTA DITINJAU DARI PERSPEKTIF BISNIS ISLAM (Studi Pada Karyawan Milenial Swasta Kota Bandar Lampung)”**. Adapun penjelasan judul dibawah ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah suatu kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang/benda) yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹

2. *Psychological capital*

Psychological capital diartikan sebagai sebuah kapasitas psikologis yang bersifat positif dari individu yang memiliki karakteristik yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi.²

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* (PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008).

² Saputri, Dkk "Hubungan Antara Leader Member Exchange Dan *Psychological Capital* Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa." *Jurnal Empati* 6.4 (2018): 125-130..

3. *Self Leadership*

Self Leadership adalah proses dimana karyawan memotivasi dan mengarahkan diri mereka sendiri untuk mencapai perilaku dan tujuan yang diinginkan.³

4. Perilaku inovatif

Perilaku inovatif adalah segala tindakan individu yang mengarah pada perbuatan pengenalan, dan penerapan hal baru yang bermanfaat di tingkat organisasi.⁴

5. Perspektif

Perspektif adalah cara berfikir dan sikap tertentu tentang sesuatu, kemampuan untuk berfikir tentang masalah dan keputusan dengan cara yang masuk akal tanpa membesar-besarkan minat mereka.⁵

6. Bisnis

Bisnis adalah suatu organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk dijual dengan maksud mendapatkan laba dan mempertahankan serta memperbaiki standar kualitas hidup.⁶

7. Syariah

Syariah berasal dari bahasa arab “syara” atau “syariat”. Syariah merupakan hukum-hukum islam yang harus dipatuhi atau ditaati oleh umat islam.⁷

Berdasarkan penegasan judul di atas penulis memiliki variabel bebas *psychological capital* dan *self leadership* yang akan di bahas oleh penulis apakah memiliki pengaruh terhadap perilaku

³ Yulianti, Malthelda. "Peningkatan Self Leadership dalam Merencanakan Karir melalui Layanan Informasi Daring Model Cooperative Learning." *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru* 6.2 (2021): 199-206.

⁴Soebardi, Rusdijanto. "Perilaku inovatif." *Jurnal Psikologi Ulayat* 1.1 (2012): 57-74.

⁵ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990).

⁶ Vernia, dkk "Optimalisasi Media Sosial Sebagai Sarana Promosi Bisnis Online Bagi Ibu Rumah Tangga Untuk Meningkatkan Perekonomian Keluarga." *Utility: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi* 1.2 (2017): 105-118"

⁷ <https://kbbi.web.id//syariah-syariat>. (diakses pada tanggal 14 februari 2023, pukul 20:53)"

inovatif karyawan swasta. Di dalam penelitian ini penulis menambahkan perspektif bisnis Islam sebagai sudut pandang yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

B. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk pilihan Allah yang memiliki potensi dan kemampuan yang begitu besar, kekuatan nalar manusia merupakan salah satu keistimewaan yang membedakan manusia dengan makhluk lainnya karena dengan kekuatan nalarnya itu ia bisa menemukan dan menciptakan hal-hal baru serta memperbaiki taraf hidupnya. Sejatinya, jika manusia memanfaatkan akal dan pengalamannya secara maksimal dan pantang menyerah, niscaya ia mampu meraih kemajuan yang menakjubkan. Dalam kondisi semacam itu, keuletan inovasi dan kreatifitas memiliki andil yang strategis dalam mengubah kualitas hidup dan mewujudkan masyarakat yang baik. Allah SWT berfirman:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ
لَآٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

“Dan dia telah menundukan untukmu apa yang dilangit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”. (QS. Al-Jatsiyah (45): 13)

Dari ayat tersebut sudah menjelaskan bahwasannya Allah SWT menciptakan kesemuanya itu untuk dimanfaatkan oleh makhluknya atau manusia itu sendiri. dan semuanya ditundukan oleh-Nya (Allah), maka sebagai umat manusia sepatutnya kita hanya beribadah kepada-Nya, jangan mengangkat sekutu bagi-Nya. Sesungguhnya dalam apa yang Dia tundukan bagi kalian itu terkandung tanda-tanda dan petunjuk-petunjuk atas keesaan Allah bagi kaum yang merenungkan ayat-ayat dan dalil=dalil Allah lalu mereka mengambil pelajaran darinya.

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM juga merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Manajemen sumber daya manusia juga sebagai sebuah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan pegawai, pemberian kompensasi dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan keputusan dan perundangan yang berlaku agar mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan.⁸ Sumber daya manusia perlu ditekankan didalam setiap perusahaan, agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik. Oleh sebab itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berpenampilan tinggi agar dapat mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga karyawan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.⁹

Karyawan merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan dimana ide, gagasan, dan tenaga karyawan yang membuat perusahaan mampu memberikan performa yang baik bagi konsumen.¹⁰ Partisipasi karyawan dalam memberikan inovasi dari individu ke individu lainnya terhadap perusahaan menjadi hal penting pada saat ini.¹¹ Inovasi menjadi poin kunci perusahaan untuk dapat bertahan, bersaing dan akhirnya mampu menjadi pemimpin pasar. Inovasi ini bergantung pada karyawan yang ada di dalam perusahaan, bagaimana karyawan mampu memaksimalkan kemampuan yang ada dengan memberikan ide

⁸ Yun iswanto dan adie yusuf, manajemen sumber daya manusia (tangerang selatan, universitas terbuka, 2020).”

⁹ Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepercayaan D A N Harga, And Yayan Sudaryana, “Master Of Management Studies Program Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang” 4, No. 1 (2020).

¹⁰ Panjaitan, Mangasa. "Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen* 4.1 (2018): 52-60.

¹¹ Lesmana, “Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pt . Radekatama Piranti Nusa Berikut Ini Data Penjualan Pt . Radekatama Piranti Nusa Tahun 2013 Dibawah Ini : Data Jumlah Penjualan Jumlah Keluhan Pelanggan Tahun 2013- 2017 Jenis Keluhan / Complaint Tahun Ketepata.”

dan gagasan, guna memperbaiki dan meningkatkan performa perusahaan atau organisasi.¹²

Perubahan atau inovasi yang dilakukan oleh sebuah organisasi di perlukan sebuah komitmen karyawan untuk mewujudkan perubahan yang lebih baik. Perkembangan diri inovasi ini membutuhkan kontribusi dari setiap individu. Dalam perspektif psikologi organisasi, aktifitas-aktifitas tersebut dinamakan *Innovative Work Behavior*.¹³ mendefinisikan perilaku inovatif sebagai penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh keuntungan dalam kinerja suatu pekerjaan, kelompok atau organisasi. Definisi ini membatasi perilaku inovatif sebagai usaha-usaha yang sengaja dilakukan untuk mendatangkan hasil (*outcome*) baru yang menguntungkan.

Agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan di pasar internasional, diperlukan juga sumber daya manusia yang memiliki *Psychological Capital* yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan dan tingkat kinerja individu dalam organisasi yang berperan penting terhadap perilaku kerja karyawan yang inovatif.¹⁴ *Psychological capital* semacam aset perusahaan yang berharga dan tidak terlihat atau intangible yang berkontribusi pada tingkat efektivitas dan kesuksesan yang lebih tinggi bagi perusahaan. *psychological* juga didefinisikan sebagai kapasitas psikologis inividu yang ditandai dengan kepercayaan diri dalam megambil dan mengatasi tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*), atribusi positif dari kesuksesan saat ini dan masa depan (*optimisme*), aspirasi untuk mencapai tujuan harapan (*hope*), dan kemampuan untuk pulih dengan cepat ketika menghadapi tantangan atau masalah yang sulit (*resilience*). Maka

¹² Fahad, Md Shah, et al. "Multi-model Emotion Recognition Using Hybrid Framework of Deep and Machine Learning." *Security, Privacy and Data Analytics: Select Proceedings of ISPD 2021*. Singapore: Springer Singapore, 2022. 155-166..

¹³ Hurley, Tim, et al. "Bisphosphonate use in children with cerebral palsy." *Cochrane Database of Systematic Reviews* 7 (2021)."

¹⁴ Etikariena, Arum, and Hamdi Muluk. "Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan." *Makara Hubs-Asia* 18.2 (2014): 77-88.."

dari itu, peran *psychological capital* pada karyawan secara tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Penelitian ini mengisi kesenjangan atau research gap mengingat belum banyak yang meneliti penelitian tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Zata Dini Putri Kusuma Nugroho Dan Seger Handoyo dengan hasil penelitian bahwa *psychological capital* mempengaruhi perilaku inovatif secara positif dan signifikan.

Selain *psychological capital*, *self leadership* juga dapat mempengaruhi perilaku inovatif karena *self leadership* merupakan proses dimana karyawan memotivasi dan mengarahkan diri mereka sendiri untuk mencapai perilaku dan tujuan yang diinginkan. *self leadership* yang kreatif mengacu pada proses internal reflektif dimana individu secara sadar dan konstruktif mengatur pikiran dan niatnya menuju terciptanya perubahan, peningkatan dan inovasi yang diinginkan. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Dahlan, Muflih dan Alimatus Sahrah dengan hasil penelitian bahwa *self leadership* mempengaruhi perilaku inovatif secara positif dan signifikan.¹⁵

Badan pusat statistik (BPS) Pada tahun 2022 merilis data sensus penduduk kota Bandar Lampung yang memiliki jumlah penduduk sebanyak Yang terbagi kedalam beberapa kategori yaitu:

Tabel 1.1
Data Penduduk Kota Bandar Lampung Tahun 2022

NO	Kategori	Tahun lahir	2022
1.	Alpha	2013- sampai sekarang	316.491
2.	Generasi Z	1997-2012	279.869
3.	Generasi milenial	1981-1996	379.757
4.	Generasi X	1965- 1980	235.463
5.	Generasi Baby Boomer	1946-1964	199.169
6.	Generasi pre-Boomer	Lahir sebelum 1945	89,273

Sumber : BPS (Badan pusat Statistik) Kota Bandar Lampung

¹⁵ Dahlan, Muflih, and Alimatus Sahrah. "Efektifitas Pelatihan Self Leadership Untuk Meningkatkan Perilaku Inovatif Karyawan JMC IT Consultant Yogyakarta." *Jurnal Psikologi* 19.1 (2023): 16-22.

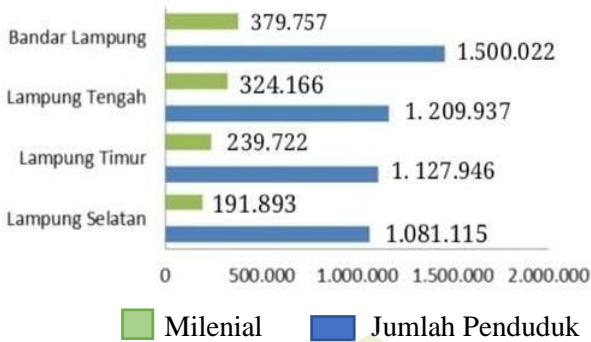
Dari data tersebut mendapatkan hasil bahwa penduduk di provinsi lampung pula sebagian besar didominasi oleh generasi milenial (Y).

Generasi milenial atau bisa di sebut generasi Y adalah generasi yang lahir sekitar tahun 1981 hingga 1996 pada saat teknologi telah maju. Berdasarkan tabel diatas dengan jumlah generasi milenial (Y) yang tinggi, membuat banyak perusahaan menginginkan generasi milenial ada didalamnya baik perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun dibidang manufaktur. menurut kompas.com pada Fadjoel Rachman menyatakan generasi milenial memiliki potensi untuk mendorong kemajuan suatu perusahaan. sebab generasi ini memiliki gagasan-gagasan besar dan inovatif sehingga bisa mencari cara-cara baru untuk mendorong kemajuan perusahaan. untuk membuat perusahaan maju, maka harus memiliki SDM yang unggul yaitu optimal mengelola apa yang kita punya, mampu menghadapi disrupsi dengan cepat dan adaptasi dalam berfikir dan bekerja sama.¹⁶

Generasi milenial identik dengan kaum urban yang melek akan teknologi, dan terbukti juga dapat menunjukkan sikap, nilai, keyakinan dan aspirasi yang berbeda di tempat kerja di bandingkan dengan generasi lainnya. karyawan milenial membawa sejumlah keuntungan bagi perusahaan yakni mampu menggunakan peralatan yang terkoneksi dengan internet sehingga segala sesuatu dapat dijalankan secara otomatis dan lebih cepat. Otomatisasi tersebut menjadikan kinerja lebih efektif dan efisien yang merupakan sebuah perubahan ke arah yang positif bagi perusahaan. Generasi milenial yang juga memiliki potensi besar dalam membangun perusahaan. Menurut Badan Pusat Statistik dari 1.500.022 jiwa penduduk kota bandar lampung merupakan generasi milenial usia produktif, sehingga banyak industri yang mulai memusatkan perhatian pada generasi milenial.

¹⁶ Kompas.com, Generasi Milenial tahun 2023.
<https://biz.kompas.com/read/2020/10/28/214405828/generasi-milenial>

Gambar 1.1
Hasil Sensus Penduduk 2022
Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung



Data di atas menunjukkan bahwa generasi milenial di Bandar Lampung memiliki jumlah paling banyak di bandingkan Lampung tengah yang berjumlah 324.166 jiwa memiliki persentase kedua setelah kota bandar lampung, Lampung Timur yang memiliki jumlah generasi milenial sebanyak 239,722, dan Lampung Selatan 191,893 jiwa.¹⁷

Menariknya penelitian ini dikarenakan berdasarkan survey penelitian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan metode observasi terdapat permasalahan yang dimana banyak karyawan sekarang yang menginginkan gaji besar tanpa mereka memikirkan timbal balik bagi suatu perusahaan. contoh timbal balik bagi suatu perusahaan disini adalah dengan mengembangkan perilaku inovatif yang dimiliki oleh karyawan atau individu. berdasarkan hal tersebut telah dibuktikan dengan penyebaran angket terdapat rendahnya perilaku inovatif yang disebabkan karyawan hanya menjalankan perintah sesuai dengan struktur yang ada, tanpa mereka mengembangkan perilaku inovatif yang ada dalam diri mereka. dan juga penyebab kurangnya perilaku inovatif ini juga disebabkan kurang adanya sikap *psychological capital*, yang dimana *psychological capital* ini sesuatu yang seharusnya ada pada diri mereka sejak lahir, komponen *psychological capital* yaitu yang

¹⁷ BPS. Badan pusat statistik.2023 . <https://lampung.bps.go.id/>

bertama *self efficacy* atau kepercayaan diri merupakan sebuah keyakinan individu tentang kemampuannya dengan menumbuhkan motivasi, pemikiran dan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. kedua *Optimisme* merupakan sebuah keinginan dan harapan psikologis seseorang untuk mendapatkan hasil yang terbaik serta membawa dampak positif bagi kesehatan mental dan fisiknya. Ketiga *Hope* menjelaskan bahwa harapan berperan sebagai energi yang berfokus pada tujuan pribadi untuk mencapai sebuah target. keempat *Resilience* merupakan sebuah kapasitas individu yang dapat dikembangkan dengan tujuan bangkit kembali dari keterpurukan konflik maupun kegagalan. Tidak hanya *psychological capital* penyebab lain karyawan kurang dalam mengembangkan sikap perilaku inovatif yaitu kurang adanya sikap *self leadership* yang dimana mereka kurang mampu dalam mengarahkan diri mereka sendiri kedalam hal positif atau suatu hal yang diinginkan.

Apapun contoh perilaku inovatif yang dilakukan bagi karyawan ataupun individu adalah membagikan ide-ide inovatif dengan orang lain, menjadi orang pertama yang memberikan ide solusi pada suatu permasalahan, terus belajar dan mengasah skills yang baru dan meminta saran mengenai ide-ide yang sedang ingin dicapai.

Berdasarkan permasalahan dan penjelasan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan pengujian seberapa berpengaruh dan bagaimana signifikannya dari variabel-variabel independen tersebut terhadap variabel dependennya. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Psychological Capital* Dan *Self Leadership* Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Swasta Ditinjau Dari Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan Milenial Swasta Kota Bandar Lampung)**”.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

- a. perilaku inovatif karyawan swasta milenial kota bandar lampung, yang dimana mengalami kesenjangan yang seharusnya terjadi dengan realita yang terjadi dilapangan.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini ditetapkan agar penelitian ini fokus pada pokok permasalahan yang ada beserta pembahasannya, oleh karena itu diharapkan tujuan penelitian tidak melenceng dari tujuan, dan ruang lingkup penelitian yang dilakukan penulis terbatas pada:

- a. Objek penelitian ini adalah karyawan swasta milenial kota Bandar Lampung.
- b. Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Psychological Capital Dan Self Leadership Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Swasta Ditinjau Dari Perspektif Bisnis Islam Pada Karyawan Swasta Milenial Kota Bandar Lampung.

D. Rumusan masalah

Melalui penjabaran yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *psychological capital* berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan milenial swasta kota bandar lampung?
2. Apakah *self leadership* berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan milenial swasta kota bandar lampung?
3. Apakah *psychological capital* dan *self leadership* berpengaruh secara simultan terhadap perilaku inovatif karyawan milenial swasta kota bandar lampung?

4. Bagaimana *psychological capital*, *self leadership* dan perilaku inovatif dalam perspektif bisnis islam?

E. Tujuan penelitian

Mengacu pada rumusan masalah penelitian dan pernyataan penelitian maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *psychological capital* terhadap perilaku inovatif karyawan milenial swasta kota bandar lampung
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self leadership* berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan milenial swasta kota bandar lampung
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *psychological capital* dan *self leadership* berpengaruh secara simultan terhadap perilaku inovatif karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana *psychological capital*, *self leadership* dan perilaku inovatif dalam perspektif bisnis islam

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara praktis terhadap berbagai pihak, khususnya pihak-pihak sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan, sebagai sarana dalam mengaplikasikan berbagai teori di bangku kuliah dan sebagai tugas akhir mencapai gelar sarjana ekonomi dalam bidang manajemen bisnis.

- b. Bagi karyawan swasta milenial

Di harapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan atau pertimbangan untuk meningkatkan hal yang lebih positif

dengan memiliki sikap perilaku inovatif yang kreatif. Karena dengan memiliki perilaku inovatif mana visi dan misi perusahaan bisa tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan serta pengetahuan ataupun sebagai bahan tambahan referensi untuk mengembangkan peneliti selanjutnya terhadap materi yang berhubungan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan penjelasan yang lengkap mengenai pengaruh antara variabel yaitu *psychological capital*, *self leadership* terhadap perilaku inovatif karyawan swasta.
- b. Menyajikan suatu wawasan tentang kajian pengaruh *psychological capital*, *self leadership* terhadap perilaku inovatif karyawan swasta.

G. Kajian penelitian terdahulu yang relevan

Sebelumnya untuk mempermudah dalam pengumpulan data, metode analisis data yang digunakan dalam pengelolaan data maka penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi dasar saat melakukan penelitian. Penelitian terdahulu memiliki fungsi untuk memperluas dan memperdalam teori yang akan dipakai dalam kajian penelitian penulis. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini :

1. Dila Fitriza Rulevy dan Endang Parahyanti (2019) dengan judul "Hubungan *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif di industri kreatif: Studi pada karyawan perusahaan XYZ

Hasil: penelitian tersebut menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif di industri kreatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan perusahaan XYZ, semakin tinggi pula

perilaku inovatif mereka. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan perusahaan XYZ, semakin rendah pula perilaku kerja inovatif mereka. Pada hasil penelitian terkait komponen *psychological capital*, diketahui bahwa keempat komponen *psychological capital*, yaitu *self efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif karyawan di industri kreatif perusahaan XYZ.¹⁸

Persamaan: Terletak pada variabel x1 yaitu *psychological capital* dan variabel y yaitu perilaku kerja inovatif

Perbedaan: Terletak pada variabel X2 pada penelitian saya yaitu self leadership dan berbeda objek penelitian yang dituju.

2. Sasmita, nina amelia, and martina dwi mustika. (2019). Dengan judul “ Perilaku Kerja Inovatif ditinjau dari Modal Psikologis, Tuntutan Kerja, dan Sumber Daya Pekerjaan.”

Hasil: penelitian tersebut menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan berhubungan positif dengan [perilaku kerja inovatif. Diketahui dimensi advancement salah satu dimensi sumber daya pekerjaan lebih menunjukkan adanya korelasi yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif dibandingkan dengan dimensi opportunity dan organi= ational support. Terdapat juga hasil tentang modal psikologis, tuntutan kerja dan sumber daya pekerjaan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Artinya bahwa sumber daya pekerjaan lebih memiliki hubungan dengan perilaku kerja inovatif dibandingkan dengan modal psikologi dan tuntutan kerja. Itu artinya, sumber daya pekerjaan lebih dapat memprediksi perilaku kerja inovatif dibandingkan dengan modal psikologis dan tuntutan kerja.

¹⁸ Rulevy, Dila Fitriza, and Endang Parahyanti. "Hubungan psychological capital dan perilaku kerja inovatif di industri kreatif: Studi pada karyawan perusahaan XYZ." *Jurnal Psikogenesis* 4.1 (2016): 99-113..”

Persamaan: terletak pada variabel x yaitu perilaku kerja inovatif dan variabel M yaitu Modal Prikologis.

Perbedaan: terletak pada variabel M yaitu tuntutan kerja, sumber daya pekerjaan dan objek penelitian yang akan dituju.

3. Rutinaias, Haholongan. (2020). "Pengaruh Self Leadership Dan Iklim Organisasi Partisipatif Terhadap Keterlibatan Kerja Melalui Perilaku Inovatif Pada Pt. Pertamina Unit Iii Jakarta.

Hasil : penelitian tersebut menunjukkan bahwa self leadership berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif, artinya semakin tinggi self leadership yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku inovatif. Iklim organisasi partisipatif berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif, artinya semakin tinggi iklim organisasi partisipatif yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku inovatif. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif, artinya tingkat keterlibatan yang tinggi akan memicu para karyawan untuk memperlihatkan perilaku kerja yang inovatif. Iklim organisasi partisipatif memiliki pengaruh tidak langsung secara positif terhadap keterlibatan kerja melalui perilaku inovatif, artinya semakin tinggi iklim organisasi partisipatif membuat keterlibatan kerja semakin meningkat melalui perilaku inovatif.¹⁹

Persamaan: terletak pada variabel X1 yaitu self leadership dan variabel M yaitu Perilaku inovatif, namun variabel M pada penelitian tersebut saya letaknya pada variabel Y penelitian saya.

Perbedaan : terletak pada variabel X2 yaitu iklim organisasi partisipatif dan variabel Y yaitu Keterlibatan kerja.

¹⁹ Rutinaias, Haholongan. "Pengaruh Self Leadership Dan Iklim Organisasi Partisipatif Terhadap Keterlibatan Kerja Melalui Perilaku Inovatif Pada Pt. Pertamina Unit Iii Jakarta."

4. Zata Dini Putri Kusuma and Nugroho (2022) “ Pengaruh psychological capital, *Self Leadership* Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada Industri Pariwisata.

Hasil : penelitian tersebut menunjukkan bahwa jika *psychological capital* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai korelasi sedang. *Self leadership* juga memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dengan korelasi sedang. Sehingga *apabila psychological capital* dan *self leadership* meningkat maka tingkat perilaku kerja inovatif karyawan pun akan bertambah.²⁰

Persamaan: Terletak pada variabel x1 dan variabel X2 yaitu *psychological capital* dan *self leadership* dan variabel y yaitu perilaku kerja inovatif

Perbedaan: terletak hanya pada objek yang akan di tuju. Pada penelitian ini pada objek pariwisata sedangkan penelitian saya tertuju pada karyawan milenial swasta kota Bandar Lampung.

5. Baharudin, radhif dimas mahendra, and dian ekowati. (2022) dengan judul “ pengaruh psychological terhadap innovative work behavior yang dimediasi oleh Employee Creativity dan Employee Engagement

Hasil : penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* , *Employee Creativity* Dan *Employee Engagement*. Selain itu juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior*. Dengan demikian, *employee creativity* dan *Employee Engagement* Memediasi Parsial Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Innovative Work Behavior*

²⁰ Nugroho, Zata Dini Putri Kusuma. *Pengaruh Psychological Capital Dan Self-Leadership Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada Industri Pariwisata*. Diss Universitas Airlangga, 2022.”

pada karyawan 2 perusahaan tenun ikat bandar kidul kota kediri.²¹

Persamaan: terletak pada variabel x yaitu psychological capital dan varibel y yaitu perilaku kerja inovatif

Perbedaan: terletak pada variabel yang di mediasi yaitu employee creativity dan employee engagement dan obejk yang akan diteliti.

6. Lukkita, Rendy (2023) dengan judul “ pengaruh *psychological capital*, *Relational Attachment*, *High Performance Work System*, Dan *High Performfance Work Practice* Terhadap *Employee Innovative Behavior* pada Bank BNI Pejombangan.

Hasil: penelitian tersebut menyatakan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif di Bank BNI Pejombangan. *Relational attachment* berpengaruh negatif terhadap perilaku inovatif karyawan divisi *wealth manajement* di Bank BNI pejombangan. *High Performfance Work Practice* berpengaruh positif terhadap perilaku inovarif karyawan divisi *wealth manajement* di Bank BNI pejombangan.²²

Persamaan: terletak pada variabel x1 psychological kapital dan variabel y yaitu perilaku inovatif karyawan.

Perbedaan: yang membedakannya yaitu pada varibel x2 *Relational Attachment*, variabel x3 *High Performance Work System*, variabel x4 *High Performfance Work Practice* dan objek penelitiannya yang akan dilakukan pada karyawan milenial swasta kota bandar lampung.

²¹ Baharudin, dkk (2022) "*Psychological Capital Dan Innovative Work Behavior Pada Perusahaan Tenun Ikat.*" *PERWIRA-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* 5.2 : 109-131.

²² Lukkita, Rendy. "*Pengaruh Psychological Capital, Relational Attachment, High Performance Work System, Dan High Performfance Work Practice Terhadap Employee Innovative Behavior.*" (2023)."

7. Julianti, annisa, (2023) dengan judul “pengaruh konstrubis psychological terhadap perilaku kerja inovatif: studi kontribusi *psychological capital* pada wirausaha.

Hasil: penelitian tersebut menyatakan bahwa *psychological capital* memberikan kontribusi yang sangat bermakna terhadap perilaku kerja inovatif pada kirusaha yaitu sebesar 20,3%. Hasil analisis teknik regresi ganda dengan metode stepwise menunjukkan bahwa dimensi resiliensi dan optimisme yang paling memberikan kontribusi efektif terhadap perilaku kerja inovatif yaitu sebesar 17.4%. Jadi dapat di artikan juga *psychological capital* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif wirausaha.²³

Persamaan: Terletak pada variabel x yaitu *psychological capital* dan variabel y yaitu perilaku kerja inovatif

Perbedaan: Terletak pada variabel X2 pada penelitian saya yaitu self leadership dan objek penelitian yang di tuju.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam karya ilmiah ini berisi tentang keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian. untuk mempermudah pembahasan dan penulisan skripsi ini, terlebih dahulu uraikan sistematika penelitian yang terdiri dari:

Bagian Awal

bagian awal pada skripsi berisi cover skripsi, halaman sampul, halaman abstrak, halaman pernyataan orationalitas, halaman persetujuan, halaman pengesahan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

Bagian Substansi (Inti)

bagian inti skripsi terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

²³ Julianti, Annisa, dkk "Perilaku Kerja Inovatif: Studi Kontribusi *Psychological Capital* Pada Wirausaha." *Media Bina Ilmiah* 17.7 (2023): 1337-1346."

Pada bab ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi mengenai teori-teori mengenai *psychological capital*, *self leadership* dan perilaku inovatif karyawan. Didalam bab ini juga terdapat sebuah hipotesis atau dugaan sementara.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrument penelitian, uji validitas dan reabilitas data, uji prasarat analisis dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian data analisis secara kuantitatif.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis serta rekomendari penulis untuk penelitian selanjutnya.

Bagian Akhir

pada bagian akhir berisi tentang rujukan dan lampiran.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori yang Digunakan

1. Teori Perilaku (*Theory Of Behavior*) Dari Ajzen Dan Fishbein

a. Definisi Teori perilaku

Ajzen dan Fishbein menjelaskan mengenai teori perilaku dimana teori ini menyatakan bahwa perilaku seseorang didahului oleh adanya minat yang timbul di dalam hatinya. jika kita ingin mengetahui apa yang akan dilakukan oleh seseorang maka kita bisa bertanya pada orang tersebut apakah ia berkeinginan untuk melakukan tindakan tersebut. inilah yang disebut dengan *intension* atau minat. menurut teori ini, minat itu muncul karena adanya sikap yang positif terhadap perilaku tertentu, norma subjektif dan kontrol perilaku.²⁴

sikap adalah perbuatan yang didasarkan pada pendirian dan keyakinan. sikap juga sebagai penilaian individu baik positif maupun negatif. faktor penentu dari sikap adalah keyakinan terkait hasil ataupun manfaat akan diperoleh dimasa depan sebagai akibat dari tindakan yang dilakukan. Apabila individu memiliki sikap yang menguntungkan terhadap perilaku tertentu, muncul peluang untuk mengembangkan minat positif berperilaku, begitupun sebaliknya apabila individu memiliki sikap merugikan terhadap perilaku tertentu, maka memiliki peluang untuk tidak melakukan perilaku tersebut.

Norma Subjektif adalah tekanan sosial yang mendorong seseorang untuk terlibat maupun tidak

²⁴ Kurniawan, Herry, And M. Iqbal Harori. "Implementasi Teori Perilaku Terencana Terhadap Minat Investasi Pada Generasi Z Di Pasar Modal (Studi Pada Mahasiswa Prodi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung)." *Jurnal Kompetitif Bisnis* 1.11 (2023): 8-8.

terlibat dalam perilaku tertentu. Norma subjektif atau disebut juga keyakinan normatif yaitu keyakinan bahwa tindakan yang dilakukan individu memperoleh dukungan dari orang terdekat. Orang-orang terdekat yang berpotensi mempengaruhi perilaku seseorang adalah keluarga, rekan kerja, pasangan dan teman.

persepsi kontrol perilaku adalah persepsi individu terkait dengan kemudahan atau kerumitan dalam melakukan perilaku tertentu yang mencerminkan pengalaman masa lalu. persepsi ini ditentukan oleh keyakinan kendali, bahwa individu dapat melakukan tindakan karena didukung oleh sumber daya yang ada. keyakinan kendali diukur dengan dua faktor yaitu kendali yang melandasi aksi dan akses kendali. menurut teori ini persepsi kontrol perilaku diasumsikan bahwa mempertimbangkan ketersediaan informasi, keterampilan, peluang dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan perilaku serta kemungkinan hambatan atau hambatan yang harus diatasi. artinya semakin banyak sumber daya dan peluang yang diyakini individu miliki dan semakin sedikit rintangan atau halangan yang mereka antisipasi, maka akan semakin besar persepsi kontrol atas perilaku.²⁵

2. Perilaku Inovatif Karyawan

a. Definisi Perilaku Inovatif Karyawan

Secara etimologis inovatif adalah usaha seseorang dengan mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya dalam menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya. Innovative work behavior atau perilaku kerja inovatif mengacu pada

²⁵ Matualage, Amestina. "Perilaku Adopsi Budidaya Kelapa Sawit Petani Arfak Peserta Program Pola Kemitraan Inti Plasma Ptpn Ii Prafi Di Kabupaten Manokwari." (2018).

pengembangan, adopsi, dan implementasi ide-ide baru yang digunakan untuk sebuah produk, teknologi, serta metode kerja oleh karyawan .

Janssen juga menyebutkan bahwa innovative work behavior merupakan suatu penciptaan, pengenalan, serta penerapan sebuah ide baru yang berguna untuk keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Pendapat lain dari Kleysen dan Street tentang perilaku inovatif adalah sebagai pengembangan ide produk, teknologi, prosedur yang bertujuan untuk meningkatkan sebuah efisiensi dan efektivitas sebuah organisasi.²⁶

b. Indikator Perilaku Inovatif Karyawan

Menurut De Jong dan Den Hartoq merinci lebih dalam indikator perilaku inovatif yaitu:

1) Melihat Kesempatan (*Idea Exploration*)

Kesempatan dapat berawal dari ketidak kongruenan dan diskontinuitas yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian dengan pola yang diharapkan misalnya timbulnya masalah pada pola kerja yang sudah berlangsung, adanya kebutuhan konsumen yang belum terpenuhi atau adanya indikasi trend yang sedang berubah.

2) Mengeluarkan ide (*Championing*)

Dalam fase ini, pengrajin mengeluarkan konsep baru dengan tujuan menambah peningkatan. Hal ini meliputi mengeluarkan ide sesuatu yang baru atau memperbaharui pelayanan, pertemuan dengan klien dan teknologi pendukung. Kunci dalam mengeluarkan ide adalah mengkombinasikan dan mengorganisaikan informasi dan konsep yang

²⁶ Asbari, Masduki, Priyono Budi Santoso, and Agus Purwanto. "Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0." *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 8.1 (2019): 7-15.

telah ada sebelumnya untuk memecahkan masalah atau meningkatkan kinerja. Proses inovasi biasanya diawali dengan adanya kesenjangan kinerja yaitu ketidaksesuaian antara kinerja aktual dan kinerja potensial.

3) Mengembangkan Ide (*Idea Generation*)

Dalam fase ini, ide ditransformasi terhadap hasil yang konkrit. Pada tahapan ini, sering disebut tahapan konvengen. Untuk mengembangkan ide dan mengimplemantasikan ide, pengrajin harus memiliki perilaku yang mengacu pada hasil. Perilaku inovatif konvengen meliputi usaha menjadi juara dan bekerja keras. Seorang yang berperilaku juara mengeluarkan seluruh usahanya pada ide kreatif. Usaha menjadi juara meliputi membujuk dan mempengaruhi pengrajin, juga menekan dan bernegosiasi. Untuk mengimplementasikan inovasi sering dibutuhkan koalisi, mendapatkan kekuatan dengan menjual ide kepada rekan yang berpotensi.

4) Aplikasi (*Application*)

Dalam fase ini, meliputi perilaku yang ditujukan berperilaku untuk membangun, menguji dan memasarkan pelayanan baru. Hal ini berkaitan dengan membuat inovasi dan bentuk proses kerja yang baru ataupun dalam proses rutin yang bisa dilakukan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Innovative Work Behavior* merupakan sebuah perilaku yang dimiliki oleh para karyawan dalam menciptakan, memperkenalkan serta meng aplikasikan sebuah ide yang baru yang nantinya berguna untuk pribadi maupun organisasinya, perilaku yang di maksud definisi *Innovative Work Behavior* sendiri nantinya lebih merujuk pada sebuah tindakan yang dilakukan oleh para karyawan. Tidak

hanya sebuah pemikiran atau sebuah gagasan saja, namun akan diaplikasikan kedalam langkah nyata yang dilakukan oleh para karyawan.²⁷

c. Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif Karyawan

De Jong and Kemp memaparkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif, yaitu :

1) Tantangan Kerja (*Job Challenge*)

Ketika karyawan menghadapi tantangan, mereka akan lebih termotivasi secara intrinsik. Rekan kerja dapat dimotivasi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motif ekstrinsik meliputi insentif berdasarkan kenaikan gaji, bonus, dll. Motivator intrinsik termasuk insentif yang diterima oleh partisipasi. Motif intrinsik diharapkan memiliki pengaruh yang lebih signifikan dalam membuat saran dan usaha implementasi.

2) Otonomi (*Autonomy*)

Seseorang akan lebih berinovatif apabila mereka memiliki pemimpin yang cukup mengawasi dan mengontrol ketika mereka bekerja.

3) Perhatian Strategis (*Strategic Attention*)

Perhatian dapat mempengaruhi perilaku inovatif, terutama ditujukan untuk meningkatkan tujuan bisnis yang lebih umum seperti kepuasan kerja dan kinerja. Perusahaan yang mampu memberikan perhatian yang baik untuk karyawan akan menjadikan karyawan menjadi lebih bekerja dengan baik.

²⁷ Prayudhayanti, Bondan Ndaru. "Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 15.2 (2014): 19-32."

4) Situasi yang Mendukung (*Supportive Climate*)

Perusahaan diharapkan mampu mengetahui situasi yang diperlukan dan diharapkan oleh karyawan, karena dengan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, karyawan akan membuang sedikit waktu dalam memutuskan bagaimana bertindak dalam situasi tertentu. Sehingga, karyawan dapat lebih berinisiatif dengan melakukan inovasi.

5) Kontak Luar (*External Contacts*)

Semakin seringnya rekan kerja berinteraksi dengan klien dan kompetitor maka hal ini memungkinkan pekerja untuk mengidentifikasi peluang pasar dan ancaman dari pekerjaan mereka di lingkungan yang lebih cepat dan menggunakannya untuk pengembangan layanan baru.

6) Perbedaan (*Differentiation*)

Perbedaan situasi, terutama perbedaan situasi pasar akan mempengaruhi perilaku inovatif, karena karyawan tidak ingin perusahaannya tertinggal dari perusahaan lain.

7) Variasi Permintaan (*Variation in Demand*)

Variasi permintaan diharapkan dapat mendorong perilaku inovatif. ketika Pelanggan menginginkan layanan yang berbeda, maka hal itu membuat karyawan di paksa untuk menghasilkan ide baru secara berurutan untuk menghubungkan dengan kebutuhan pelanggan. Berdasarkan faktor-faktor diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor tantangan kerja (*job challenge*), otonomi (*autonomy*), perhatian strategis (*strategic attention*), situasi yang mendukung (*supportive climate*), kontak luar (*external contacts*), perbedaan (*differentiation*), dan yang terakhir variasi

permintaan (*variation in demand*) merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif.²⁸

d. Perilaku inovatif karyawan dalam perspektif bisnis islam

Kata inovatif berasal dari bahasa inggis innovate yang artinya memperkenalkan sesuatu yang baru. Sedangkan innovatif berarti bersifat memperbaiki. Dengan demikian kata inovatif berarti bersifat memperkenalkan sesuatu yang baru. Pengertian baru di sini adalah sesuatu yang belum dapat diterima secara luas oleh seluruh warga masyarakat menyangkut sikap (attitude) dan belum diterima dan diterapkan oleh seluruh warga masyarakat setempat. Dalam dunia pendidikan pembelajaran inovatif adalah suatu proses pembelajaran yang dirancang sedemikian rupa sehingga berbeda dengan pembelajaran pada umumnya yang dilakukan oleh guru konvensional.

Manusia adalah makhluk pilihan tuhan yang memiliki potensi dan kemampuan yang begitu besar. Kekuatan nalar manusia merupakan salah satu keistimewaan yang membedakan manusia dengan makhluk lainnya karena dengan kekuatan nalarnya itu ia bisa menemukan dan menciptakan hal-hal baru serta memperbaiki taraf hidupnya. Sejatinya, jika manusia memanfaatkan akal dan pengalamannya secara maksimal dan pantang menyerah, niscaya ia mampu meraih kemajuan yang menakjubkan. Dalam kondisi semacam itu, kekuatan inovasi dan kreatifitas memiliki andil yang strategis dalam mengubah kualitas hidup dan mewujudkan masyarakat yang baik.

²⁸ De Jong, Jeroen PJ, and Ron Kemp. "Determinants of co-workers' innovative behaviour: An investigation into knowledge intensive services." *International Journal of Innovation Management* 7.02 (2003): 189-212."

Adapun istilah perilaku inovatif dalam perspektif islam dapat kita lihat dari al-qur'an. Diantara surat yang ada didalam al-quran yang menjelaskan tentang perilaku inovatif adalah surat al-jatsiyah) (45) : 13)

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

“Dan dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan allah) bagi kaum yang berfikir. (qs. Al jatsiyah (45):13)

3. *Psychological Capital*

a. *Pengertian Psychological Capital*

Psychological capital atau biasa disebut *PsyCap* didefinisikan sebagai bentuk komponen psikologis positif dalam individu maupun organisasi yang dapat dikembangkan, dikelola, diarahkan secara efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi.²⁹

Sedangkan menurut peterson menyatakan bahwa *PsyCap* merupakan kapasitas dasar yang dianggap penting untuk memotivasi, memproses kognitif, perjuangan untuk sukses, serta kinerja individu di suatu tempat kerja. *PsyCap* akan membentuk sebuah paradigma positif yang nanti akan diaplikasikan berupa tindakan setiap individu yang berhubungan dengan kondisi lingkungan oraganisasi serta bertujuan untuk meraih keberhasilan melalui motivasi dan usaha. Ini

²⁹ Luthans, Fred. "The need for and meaning of positive organizational behavior." *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 23.6 (2002): 695-706."

menunjukkan *PsyCap* berperan penting dalam perubahan organisasi kedepannya.³⁰

b. Indikator *Psychological Capital*

Ada 4 dimensi *PsyCap* Menurut Luthans antara lain:

1) *Self-efficacy*

Self-efficacy atau biasa disebut dengan kepercayaan diri merupakan sebuah keyakinan individu tentang kemampuannya dengan menumbuhkan motivasi, pemikiran dan tindakan guna mencapai tujuan tertentu.³¹

2) *Optimisme*

Menurut Cavus dan Gokcen mereka berpendapat bahwa optimisme merupakan sebuah keinginan dan harapan psikologis seseorang untuk mendapatkan hasil yang terbaik serta membawa dampak positif bagi kesehatan mental dan fisiknya.³²

3) *Hope*

Dalam penelitian Snyder menjelaskan bahwa harapan berperan sebagai energi yang berfokus pada tujuan pribadi untuk mencapai sebuah target.

4) *Resilience*

Resilience merupakan sebuah kapasitas individu yang dapat dikembangkan dengan tujuan

³⁰ Baharudin, dkk (2022) "*Psychological Capital Dan Innovative Work Behavior Pada Perusahaan Tenun Ikat.*" PERWIRA-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia 5.2 : 109-131..

³¹ Stajkovic, Alexander D., and Fred Luthans. "Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches." *Organizational dynamics* 26.4 (1998): 62-74.."

³² Çavuş, Mustafa Fedai, and Ayşe Gökçen. "Psychological capital: Definition, components and effects." *British Journal of Education, Society and Behavioural Science* 5.3 (2015): 244-255.."

bangkit kembali dari keterpurukan konflik maupun kegagalan.

Dengan demikian *PsyCap* dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan dasar seorang individu untuk berfikir positif dalam setiap tindakan, mampu menetapkan target untuk meraih tujuan yang ingin di capai, selalu menumbuhkan harapan positif serta sanggup bertahan dalam kondisi organisasi yang sulit, sehingga nantinya akan berdampak positif juga untuk keberlangsungan organisasi yang dijalani.³³

c. Faktor Yang Mempengaruhi *Psychological Capital*

Luthans menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *psychological capital* berawal dari munculnya *Psychological capital* siapa dirimu dan kamu bisa menjadi apa, berdasarkan pengembangan positif. Sehingga Luthan memasukan faktor yang mempengaruhi *Psychological capital* berupa:

1) *Leadership*

Kepemimpinan dapat mempengaruhi *psychological capital* seseorang. Pengawasan dan kepemimpinan dapat mempengaruhi *psychological capital* seseorang pada pekerjaan juga ditemukan dalam karya. Penelitian menunjukkan bahwa tindakan dan komunikasi kepemimpinan dapat membangun *Self-efficacy* dalam pekerja. Meskipun pekerjaan ini hanya mencakup efikasi diri, ini merupakan titik awal untuk mengeksplorasi peran pengawasan dalam mempengaruhi keseluruhan *psychological capital* karyawan.

³³ Putra, Yanuar Surya. "Perbedaan *psychological capital* pada karyawan generasi y dan z serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi." *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 6.2 (2018): 1-12."

2) Karakter pekerjaan

Hackman dan Oldham menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tertentu mempengaruhi kepercayaan diri tentang motivasi tugas. Individu dengan tugas yang sangat sulit di tempat kerja mengalami kemunduran dan kegagalan. Sehingga memperoleh *psychological capital* yang rendah. Jika penguasaan tugas jarang atau tidak pernah tercapai akan mengurangi tingkat *psychological capital* karyawan. Sedangkan dalam pekerjaan yang menantang yang dirancang dengan baik dimana seorang individu mengalami kesuksesan dan mengatasi hambatan ditempat kerja, tingkat *psychological* lebih cenderung meningkat. Oleh karena itu, karakteristik pekerjaan dianggap sebagai \ prediktor potensial *psychological capital*.³⁴

3) *Spiritualitas*

Penerapan mekanisme penilaian agen dan positive *psychological capital* sangat tergantung pada bentuk spiritualitas seseorang. Spiritualitas dapat menghasilkan pandangan positif dan penilaian baik di masa lalu, sekarang, dan sama depan ketika seseorang percaya pada tuhan yang maha bijaksana, penuh kasih, dan penyayang. Jadi, perspektif yang seimbang tampaknya diperlukan untuk bentuk spiritualitas yang sehat dan efektif yang diterapkan di tempat kerja.³⁵

³⁴ J. Richard Hackman, *Work Redesign and Motivation.* " *Professional Psychology* 11.3, 1980.

³⁵ Luthans, Fred, et al. "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction." *Personnel psychology* 60.3 (2007): 541-572..

d. *Psychological Capital* Dalam Perspektif Bisnis Islam (Modal Diri)

Psychological capital atau biasa disebut *PsyCap* didefinisikan sebagai bentuk komponen psikologis positif dalam individu maupun organisasi yang dapat dikembangkan, dikelola, diarahkan secara efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Namun terdapat Rendahnya *Psychological Capital* karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek antara lain ketidaksesuaian pencapaian target karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan, kurangnya pengoptimalan waktu yang dapat dilihat dari rendahnya kehadiran karyawan, serta kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam pelaksanaan tugas ditandai dengan tingginya tingkat pelanggaran karyawan.

Sedangkan hal tersebut tentu bertentangan dengan ajaran Islam yang terkandung dalam (QS. At-Taubah: 105)

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS At-Taubah: 105).

Yang dimana menjelaskan Allah SWT memerintahkan Rasul-Nya untuk menyerukan kepada kaum Muslimin supaya membersihkan diri dan bertaubat dengan bersedekah dan mengeluarkan zakat serta beramal shaleh sebanyak-banyaknya. Apabila amal tersebut telah ditunaikan, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amal yang dilakukan tersebut. Segala

amal perbuatan di dunia akan dikembalikan ke akhirat. Amal tersebut akan menjadi ganjaran atas apa yang sudah diperbuat selama hidup. Selain itu, dianjurkan pula untuk tidak merasa cukup karena telah melakukan tobat, zakat, sedekah dan salat semata-mata, akan tetapi juga harus mengerjakan apa yang menjadi perintah-Nya. Hal tersebut akan menjadikan mereka (kaum Muslimin) semakin dekat kepada Allah. Ayat ini juga berisikan peringatan keras atas perbuatan orang-orang yang menyalahi perintah agama. Segala yang diperbuat akan dimintai pertanggungjawaban kelak di Hari Kiamat. Maka, semua aib dan perbuatan buruk akan terlihat. artinya jangan lah kamu bermalas-malasan dalam pekerja atau melakukan amal kebaikan, karena pekerjaan yang kamu buat akan kembali padamu di akhirat. Dan janganlah kamu merasa puas dengan apa yang telah kamu kerjakan, kerjakan lah terus dengan semata-mata mencari keridhoan Allah SWT.

4. *Self Leadership*

a. *Definisi Self Leadership*

Self-leadership adalah proses di mana karyawan memotivasi dan mengarahkan diri mereka sendiri untuk mencapai perilaku dan tujuan yang diinginkan.³⁶ *Self-leadership* yang kreatif mengacu pada proses internal reflektif dimana individu secara sadar dan konstruktif mengatur pikirandan niatnya menuju terciptanya perubahan, peningkatan, dan inovasi yang diinginkan.

Kepemimpinan diri sebagai sebuah proses saat individumampu mengontrol perilakunya sendiri,memengaruhi dan memimpin dirinyasendiri

³⁶ Carmeli, Abraham, Ravit Meitar, and Jacob Weisberg. "Self-leadership skills and innovative behavior at work." *International journal of manpower* (2006).."

melalui penggunaan serangkaian strategi perilaku dan kognitif tertentu. Konsep kepemimpinan diri ini menekankan pentingnya individu untuk mampu memimpin dan mengarahkan dirinya sendiri dalam rangka meningkatkan kapasitas dirinya.

Self leadership yang berpandangan bahwa kepemimpinan diri merupakan serangkaian perilaku dan strategi untuk mengarahkan pribadi dan motivasi diri yang disebutnya seni memimpin diri. Sebagian strategi yang berpusat pada perilaku mencakup penetapan sasaran bagi diri sendiri, pengamatan diri sendiri, pemberian penghargaan kepada diri sendiri, pemberian kritik yang membangun kepada diri sendiri, dan praktek atau latihan.³⁷

b. Indikator *Self Leadership*

Indikator pada variabel *self leadership* yaitu sebagai berikut:

1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Kemampuan individu untuk bisa mengidentifikasi dan memahami dirinya secara utuh, baik dari sifat, karakter, emosi, perasaan, pikiran dan cara adaptasi dengan lingkungan

2) Mengarahkan diri (*Self Directing*)

Menentukan arah, tujuan dan keputusan untuk mendapatkan suatu keputusan diri yang terbaik bagi dirinya.

3) Mengelola diri (*Self Manajement*)

Kemampuan dalam diri seseorang untuk mengendalikan berbagai unsur dalam diri seperti

³⁷ Mappaenre, Ahmad. "Kepemimpinan visioner kepala sekolah, kepemimpinan diri guru dan sekolah efektif." *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)* 12.1 (2014): 217-228..

fisik, emosi, perasaan, pikiran dan perilaku untuk mencapai hal-hal yang baik dan terarah.

4) Penyesuaian diri sendiri (*Self Accomplishment*)

Penyesuaian diri adalah suatu proses yang mencakup respon mental dan tingkah laku, dimana individu berusaha untuk dapat berhasil mengatasi kebutuhan-kebutuhan di dalam dirinya, ketegangan-ketegangan, konflik-konflik, dan frustrasi yang dialaminya, sehingga terwujud tingkat keselarasan diri.³⁸

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Leadership*

Menurut Pearce & Manz ada beberapa faktor yang mendukung penerapan praktek *self-leadership*, yaitu :

1) Urgensi

Situasi yang sangat urgent kurang mendukung pengembangan kemampuan *self-leadership*, karena dalam situasi seperti ini bentuk kepemimpinan yang tradisional akan lebih efektif untuk memecahkan masalah yang ada.

2) *Employee Commitment*

Ketika komitmen karyawan tidak dituntut tinggi, maka pengembangan kemampuan *self-leadership* kurang diperlukan. Tetapi ketika organisasi berada dalam situasi yang memerlukan komitmen karyawan yang tinggi, maka pengembangan kemampuan *self-leadership* akan tepat bagi organisasi untuk tetap eksis dalam situasi yang demikian.

³⁸ Widyani, Anak Agung Dwi, Ida Ayu Widani Sugianingrat, and I. Wayan Gde Sarmawa. "Peran Entrepreneurial Orientation Dalam Memediasi Self-Leadership Dan Innovation Behavior Pada Karyawan Tenun Endek Di Klungkung Bali." *Prosiding* (2016): 1-14.

3) Kreativitas

Bagi organisasi yang memerlukan derajat inovasi yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggannya atau melayani publik dengan cepat dan efektif, pengembangan kemampuan *self-leadership* diperlukan.

4) *Interdependence*

Jumlah saling ketergantungan dalam sistem kerja sebuah organisasi akan mempengaruhi berapa besar porsi *self-leadership* yang diperlukan. *Self-leadership* diperlukan ketika ketergantungan dalam melakukan tugas yang ada dalam organisasi tidak begitu tinggi. Dengan demikian pengembangan *self-leadership* kurang memadai dilakukan dalam cakupan proses produksi tertentu di bidang manufaktur di mana derajat saling ketergantungannya tinggi.

5) *Complexity*

Semakin kompleks pekerjaan yang harus dilakukan, maka pengembangan kemampuan *self-leadership* akan kurang efektif, karena dalam situasi seperti ini adalah mustahil satu orang mampu menguasai berbagai bidang sekaligus.³⁹

d. *Self Leadership* Dalam Perspektif Bisnis Islam (Kepemimpinan Diri)

Kepemimpinan memiliki beberapa definisi, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kepemimpinan yaitu perihal memimpin, dan cara memimpin. Menurut Robbins dan Judge kepemimpinannya itu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sebuah kelompok guna mencapai visi yang telah

³⁹ Gunawan, Lalu Reza. *Hubungan antara self-leadership dengan keterikatan kerja pada driver ojek online*. Diss. University of Muhammadiyah Malang, 2018..

ditetapkan. Kartono mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, semangat, dan kekuatan moral yang mampu mempengaruhi anggota untuk mengubah sikap sehingga menjadi selaras dengan apa yang diinginkan pemimpin. Dari beberapa definisi di atas penulis menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama di bawah perintahnya untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Adapun istilah kepemimpinan dalam perspektif Islam dapat kita lihat dari Al-Qur'an. Diantara surat yang ada di dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kepemimpinan adalah surat Al-Baqarah (2) ayat 30;

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbeeh dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" (Al-Baqarah:30)

Istilah yang dipakai di dalam ayat di atas yaitu Khalifah, merupakan pemimpin yang memikul amanah dan tanggung jawab untuk mengakkan yang ma-ruf dan mencegah yang munkar. Kemudian istilah lain yang dipakai yaitu Imam, pemimpin yang menjalankan

tanggung jawab berdasarkan petunjuk Allah. Istilah ini dapat dilihat dalam Al-quran surah Al-Anbiya"; 73. Jikalau kita melihat dari persepektif Islam kepemimpinan dapat diartikan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhoi oleh Allah S.W.T. yang menjadi pembedadengan kepemimpinan lainnya yaitu kepemimpinan Islam mengutamakan nilai-nilai yang diajarkan Islam dan juga semua itu dilakukan karena mengaharap ridho Allah.⁴⁰

5. Prinsip-Prinsip Bisnis Islam

prinsip bisnis islam yang saya ambil yaitu prinsip *Nubuwwah* (Kenabian)

Prinsip *Nubuwwah* (kenabian) menjelaskan bahwa Nabi Muhammad merupakan model yang ideal dalam segala perilaku, termasuk juga perilaku bisnis yang seyogyanya dapat diteladani serta diimplementasikan oleh setiap manusia, khususnya para pelaku bisnis. sehingga tidak heran jika ia memiliki empat sifat yang sering dijadikan landasan dalam aktivitas manusia sehari-hari termasuk juga dalam aktivitas bisnis karena selain bidang leadership ia juga sangat berpengalaman dalam bidang perdagangan. empat sifat tersebut yaitu:

a. Shiddiq (benar, jujur, valid)

sifat shiddiq ini akan muncul konsep efektifitas dan efisiensi. Efektivitas dimaksudkan untuk mencapai tujuan yang tepat (*on time*) dan benar (*all right*), sedangkan efisiensi adalah melakukan aktivitas dengan benar dan hemat, maksudnya menggunakan taktik dan metode yang tidak menyebabkan kemubadziran.

⁴⁰ Wahyu hidayat, muhammad olifiansyah, dkk. (2020) *kepemimpinan dalam perspektif islam*".

- b. Amanah (*responsibility*, dapat dipercaya, *kreadibilitas*)

sifat ini dapat membentuk pribadi yang kreadibel dan memiliki sikap penuh tanggung jawab. sifat amanah memiliki posisi yang fundamental dalam aktivitas bisnis, karena tanpa kradibilitas dan tanggung jawab dalam berperilaku, maka kehidupan bisnis menjadi tidak stabil.

- c. *Fathanah* (kecerdasan, kebijaksanaan, *profesionalitas, intelektualitas*)

Implikasi sifat ini adalah aktivitas bisnis adalah bahwa segala aktivitas harus dilakukan dengan ilmu atau kecerdasan dan optimalisasi semua potensi akan (*al-aqlu*) yang ada untuk mencapai tujuan (*goal*). memiliki kradibilitas atau *responsibility* yang tinggi saja belum cukup dalam menjalankan kehidupan berbisnis. tetapi apabila dilengkapi dengan akal cerdas dan sifat profesionalitas yang mumpuni maka hal ini akan lebih mudah daam menjalankannya (konsep “*work hard and smart*”)

- d. *Tabligh* (komunikatif, transparansi, *Marketeble*)

Sifat *tabligh* dalam bisnis menurunkan prinsip-prinsip ilmu komunikasi (personal, interpersonal), seperti penjualan, pemasaran, perikanan, pembentukan opini masa, dan lain sebagainya yang dilakukan dengan benar dan proporsional.⁴¹

Seorang Nabi dan Rasul pasti lebih sempurna dari ummatnya dalam sisi kecerdasan, keutamaan, pengetahuan kesalehan, bersih dari dosa dan maksiat, keberanian, kedermawanan dan kezuhudan. Allah ta'ala berfirman:

⁴¹ Alfaqiih, Abdurrahman. "Prinsip-prinsip Praktik Bisnis dalam islam bagi pelaku usaha muslim." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 24.3 (2017): 448-466.

إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَىٰ آدَمَ وَنُوحًا وَآلَ إِبْرَاهِيمَ وَآلَ عِمْرَانَ عَلَى الْعَالَمِينَ

“sesungguhnya Allah telah memilih Adam, Nuh, keluarga Ibrahim dan keluarga ‘Imran melebihi segala umat” (Q.S Al’Imraan: 33)

Allah ta’ala juga berfirman:

وَلَقَدْ اخْتَرْنَاَهُمْ عَلَىٰ عِلْمٍ عَلَى الْعَالَمِينَ

“ Dan sesungguhnya telah kami pilih mereka dengan pengetahuan kami tas bangsa-bangsa seluruhnya” (Q.S. Ad-Dukhaan:32)

Sifat yang saya ambil dari tauhid *nubuwaah* (kenabian) yaitu *Fathanah* (kecerdasan). *Fathanah* merupakan salah satu akhlak terpuji dalam islam. menyebarkan budi pekerti mulia merupakan misi universal islam yang diajarkan oleh Rasulullah SAW. Salah satu contoh sifat *fathanah* ditunjukkan oleh Rasulullah SAW adalah ketika beliau diminta untuk menyelesaikan pertikaian kabilah Arab karena perkara peletakan batu Hajar Aswad. dengan kecerdasan dan kebijakannya, Nabi Muhammad SAW, yang saat itu belum diangkat menjadi Rasul, mengajak semua kabilah yang bersengketa untuk memegang ujung kain yang dibawa berlian SAW. Diatas kain itu, diletakkan Batu Hajar Aswad yang dibawa oleh semua perwakilan kabilah yang bertikai. setelah sampai dihadapan ka’bah, Nabi Muhamaad SAW kemudian mengambil Hajar Aswad dengan tangnnya sendiri, kemudian meletakkannya dirukun timur Ka’bah. Dengan strategi cerdas nan bijak itu, semua kabilah merasa puas dengan keputusan Nabi Muhammad SAW. pertikaian pun selesai tanpa menimbulkan pertumpahan darah.

Berdasarkan teladan sifat *Fathonah* itu, umat islam diwajibkan untuk menuntut ilmu agar menjadi cerdas dan bijaksana. bagaimana juga kecerdasan dan kebijakan tidak

muncul begitu saja, melainkan hasil dari pengalaman dan proses belajar. Karena itulah, Nabi Muhammad SAW bersabda: “ mencari ilmu merupakan kewajiban bagi setiap orang islam, laki-laki maupun perempuan. setiap sesuatu yang di dunia ini akan memintakan pengampunan kepada Allah SWT untuk para pencari ilmu, hingga ikan di laut pun ikut memintakan pengampunan baginya,” (H.R Abu Daud, Tirmidzi dan Ibnu Majah).

Hubungan dengan teori dalam penelitian ini adalah yang dimana teori dari Ajzen Fishbein menjelaskan bahwa perilaku seseorang didahului oleh adanya minat yang timbul dari dalam hati individu tersebut jadi hubungan dengan prinsip bisnis islam yaitu fathonah adalah sebelum kita menginginkan menjadi seseorang yang cerdas atau pintar itu pasti di dahului oleh adanya minat atau niat, contoh minat dalam ingin menjadi cerdas atau pintar dan bijaksana. Dan minat itu terjadi dalam diri kita sendiri, kita yang ingin memulai untuk menjadi seseorang yang cerdas.

B. Hipotesis penelitian

Menurut pendapat sugiono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.. hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, tidak didasarkan dengan fakta yang empiris yang didapat melalui pengumpulan data.

1. Pengaruh *psychological capital* terhadap perilaku inovatif karyawan

Psychological capital merupakan konstruksi lain yang muncul dari penelitian psikologi organisasi positif (POP), yang didefinisikan sebagai studi tentang “kekuatan manusia yang positif dan kapasitas psikologis” yang dapat diukur, juga dapat dikembangkan dan dikelola untuk meningkatkan kinerja karyawan ditempat kerja. *Psychological capital* atau biasa disebut *psycap* didefinisikan sebagai bentuk komponen psikologis positif dalam individu maupun organisasi yang dapat dikembangkan, dikelola, diarahkan secara efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi.⁴²

Hal ini didukung dengan adanya teori perilaku (*Behavior*) yang dikembangkan oleh Ajzen dan Fishbein. Dalam teori tersebut menjelaskan bahwa perilaku seseorang didahului oleh adanya minat yang timbul dari dalam hati individu tersebut jadi hubungan dengan variabel *psychological capital* adalah yang dimana *psychological capital* ini adalah modal psikologi yang dimiliki oleh individu, untuk dapat mengembangkan sikap psikologi tersebut maka diperlukan minat dari dalam diri manusia tersebut. Terdapat 4 indikator dari dalam *psychological capital* yaitu self efficacy, optimis, hope (harapan), resiliency. Untuk dapat mengembangkan empat indikator tersebut diperlukan kesadaran dari dalam diri seseorang atau individu tersebut sehingga sikap psikologi tersebut dalam terpenuhi untuk terentuknya perilaku inovatif.⁴³

Definisi tersebut sejalan dengan penelitian Nugroho, Zata Dini Putri Kusuma. “Pengaruh *Psychological Capital* Dan *Self Leadership* Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada Industri Pariwisata. penelitian tersebut menunjukkan bahwa jika *psychological capital* memiliki

⁴² Wardani, Laila Meiliyandrie Indah, and Chintia Noviela Pitensah. *Religiosity, Psychological Capital, dan Burnout pada Mahasiswa yang Bekerja*. Penerbit NEM, 2021..”

⁴³ Ibid.24

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai korelasi sedang. Sehingga apabila *psychological capital* meningkat maka tingkat perilaku kerja inovatif karyawan pun akan bertambah.⁴⁴ Dan penelitian lain juga menunjukkan Baharudin, radhif dimas mahendra, and dian ekowati. dengan judul “ pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behavior* yang dimediasi oleh *Employee Creativity* dan *Employee Engagement*. penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* , *Employee Creativity* Dan *Employee Engagement*. Selain itu juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior*.⁴⁵

Namun berbeda dengan penelitian Sasmita, nina amelia, and martina dwi mustika. Dengan judul “Perilaku Kerja Inovatif ditinjau dari Modal Psikologis, Tuntutan Kerja, dan Sumber Daya Pekerjaan” terhadap pengaruh negatif antara *psychologi capital* terhadap perilaku inovatif karyawan Artinya bahwa sumber daya pekerjaan lebih memiliki hubungan dengan perilaku kerja inovatif dibandingkan dengan modal psikologi dan tuntutan kerja. Itu artinya, sumber daya pekerjaan lebih dapat memprediksi perilaku kerja inovatif dibandingkan dengan modal psikologi dan tuntutan kerja.

H1: *Psychological Capital* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Milenial Swasta Kota Bandar Lampung

⁴⁴ Nugroho, Zata Dini Putri Kusuma. *Pengaruh Psychological Capital Dan Self-Leadership Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada Industri Pariwisata*. Diss Universitas Airlangga, 2022.

⁴⁵ Baharudin, dkk (2022)"Psychological Capital Dan Innovative Work Behavior Pada Perusahaan Tenun Ikat." PERWIRA-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia 5.2 : 109-131."

2. Pengaruh *Self Leadership* Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan

Self leadership adalah dimana seseorang sengaja mempengaruhi pemikiran, perasaan dan tindakan mereka sendiri untuk mencapai tujuan akhir yang diinginkan. *Self leadership* dapat mempengaruhi inovatif karyawan dalam suatu perusahaan dikarenakan jika semakin tinggi *Self-efficacy* yang dimiliki di dalam diri karyawan tersebut maka semakin tinggi pula perilaku inovatif yang di hasilkan.

Hal ini didukung dengan adanya teori perilaku (*Behavior*) yang di kembangkan oleh Ajzen dan Fishbein Dalam teori tersebut menjelaskan bahwa perilaku seseorang didahului oleh adanya minat yang timbul dari dalam hati individu tersebut jadi hubungan dengan variabel self leadership. yang dimana *self leadership* ini adalah kemampuan seseorang untuk memotivasi dan mengarahkan diri mereka sendiri untuk melakukan hal yang diinginkan. Untuk dapat memiliki sikap self leadership yang positif di perlukan minat dari dalam diri seseorang tersebut, dikarenakan jika seseorang memiliki tekad dan minat yang bulat untuk dapat mengarahkan diri mereka sendiri maka hal apa yang menjadi tujuan mereka akan tercapai.⁴⁶

Sesuai dengan penelitian His-Chi Hsiao, wahyuningsih, dkk, dan Momeni et al. menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Yang dimana semakin tinggi sikap rasa kepemimpinan diri maka akan sangat berpengaruh terhadap perilaku inovatif yang mereka timbulkan. Penelitian Rutinaias, Haholongan. Dengan judul "*Pengaruh Self Leadership Dan Iklim Organisasi Partisipatif Terhadap Keterlibatan Kerja Melalui Perilaku Inovatif Pada Pt. Pertamina Unit Iii Jakarta*". Juga menyatakan bahwa penelitian tersebut menunjukkan bahwa self leadership berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif, artinya semakin tinggi self

⁴⁶ Ibid.24

leadership yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku inovatif. Sebaliknya jika semakin rendah *self leadership* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin rendah juga perilaku kerja inovatifnya. Namun ada penelitian yang menentang penelitian diatas yaitu peneliti dari salanova et al. menyatakan *self-efficacy* tidak mempengaruhi perilaku inovatif. Berdasarkan paparan hasil riset empiris sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:⁴⁷

H2: *Self-Leadership* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Milenial Swasta Kota Bandar Lampung

3. Pengaruh *Psychological Capital* Dan *Self Leadership* Bersama-Sama Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan

Psychological capital merupakan *personal power* (kekuatan pribadi) dan otonomi pada setiap orang karena akan lebih mungkin dimiliki jika karyawan memiliki *psychological capital* yang tinggi, karena *psychological capital* cenderung membuat orang merasa bahwa diri mereka memiliki pengaruh yang besar bagi keberlangsungan organisasi tempat mereka bernaung. Luthans, Youssef dan Avolio (2007) menjelaskan bahwa *psychological* sebagai suatu perkembangan psikologis yang positif pada individu yang memiliki karakteristik antara lain *self efficacy*, *optimisme*, *hope* dan *resiliency*.⁴⁸ *Self leadership* merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada cara seseorang dalam bertindak, khususnya dalam hal membuat seseorang menjadi lebih antusias dalam melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan, memberikan komitmen

⁴⁷ Aditya, Dewa Nyoman Reza, and Komang Ardana. "Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif." *E-Jurnal Manajemen* 5.3 (2016):.

⁴⁸ Amaliah, Aam, And Laila Meiliyandrie Indah Wardani. *Psychological Capital, Psychological Empowerment, Dan Employee Well-Being*. Penerbit NEM, 2021.

terhadap kemajuan, dan kinerja khususnya dalam pemberdayaan organisasi.

Hal ini didukung dengan adanya teori perilaku (*Behavior*) yang di kembangkan oleh Ajzen dan Fishbein Dalam teori tersebut menjelaskan bahwa perilaku seseorang didahului oleh adanya minat yang timbul dari dalam hati individu tersebut jadi hubungan dengan variabel perilaku inovatif. yang dimana perilaku inovatif ini adalah suatu tindakan yang bernilai positif yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Untuk dapat mengembangkan perilaku inovatif yang ada dalam diri individu diperlukan minat dalam diri terlebih dahulu, dikarenakan jika sudah ada minat dalam diri untuk mengembangkan perilaku inovatif pasti akan udah untuk menyalurkan perilaku inovatif yang ada dalam diri individu tersebut.⁴⁹

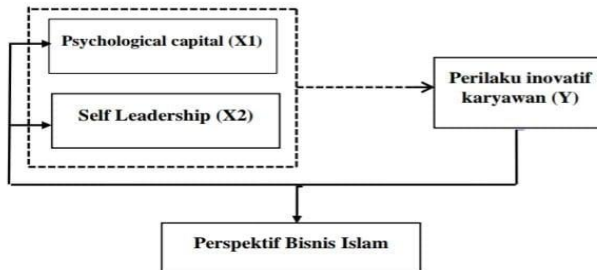
Sejalan dengan penelitian Zata Dini Putri Kusuma Nugroho dengan judul “*pengaruh psychological capital dan self leadership terhadap perilaku inovatif karyawan pada industri kerja inovatif*” yang menunjukkan jika *psychological capital* dan *self leadership* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai korelasi sedang, sehingga apabila *psychological capital* dan *self leadership* meningkat maka tingkat perilaku kerja inovatif karyawan pun akan bertambah. Sehingga *psychological capital* dan *self leadership* ini berpengaruh secara simultan terhadap perilaku inovatif karyawan.⁵⁰

H3: *Psychological Capital* Dan *Self Leadership* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan

⁴⁹ Ibid. 24

⁵⁰ Nugroho, Zata Dini Putri Kusuma. *Pengaruh Psychological Capital Dan Self-Leadership Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada Industri Pariwisata*. Diss. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2022.

Untuk mengetahui lebih jelas kerangka pemikiran pada penelitian ini, berikut gambaran dari penelitian yang akan diteliti oleh penulis:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

keterangan :

- : pengujian secara parsial
 - - - - - : pengujian secara simultan

Kerangka pemikiran di atas dimaksudkan untuk menjelaskan mengungkapkan dan menentukan persepsi-persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti yaitu psychological capital dan self leadership terhadap perilaku inovatif karyawan swasta. Seperti pengenalan masalah, pencarian informasi, evaluasi berbagai alternatif.



DAFTAR RUJUKAN

BUKU

Algifari, Analisis Regresi (Yogyakarta: Bpuf Ugm, 2000)

Arraniri, Iqbal, Et Al. *Manajemen Sumber Daya Manusa*. Penerbit Insania, 2021.

Arikunto Suharsimi, *Metode Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)”

A.S Supriyanto Dan V. Maharani, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Kuesioner Dan Analisis* (Malang: UIN Maliki Press, 2013)”

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa (PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008)*

Darma Budi, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Vliditas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)* (Guepedia,2021).”

Flippo, Edwin B. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jakarta. PT. Gelora Aksara Pratama* (2000).

Hardani, Dkk Ahyar. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: Cv Pustaka Ilmu Group, 2020)”

Haryadi Sarjono, Winda Julianita, “*SPSS vs LISREL, Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset 70.*”

Hasibuan, Malayu SP. "A. Konsep Manajemen."

Husain Umar “ *Metode penelitian untuk Skripsi dan tesis Bisnis*” (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada:2008),181.”

Imam Ghazali, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006)”

Imam Ghouzali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Univaersitas Diponegoro. 2001).

- Jonatha Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Edisi
Pert. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006)”
- Lijan Poltak Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*
(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014)”
- M.Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial)*,
(Jakarta: Bumi Aksara, 2005. Hlm. 254.
- Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011)”
- R. Gunawan Sudarmanta,” Analisis Regresi Linear Ganda dengan
SPSS” (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), 143”
- Suryani, *Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian
Bidang Manajemen Dan Manajemen Islam* (Jakarta: Kencana,
2015)
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D”*
- Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013,
Hlm. 35.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa,
Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka,
1990).
- Wardani, Laila Meiliyandrie Indah, and Chintia Noviel
Pitensah. *Religiosity, Psychological Capital, dan Burnout pada
Mahasiswa yang Bekerja*. Penerbit NEM, 2021..”
- Yvonne Augustine Dan Robert Kristaung, *Metode Penelitian Bisnis
Dan Akuntansi* (Jakarta: Pt. Dian Rakyat, (2013)

JURNAL

- Aditya, Dewa Nyoman Reza, and Komang Ardana. "Pengaruh iklim
organisasi kepemimpinan transformasional, self efficacy
terhadap perilaku kerja inovatif." *E-Jurnal Manajemen* 5.3
(2016).
- Agung Widhi Kurniawan & Zarah Pustitaningtiyas, *Metode Penelitian
Kuantitatif Cetakan Pertama* (Yogyakarta Pandiva Buku,
2016)”

- Amalia, Rahmatika Sari, and Cholicul Hadi. "Pengaruh work design characteristics, career growth dan psychological capital terhadap work engagement karyawan generasi milenial di PT. XYZ." *Jurnal Psikologi* 15.1 (2019): 10-24."
- Ariawan, Anak Agung Gde Juli. *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Self Leadership Terhadap Perilaku Inovasi Dan Kinerja Karyawan*. Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2020.
- Asbari, Masduki, Priyono Budi Santoso, And Agus Purwanto. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0." *Jim Up*(Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam) 8.1 (2019): 7-15.
- Breevaart, Kimberley, et al. "Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance." *Journa of Organizational Behior* 7.3 (2016): 309-325..
- Baharudin, dkk (2022)"*Psychological Capital Dan Innovative Work Behavior Pada Perusahaan Tenun Ikat.*" *PERWIRA-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* 5.2 : 109-131."
- Çavuş, Mustafa Fedai, and Ayşe Gökçen. "Psychological capital: Definition, components and effects." *British Journal of Education, Society and Behavioural Science* 5.3 (2015): 244-255"
- Carmeli, Abraham, Ravit Meitar, and Jacob Weisberg. "Self-leadership skills and innovative behavior at work." *International journal of manpower* (2006)"
- De Jong, Jeroen PJ, and Ron Kemp. "Determinants of co-workers' innovative behaviour: Ainvestigation into knowledge intensive services." *International Journal of Innovation Management* 7.02 (2003): 189-212."
- Etikariena, Arum, and Hamdi Muluk. "Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karywan." *Makara Hubs Asia* 18.2 (2014): 77-88."
- Fahad, Md Shah, et al. "Multi-model Emotion Recognition Using Hybrid Framework of Deep and Machi Learning." *Security,*

Privacy and Data Analytics: Select Proceedings of ISPDA 2021. Singapore: Springer Singapore, 2022. 155-166

Gunawan, Lalu Reza. *Hubungan antara self-leadership dengan keterikatan kerja pada driver ojek online*. Diss. University of Muhammadiyah Malang, 2018.

Hurley, Tim, et al. "Bisphosphonate use in children with cerebral palsy." *Cochrane Database of Systematic Reviews* 7 (2021)."

Jesslin, dkk. "Perspektif orang tua terhadap anak berkebutuhan khusus di sekolah inklusif." *JPI (Jurnal Pendidikan Inklusi)* 3.2 (2020): 72-91.

Julianti, Annisa, dkk "Perilaku Kerja Inovatif: Studi Kontribusi Psychological Capital Pada Wirausaha." *Media Bina Ilmiah* 17.7 (2023): 1337-1346."

J. Richard Hackman, *Work Redesign and Motivation*." *Professional Psychology* 11.3, 1980.

Lusiyani, dkk "Pengaruh psychological capital terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 2.2 (2020): 155-165.

Lalo, Kalfaris. "Menciptakan generasi milenial berkarakter dengan Pendidikan karakter guna menyongsong era globalisasi." *Jurnal Ilmu Kepolisian* 12.2 (2018): 8.

Lesmana, "Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pt . Radekatama Piranti Nusa Berikut Ini Data Penjualan Pt .Radekatama Piranti Nusa Tahun 2013 Dibawah Ini : Data Jumlah Penjualan Jumlah Keluhan Pelanggan Tahun 2013-2017 Jenis Keluhan / Complaint Tahun Ketepata."

Lukkita, Rendy. "Pngaruh Psychological Capital, Relational Attachment, High Performance Work System, Dan High Performance Work Practice Terhadap Employee Innovative Behavior." (2023)."

Luthans, Fred. "The need for and meaning of positive organizational behavior." *Journal of Organizational Behavior: The*

International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior 23.6 (2002): 695-706.”

Mappaenre, Ahmad. "Kepemimpinan visioner kepala sekolah, kepemimpinan diri guru dan sekolah efektif." *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)* 12.1 (2014): 217-228.

Nugroho, Zata Dini Putri Kusuma. *Pengaruh Psychological Capital Dan Self-Leadership Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada Industri Pariwisata*. Diss Universitas Airlangga, 2022.”

Nugroho, Dwi Ari Setyo, Endah Mujiasih, and Unika Prihatsanti. "Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan pt. bank mega regional area Semarang." *Jurnal Psikologi* 12.2 (2013): 192-202”

Panjaitan, Mangasa. "Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen* 4.1 (2018):52-60.

Putra, Yanuar Surya. "Perbedaan psychological capital pada karyawan generasi y dan z serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi." *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 6.2 (2018): 1-12.”

Prayudhayanti, Bondan Ndaru. "Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 15.2 (2014): 19-32.”

Rulevy, Dila Fitriza, and Endang Parahyanti. "Hubungan psychological capital dan perilaku kerja inovatif di industri kreatif: Studi pada karyawan perusahaan XYZ." *Jurnal Psikogenesis* 4.1 (2016): 99-113”

Rutinaias, Haholongan. "Pengaruh Self Leadership Dan Iklim Organisasi Partisipatif Terhadap Keterlibatan Kerja Melalui Perilaku Inovatif Pada Pt. Pertamina Unit Iii Jakarta.”

Saputri, Dkk "Hubungan Antara Leader Member Exchange Dan Psychological Capital Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa." *Jurnal Empati* 6.4 (2018): 125-130.

Stajkovic, Alexander D., and Fred Luthans. "Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches." *Organizational dynamics* 26.4 (1998): 62-74”

Vernia, dkk "Optimalisasi Media Sosial Sebagai Sarana Promosi Bisnis Online Bagi Ibu Rumah Tangga Untuk Meningkatkan Perekonomian Keluarga." *UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi* 1.2 (2017): 105-118.

Widyani, Anak Agung Dwi, Ida Ayu Widani Sugianingrat, and I. Wayan Gde Sarmawa. "Peran Entrepreneurial Orientation Dalam Memediasi Self-Leadership Dan Innovation Behavior Pada Karyawan Tenun Endek Di Klungkung Bali." *Prosiding* (2016): 1-14..

Wahyu hidayat, muhammad olifiansyah, dkk. (2020) *kepemimpinan dalam perspektif islam*”.

Yvonne Augustine Dan Robert Kristaung, *Metode Penelitian Bisnis Dan Akuntansi* (Jakarta: Pt. Dian Rakyat, (2013)

WEBSITE

BPS. "Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung," 2022.

[https://bandarlampungkota.bps.go.id/indicator/12/29/2/jumlah-
penduduk.html](https://bandarlampungkota.bps.go.id/indicator/12/29/2/jumlah-penduduk.html).

Kompas.com, *Generasi Milenial tahun 2023*.
[https://biz.kompas.com/read/2020/10/28/214405828/generasi-
milenial](https://biz.kompas.com/read/2020/10/28/214405828/generasi-milenial)

KBBI. "Kamus besar bahasa indonesia syariat islam," 2023.
https://kbbi.web.id/syariah_syariat