

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, PERILAKU KERJA INOVATIF DAN KAPABILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTA HIDAYAH BENGKULU

Shinta Angelina Yunitasari

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu, Indonesia

Abstrak

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel pemberdayaan psikologis, perilaku kerja inovatif, dan kapabilitas terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Bengkulu. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data sekunder dan data primer yang dikumpulkan melalui daftar kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah software SPSS 22.0. Uji validitas, uji reliabilitas, uji t, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis, perilaku kerja inovatif, dan kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Bengkulu. Semakin tinggi pemberdayaan psikologis, perilaku kerja inovatif dan kapabilitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan.

Kata Kunci: Kemampuan; Kinerja; Pemberdayaan Psikologis; Perilaku Kerja Inovatif.

Abstract

The main objective of this research is to testing the effect of psychological empowerment, innovative work behavior variable, and capability on the performance of the employees of Perumda Tirta Hidayah Bengkulu. This research is a quantitative research using secondary data and primary data collected through a list of questionnaire. The analytical tool used is SPSS 22.0 software. validity test, reliability test, t test, and hypothesis testing. The results of this study show that psychological empowerment, innovative work behavior, and capabilities have a positive impact and significant effect on the performance of employees of Perumda Tirta Hidayah Bengkulu. The higher psychological empowerment, innovative work behavior and capabilities possessed by employees at work, the higher performance that will be generated.

Keywords: Capabilities; Innovative Work Behavior; Performance; Psychological Empowerment.

Copyright © 2024 Shinta Angelina Yunitasari

How to cite this article: Yunitasari, S. A. (2024). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis, Perilaku Kerja Inovatif dan Kapabilitas Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Hidayah Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 19(2), 47-54

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan tidak terlepas oleh kontribusi karyawannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Karyawan adalah sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja bagi karyawan dikatakan baik apabila mereka menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan target yang dicapai. PDAM (Perusahaan daerah air minum) adalah perusahaan umum daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih kepada masyarakat umum. Kemudian pada bulan Maret 2021 terjadi perubahan nama perusahaan, dari sebelumnya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) menjadi Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Hidayah. Tujuan didirikannya Perumda Tirta Hidayah adalah untuk menyediakan air bersih yang memenuhi syarat-syarat kesehatan dan turut serta dalam melaksanakan pembangunan daerah Kota Bengkulu melalui penyediaan dan pendistribusian air bersih melalui jaringan perpipaan bagi masyarakat di dalam wilayah Kota Bengkulu, serta melaksanakan pembangunan ekonomi nasional. Untuk penyediaan air bersih dan pendistribusian yang berkualitas kepada pelanggan maka karyawan Perumda Tirta Hidayah Bengkulu dituntut untuk meningkatkan kinerja mereka, agar menghasilkan kinerja yang optimal melalui pemberdayaan psikologis, perilaku kerja inovatif dan kapabilitas.

TINJAUAN PUSTAKA

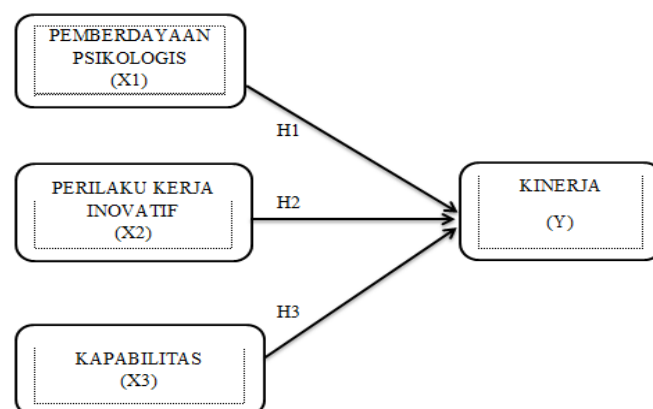
Pemberdayaan psikologis adalah pengalaman subjektif individu tentang pemberdayaan berdasarkan kognisi tentang dirinya sendiri dalam kaitannya dengan peran kerjanya yang ditandai dengan sebagai keadaan psikologis empat dimensi yang terdiri dari makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri dan dampak (Spreitzer, 1995). Pemberdayaan psikologis akan membuat karyawan mempunyai persepsi tentang pentingnya pekerjaannya, kemajuan diri, kemandirian dan efeknya pada pekerjaan, yang memberinya perasaan kontrol tentang tingkah laku (Jamal dan Ali, 2017). Menurut Tuuli dan Rowlinson (2009), menemukan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh langsung terhadap kinerja. Pengaruh pemberdayaan psikologis akan berdampak terhadap prestasi kerja dan karyawan akan memiliki rasa percaya diri bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan baik dan berguna bagi organisasi, serta jika organisasi tersebut memungkinkan karyawannya untuk ikut serta dalam membuat keputusan dan memberikan mereka fleksibilitas dalam bekerja, semua faktor ini cenderung akan meningkatkan kinerja mereka (Taktaz, 2012).

Perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis (De Jong & De Hartog, 2007). Perilaku inovatif pada dasarnya merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam melakukan perubahan cara kerja dalam bentuk mengadopsi prosedur, praktek dan teknik kerja yang baru dalam menyelesaikan tugas dan

pekerjaannya (Price, 1997). Perilaku kerja inovatif akan membuat pekerjaan yang dilakukan karyawan akan lebih efisien (Lecat *et al.*, 2018) dan meningkatkan kemampuan adaptasi dengan pekerjaannya dan pengembangan diri yang baik (Jansen *et al.*, 2004).

Menurut Menon (1999) kapabilitas adalah kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan yang dapat memberikan nilai bagi organisasi. Seseorang dengan kapabilitas yang tinggi akan berdampak pada kinerjanya, oleh karena itu strategi untuk meningkatkan kapabilitas yang dapat menunjang kinerja cukup dibutuhkan (Menon *et al.*, 1999). Menurut Byars (1984), kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan dipengaruhi oleh kapabilitas individu. Individu yang memiliki kapabilitas yang tinggi memungkinkan individu tersebut menggunakan waktu dan usaha yang lebih kecil dari pada individu yang memiliki kapabilitas rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Snell, 1992).

Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan yang telah menjadi tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2013). Kinerja atau *performance* yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi (Moeheriono, 2012). Kinerja karyawan menandakan pencapaian kerja individu setelah mengarahkan upaya yang diperlukan pada pekerjaan yang terkait dengan mendapatkan pekerjaan yang berarti, profil yang terlibat dan pemberi kerja yang penuh kasih di sekitar (Pradhan dan Jena, 2017:70).



Gambar 1. Kerangka Analisis

Sumber : Levina, M. (2021)

Penelitian Chiang dan Hsieh (2012), menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan kinerja. Mereka mengungkapkan bahwa dengan meningkatkan kendali karyawan dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Ariyanti (2017), Shakirah

(2020), dan penelitian Levina (2021) dengan hasil penelitian pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1 : Pemberdayaan Psikologis Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Berliana dan Arsanti (2018), yaitu dengan hasil penelitian Perilaku kerja inovatif berpengaruh secara positif terhadap kinerja . Semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dihasilkan, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat. Perilaku inovatif memiliki manfaat, bagi organisasi manfaat yang bisa dirasakan yaitu peningkatan performa organisasi (Shanker et al., 2017). Bagi karyawan, perilaku kerja inovatif membantu perbaikan kinerja hingga penurunan stress (Janssen *et al.*, 2004).

H2 : Perilaku Kerja Inovatif Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Wahyudi dan Muhammad (2011) dengan hasil penelitian Kapabilitas berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Semakin tinggi kapabilitas seorang individu, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki suatu pengetahuan dan kapabilitas yang diterapkan dalam pekerjaannya akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan efektif dari pada sebelumnya (Menon, 1999).

H3 : Kapabilitas Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian yaitu penelitian kuantitatif yang mengumpulkan data secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner dan item- item dari kuesioner yang berhubungan langsung dengan skala perilaku atau pendapat seseorang. Populasi pada penelitian ini sebanyak 226 orang karyawan perumda Tirta Hidayah Bengkulu. Penelitian ini menggunakan data primer dan data skunder, dimana data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung. Data ini didapat dengan menggunakan kuesioner, sedangkan data sekunder merupakan data yang telah dipublikasikan. Data sekunder ini dapat mendukung penelitian yang meliputi data profil instansi, jurnal serta buku literatur tentang variabel penelitian

HASIL PENELITIAN

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis, perilaku kerja inovatif dan kapabilitas terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Bengkulu. Pengaruh ini dianalisis berdasarkan uji regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 22.0 dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.361	9.799		1.466	.145
	Pemberdayaan Psikologis	.387	.127	.203	3.041	.003
	Perilaku Kerja Inovatif	.533	.162	.220	3.287	.001
	Kapabilitas	.773	.124	.418	6.233	.000

Sumber: Data diolah (2022)

Pada hasil regresi berganda ini peneliti menggunakan *Unstandardized Coefficients* untuk mengetahui pengaruh sumbangan efektif yang diberikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan jumlah sampel yang ada yaitu berjumlah 163 orang.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda ini, maka persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14.361 + 0.387X_1 + 0.533X_2 + 0.773X_3$$

Persamaan analisis regresi linear berganda tersebut ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Pemberdayaan Psikologis (X_1) adalah sebesar 0.387 dan tingkat signifikan sebesar $0,003 < \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi Pemberdayaan Psikologis maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Bengkulu.

Nilai koefisien regresi variabel Perilaku Kerja Inovatif (X_2) adalah sebesar 0.533 dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi Perilaku Kerja Inovatif maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan Perumda Tirta Hidayah Bengkulu.

Nilai koefisien regresi variabel Kapabilitas (X_3) adalah 0.773 dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa Kapabilitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kapabilitas maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Perumda Tirta Tidayah Bengkulu

PEMBAHASAN

Hasil analisis mengenai pemberdayaan psikologis dan kinerja tersebut menjelaskan temuan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa para karyawan Perumda Tirta Hidayah Bengkulu dengan pemberdayaan psikologis yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberdayan psikologis akan berpengaruh terhadap

kinerja yang akan dihasilkan, karena seseorang yang diberdayakan akan memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimilikinya, dengan begitu mereka akan bekerja dengan baik dan menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal untuk mengerjakan tugas pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Spreitzer (1997) yaitu orang yang diberdayakan akan mempunyai rasa kompetensi, ini artinya bahwa mereka percaya diri akan kemampuan yang mereka miliki untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Pemberdayaan psikologis juga akan membuat karyawan di dalam lingkungan kerjanya merasa akan lebih percaya diri akan suatu kemampuan yang dia miliki untuk terlibat dalam penyelesaian suatu pekerjaan dan juga mereka yang diberdayakan akan bekerja lebih maksimal karena mereka merasa kemampuan yang mereka miliki memiliki pengaruh terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Bengkulu. Dari hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa koefisien regresi variabel perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan. Seorang karyawan yang mempunyai perilaku kerja inovatif yang diterapkan dalam pekerjaannya, akan membuat pekerjaan yang ia hasilkan akan lebih efektif dan efisien karena ia ketika sedang dihadapi suatu permasalahan, ia akan cepat mencari jalan keluar dengan memunculkan dan menerapkan suatu ide-ide baru kedalam pekerjaan. Hal ini sejalan oleh pendapat Yuan & Woodman (2010), perilaku kerja inovatif merupakan upaya yang disengaja karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja yang dapat memberikan keuntungan bagi organisasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dan dari total rata-rata tanggapan responden pengaruh kapabilitas terhadap kinerja dikategorikan mampu, diketahui bahwa kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa para karyawan Perumda Tirta Hidayah Bengkulu dengan kapabilitas yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Individu yang memiliki kapabilitas yang tinggi memungkinkan individu tersebut menggunakan waktu dan usaha yang lebih kecil dari pada individu yang memiliki kapabilitas rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Snell, 1992).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Bengkulu. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi pemberdayaan psikologis yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan Perumda Tirta Hidayah Bengkulu.
2. Variabel perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Bengkulu. Hal ini menjelaskan bahwa semakin

tinggi perilaku kerja inovatif yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan Perumda Tirta Hidayah Bengkulu.

3. Variabel kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Bengkulu. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kapabilitas yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan Perumda Tirta Hidayah Bengkulu.

Menyikapi hal tersebut maka penulis menyarankan Perumda Tirta Hidayah Bengkulu untuk lebih meningkatkan pemberdayaan psikologis karyawan. Khususnya pada beberapa karyawan yang masih belum sadar akan peran yang dimilikinya dalam lingkungan kerja, mengingat hal ini akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Caranya dengan memberikan arahan mengenai tugas dan kewajibannya sebelum diberikan tugas, serta menuntut mereka untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan bidang pekerjaannya dan kemampuan yang mereka miliki. Sedangkan untuk lebih meningkatkan perilaku kerja inovatif pada karyawan, perlu diberikan arahan dan menjelaskan manfaat yang akan dihasilkan apabila menerapkan ide-ide tersebut kepada karyawan. Terakhir, untuk meningkatkan kapabilitas karyawan maka perusahaan perlu memberikan sosialisasi mengenai tujuan dari Perumda Tirta Hidayah Bengkulu. Dengan begitu, karyawan yang awalnya tidak memahami akan tujuan perusahaan akan memahami tujuan dari perusahaan ini sehingga tujuan akan dapat dicapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anil Menon, Sundar G. Bharadwaj, Phani Tej Adidam, & Steven W. Edison. (1999). Antecedents and Consequences of Marketing Strategi Making : A Model and a Test. *Journal of Marketing* Vol 63 (April 1999), 18-40.
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, Vol.7 No.2..
- Byars. (1984). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Chiang Chuang-Fang, Tsung ShengHsieh. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior, *International Journal of Hospitality Management*, 31, 180-190.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). "Measuring Innovative Work Behavior." *Creative and Innovation Management*. Vol. 19, No. 1, Pp.23-36
- Levina, M. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik pada PT PANCA PUTRA. *AGORA* Vol. 9, No. 1.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research* 5(1), 69–85.
- Price, J.L. (1997). Handbook of Organizational Measurement. *International Journal of Manpower*, 18 (4), pp. 305-558.
- Shakirah, N. A., & Shah Rollah, A. W. (2020). Does psychological empowerment contribute to employee's engagement in companies?. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)* vol. 09(5), pp 06-14.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77.
- Snell, S. A. & Dean, J. W. Jr. (1992). Integrated Manufacturing and Human Resource Management: A Human Capital Perspective. *Academy of Management Journal* 35, 467-504.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 1442-1465.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction and strain. *Journal of Management*, 23(5) 679-704.
- Tuuli, M.M & Rowlinson, S. (2009). Performance Consequences of Psychological Empowerment. *Journal of Construction engineering and Management*, Vol. 135, No. 12, p.1334-134.
- Wahyudi, N. E., & Assegaff, M. (2011). Analysis of capability, communication quality and organizational learning influence on employee's performance. (Case Study of the Office of Agricultural Service, Salatiga). *EKOBIS* Vol.12, No.1.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of management journal*, 53(2), 323-342.