

Peran nilai individu keterarahan diri, keselarasan, prestasi, dan kekuasaan pada perilaku mengambil tanggung jawab dan persepsi iklim inovasi sebagai moderator = The role of basic individual values (self direction, conformity, achievement and power) on taking charge behavior and perceived innovation support climate as moderator

Maria Santi Widartini, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20434109&lokasi=lokal>

---

Abstrak

**ABSTRAK**

Perilaku mengambil tanggung jawab merupakan perilaku peran ekstra yang berorientasi mempengaruhi fungsi organisasi dengan mengubah cara berjalannya proses kerja. Nilai yang menjadi pedoman hidup individu dan menjadi tujuan yang ingin dicapainya diduga dapat menjelaskan fenomena perilaku mengambil tanggung jawab. Dengan menggunakan teori nilai dasar dari Schwartz (1992), studi ini menguji apakah nilai keterarahan diri, keselarasan, prestasi, dan kekuasaan dapat memberikan efek utama pada perilaku mengambil tanggung jawab. Persepsi individu pada iklim kelompok yang mendukung inovasi juga diduga akan berpengaruh memperkuat hubungan antara nilai individu dengan perilaku mengambil tanggung jawab. Penelitian korelasional dilakukan pada 111 responden di suatu BUMN pada karyawan level staf. Metode pengumpulan data dengan menggunakan dua sumber yaitu penilaian diri sendiri dan penilaian dari atasan. Hasil menunjukkan dari tipe nilai keterarahan diri, keselarasan, dan prestasi, dan kekuasaan, hanya nilai kekuasaan yang memiliki efek utama. Dengan koefisien regresi sebesar .242  $p < 0.05$ , nilai kekuasaan menjelaskan 6.3% pada perubahan perilaku mengambil tanggung jawab. Namun hasil menunjukkan bahwa iklim yang mendukung inovasi tidak berkorelasi dengan perilaku mengambil tanggung jawab. Iklim inovasi juga tidak memberikan efek moderasi bagi hubungan nilai keterarahan diri, keselarasan, prestasi dan kekuasaan dengan perilaku mengambil tanggung jawab

<hr>

**ABSTRACT**

Taking charge is an extra-role behaviour which intend to effect organizationally functional change by giving constructive effort in changing how work is executed within the jobs. This research attempts to examine individual values in order to understand taking charge behaviour at work. By using Schwartz?s basic individual theory, this study proposed there are main effects from type of values selfdirection, conformity, achievement, and power to taking charge behaviour. The role of perceived innovation support climate as moderator between each values and taking charge behaviour was also proposed in this study. The study was conducted in state owned enterprises organization and all the respondents were

employees in staff level. I used data from different sources (self-report and supervisor-rating) and obtained 111 respondents. The findings show only power could become a main predictor for taking charge otherwise the others values have no significant main effect. With  $R^2 = .063$  (power = .242,  $p < 0.05$ ), power can only explain 6.3% variance of taking charge. Perceived innovation support climate also shows no significant correlation with taking charge. Moreover, perceived innovation support climate has no moderation effect to each values and taking charge