

Pengaruh peningkatan perilaku kerja proaktif terhadap perilaku kerja inovatif dengan pemberian intervensi pelatihan "menjadi proaktif" pada karyawan level staf di PT. XYZ = The effect of improving proactive work behavior on innovative work behavior by "become proactive" training intervention on PT. XYZ's staff employees

Prillia Saraswati Putri Hadini, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20481274&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja proaktif terhadap perilaku kerja inovatif, serta menemukan intervensi yang tepat untuk meningkatkan perilaku kerja proaktif pada karyawan level staf di PT. XYZ. Berdasarkan hasil analisis organisasi, ditemukan masalah yang masih perlu ditingkatkan di PT. XYZ adalah rendahnya perilaku kerja inovatif karyawan level staf. Salah satu penyebab masalah perilaku kerja inovatif yang masih rendah adalah perilaku kerja proaktif karyawan. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel tersebut, dilakukan uji regresi sederhana dan diperoleh hasil terdapat pengaruh yang signifikan dari perilaku kerja proaktif terhadap perilaku kerja inovatif ($R^2 = .84$, $p = .00$). Dari hasil tersebut, peneliti memberikan intervensi Pelatihan "Menjadi Proaktif" untuk meningkatkan perilaku kerja proaktif. Untuk mengetahui efektivitas intervensi pelatihan, dibandingkan skor pre-test dan post-test perilaku kerja proaktif dan perilaku kerja inovatif. Hasil perhitungan efektivitas intervensi menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan nilai rata-rata skor total perilaku kerja proaktif sebelum dan sesudah diberikan intervensi pelatihan ($z = -1.68$, $p = .09$). Untuk perilaku kerja inovatif juga ditemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan nilai rata-rata skor total perilaku kerja inovatif sebelum dan sesudah diberikan intervensi pelatihan ($z = -1.19$, $p = .24$). Dengan demikian, Pelatihan "Menjadi Proaktif" belum efektif meningkatkan perilaku kerja proaktif dan perilaku kerja inovatif pada karyawan level staf di PT. XYZ.

This study examines the extent which proactive work behavior impacts innovative work behavior, and determine appropriate interventions to increase proactive work behavior on PT. XYZ's staff employees. Based on organizational analysis's result, we have found that the main problem which should be improved at PT. XYZ is the low score of innovative work behavior. One of the potential causes for the low score on innovative work behavior is proactive work behavior. In order to identify the effects of proactive work behavior on innovative work behavior, we used simple regression and found that there is a positive impact of proactive work behavior on innovative work behavior ($R^2 = .84$, $p = .00$). Based on this result, we plan give an intervention called "Become Proactive" training to improve proactive work behavior. In order to identify training effectiveness, we compare pre-test and post test proactive work behavior and innovative work behavior scores. The results show that there is no significantly scores in proactive work behavior after we conduct the training ($z = -1.68$, $p = .09$). There is also no significant improvement in innovative work behavior score after the intervention ($z = -1.19$, $p = .24$). These results mean that "Become Innovatie Employees" Training has not been effective yet to increase proactive work behavior and innovative work behavior on PT. XYZ's staff.