

PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA KLINIK LABORATORIUM X

Bagus Aditya Chandra Wijaya¹, Christian Wiradendi Wolor², Agung Wahyu Handaru³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

¹Adutadit03@gmail.com, ²christianwiradendi@unj.ac.id, ³ahandaru@unj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian proaktif dan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di Klinik Laboratorium X. Perilaku kerja inovatif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas layanan di sektor kesehatan, terutama di lingkungan laboratorium yang sangat terstandarisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarkan kepada 103 karyawan Klinik Laboratorium X. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan software *SmartPLS* 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (koefisien jalur = 0,518; *p-value* = 0,000). Keterlibatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (koefisien jalur = 0,408; *p-value* = 0,000). Kedua variabel independen secara bersama-sama menjelaskan 71,1% variasi perilaku kerja inovatif (*R-square* = 0,711), sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini memperkuat teori bahwa individu dengan kepribadian proaktif dan tingkat keterlibatan kerja tinggi cenderung lebih inovatif dalam pekerjaannya. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya manajemen klinik untuk mendorong proaktivitas dan keterlibatan karyawan melalui pelatihan, pemberian otonomi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoretis dengan memperluas pemahaman tentang faktor-faktor psikologis yang mendorong inovasi di sektor kesehatan.

Kata kunci: Kepribadian Proaktif, Keterlibatan Kerja, Perilaku Kerja Inovatif, SEM-PLS, Laboratorium Klinik.

Abstract

This study aims to analyze the influence of proactive personality and work engagement on innovative work behavior of employees at Laboratory Clinic X. Innovative work behavior is a key factor in improving service quality in the healthcare sector, particularly in highly standardized laboratory environments. This study used a quantitative approach with a survey method through questionnaires distributed to 103 employees at Laboratory Clinic X. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with the assistance of SmartPLS 4.0 software. The results showed that proactive

Article History

Received: July 2025

Reviewed: July 2025

Published: July 2025

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed

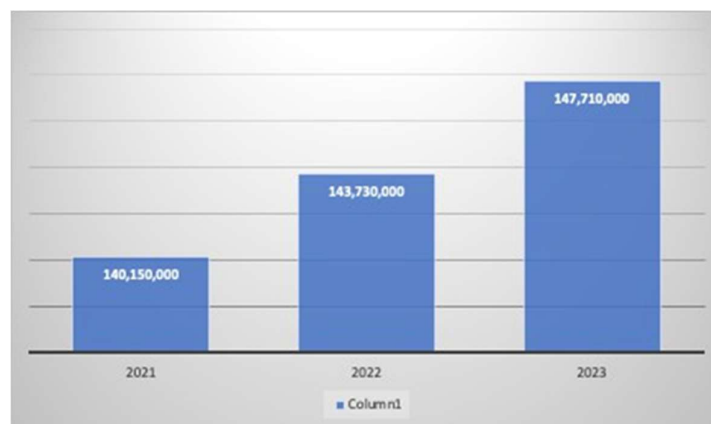
under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

personality had a positive and significant effect on innovative work behavior (path coefficient = 0.518; p-value = 0.000). Work engagement also had a positive and significant effect on innovative work behavior (path coefficient = 0.408; p-value = 0.000). These two independent variables together explained 71.1% of the variation in innovative work behavior (R-square = 0.711), while the remainder was influenced by factors outside the model. These findings support the theory that individuals with proactive personalities and high levels of work engagement tend to be more innovative in their work. The practical implications of this research are the importance of clinical management to encourage employee proactivity and engagement through training, providing autonomy, and creating a work environment that supports innovation. This research also provides theoretical contributions by broadening the understanding of the psychological factors that drive innovation in the healthcare sector.

Keyword: Proactive Personality, Work Engagement, Innovative Work Behavior, SEM-PLS, Clinical Laboratory.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga dan investasi besar yang menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Riniwati, 2016). Pengelolaan manajemen SDM yang tepat sangat penting bagi organisasi atau perusahaan, karena hal ini menjadi faktor utama yang mendorong kesuksesan yang maksimal (Suseno, et al., 2023).



Gambar 1. Jumlah Tenaga Kerja di Indonesia
Sumber : Data BPS (2023)

Jumlah tenaga kerja di Indonesia menunjukkan tren peningkatan dari tahun 2021 hingga 2023. Pada tahun 2021, jumlah tenaga kerja adalah 140,150,000 orang. Angka ini meningkat menjadi 143,730,000 pada tahun 2022 dan terus naik hingga 147,710,000 pada tahun 2023. Peningkatan ini mencerminkan fluktuasi yang positif dalam jumlah tenaga kerja, yang disebabkan oleh pertumbuhan ekonomi, peningkatan peluang kerja, dan program pemerintah untuk meningkatkan lapangan kerja.

Bekasi memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional, dengan banyaknya kawasan industri yang berdiri dan berkembang pesat. Keberadaan ribuan pabrik dan perusahaan multinasional di Bekasi membuat kota ini menjadi magnet bagi tenaga kerja, baik dari dalam maupun luar daerah (Ainulyaqin et al., 2023). Hal ini menciptakan dinamika tersendiri dalam pasar tenaga kerja di Bekasi, yang penting untuk dianalisis lebih lanjut (Suryono et al., 2022).

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan melakukan inovasi agar dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Klinik laboratorium sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dalam memberikan hasil pemeriksaan yang akurat, cepat, dan terpercaya kepada pasien serta tenaga medis.

Perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya (Nyoman dan Ardana, 2020). Selain itu, perilaku kerja inovatif memiliki peranan penting untuk menjaga daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Hammond dalam Widiastuti, 2020).

Perilaku ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan serta membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan cara yang lebih efisien dan efektif. Karyawan yang berperilaku inovatif tidak hanya berkontribusi pada produktivitas perusahaan, tetapi juga mampu menciptakan perbaikan berkelanjutan di lingkungan kerja (Noerchoidah et al., 2020).

Di lingkungan klinik laboratorium X khususnya, tantangan seperti perubahan teknologi diagnostik yang cepat berkembang, kebutuhan adaptasi terhadap regulasi baru dari badan kesehatan nasional maupun internasional, serta tuntutan peningkatan produktivitas menuntut petugas tidak hanya sekadar mengikuti SOP secara mekanis tetapi juga aktif mencari solusi kreatif atas berbagai kendala operasional (Malibari et al. 2025).

Karyawan laboratorium umumnya bekerja berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ketat guna menjamin akurasi hasil pemeriksaan medis. Hal ini menimbulkan tantangan tersendiri bagi mereka untuk mengekspresikan perilaku inovatif tanpa mengabaikan kepatuhan terhadap standar tersebut. Fenomena ini tercermin dari hasil observasi awal di Klinik Laboratorium X dimana beberapa petugas merasa bahwa ruang gerak untuk melakukan inovasi terbatas karena kekhawatiran akan risiko kesalahan atau pelanggaran prosedur (Ramli 2020).

Faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif meliputi keterlibatan kerja, yang berkaitan dengan tanggung jawab dan kualitas kerja karyawan. Keterlibatan kerja adalah bentuk identifikasi psikologis individu terhadap pekerjaan tertentu, yang bergantung pada sejauh mana pekerjaan tersebut memiliki "arti penting" dalam memenuhi kebutuhan serta persepsi seseorang terkait potensi pekerjaan dalam memuaskan kebutuhan tersebut. Selain itu, keterlibatan kerja juga mencerminkan internalisasi nilai-nilai tentang manfaat pekerjaan dan pentingnya pekerjaan dalam meningkatkan penghargaan diri seorang karyawan (Fitriadi et al., 2022).

Kepribadian proaktif merupakan sikap yang cenderung memanfaatkan peluang, berani mengambil tindakan dalam memutuskan sesuatu serta aktif dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan (Suryani, 2020).

Industri seperti laboratorium berkembang dan mendukung pertumbuhan tenaga kerja, sehingga memberikan lebih banyak peluang pekerjaan yang berkualitas. Misalnya, di wilayah Bekasi, Laboratorium Klinik X telah menunjukkan peran penting dalam menciptakan lapangan pekerjaan baru dan mendukung kesejahteraan tenaga kerja lokal.

Dalam beberapa tahun terakhir, Klinik Laboratorium X mengalami penurunan dalam perilaku kerja inovatif di kalangan karyawan, yang berdampak pada kualitas pelayanan. Untuk memahami permasalahan ini, perlu dilakukan analisis terhadap faktor-faktor seperti

kepribadian proaktif dan keterlibatan kerja yang mungkin mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Berikut dijelaskan tabel dibawah ini:

Tabel 1. Pra Riset Presentasi Karyawan Aktif Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif	Persentase Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif
2021	100	70	70%
2022	110	75	68%
2023	105	60	57%

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Persentase karyawan dengan perilaku kerja inovatif di Klinik Laboratorium X mengalami penurunan dari 70% pada tahun 2021 menjadi 57% pada tahun 2023. Pada periode yang sama, persentase karyawan dengan kepribadian proaktif dan keterlibatan kerja tinggi juga mengalami penurunan. Pada tahun 2021, 80% karyawan memiliki kepribadian proaktif, tetapi pada tahun 2023, persentasenya menurun menjadi 67%. Demikian juga, keterlibatan kerja tinggi yang pada tahun 2021 berada di angka 85%, menurun menjadi 71% pada tahun 2023. Penurunan ini menunjukkan adanya korelasi antara kepribadian proaktif dan keterlibatan kerja dengan perilaku kerja inovatif. Ketika jumlah karyawan dengan kepribadian proaktif dan keterlibatan kerja tinggi menurun, perilaku kerja inovatif juga mengalami penurunan. Hal ini menjadi permasalahan utama yang harus diatasi oleh Klinik Laboratorium X untuk meningkatkan kembali kualitas pelayanan mereka melalui peningkatan perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan penurunan yang terjadi dalam perilaku kerja inovatif (IWB) di Klinik Laboratorium X, terdapat kebutuhan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi IWB, khususnya dalam kaitannya dengan keterlibatan kerja dan kepribadian proaktif karyawan. Meskipun karyawan di laboratorium bekerja dengan SOP dan pedoman yang jelas, perkembangan teknologi medis dan tantangan di dunia kesehatan memerlukan kemampuan untuk beradaptasi serta berinovasi.

Fenomena ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memahami lebih dalam tentang bagaimana karyawan laboratorium yang bekerja dengan prosedur ketat dapat tetap menunjukkan perilaku inovatif. Penurunan dalam perilaku kerja inovatif juga seiring dengan penurunan dalam persentase karyawan yang memiliki kepribadian proaktif dan keterlibatan kerja tinggi, yang menciptakan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif merupakan sikap dan tindakan karyawan yang berorientasi pada pengenalan, pengembangan, dan penerapan ide-ide, produk, serta prosedur hasil dalam konteks pekerjaannya. Terdapat pendapat yang menyatakan bahwa perilaku ini mencakup pengenalan dan pengajuan gagasan baru, serta implementasi ide-ide tersebut untuk meningkatkan nilai pekerjaan (Islam et al., 2024).

2.2 Pengertian Kepribadian Proaktif

Kepribadian proaktif merupakan karakteristik individu yang secara konsisten menunjukkan perilaku aktif dalam menghadapi situasi, memanfaatkan peluang, dan mendorong perubahan yang positif, baik bagi diri sendiri maupun lingkungan sekitarnya. Kepribadian proaktif berhubungan dengan hasil kerja yang positif, di mana individu dengan sifat ini cenderung menunjukkan perilaku proaktif, terus berupaya memperbaiki diri, serta secara aktif mencari umpan balik dari orang lain (Mubarak et al. 2021).

2.3 Pengertian Keterlibatan Kerja

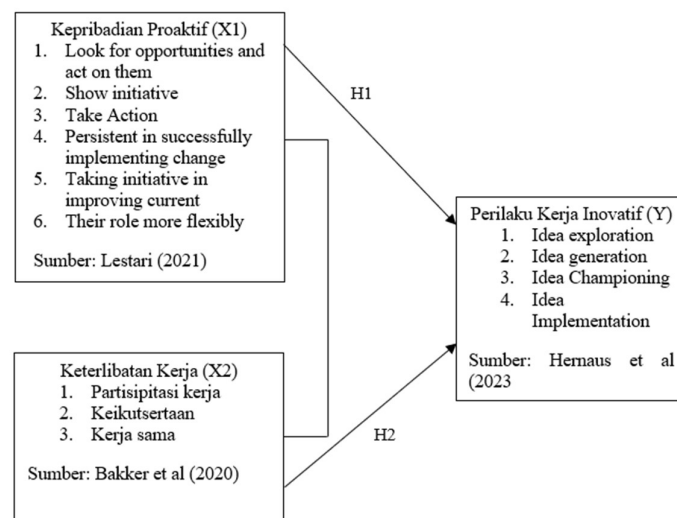
Keterlibatan kerja merupakan keadaan psikologis positif yang mencerminkan antusiasme dan komitmen individu terhadap pekerjaannya, serta ditandai oleh semangat, dedikasi, dan ketertarikan yang mendalam. keterlibatan kerja sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan, ditandai oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (ketertarikan mendalam) (Kossyva et al., 2023).

2.4 Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Kerja

Menurut Nuryadi (2024) bahwa individu dengan kepribadian proaktif cenderung lebih aktif dalam mencari dan menciptakan peluang baru, yang mendorong mereka untuk terlibat dalam inovasi. Kepribadian proaktif memfasilitasi perilaku inovatif karena individu yang proaktif lebih berinisiatif dalam memecahkan masalah dan memperkenalkan ide-ide baru.

2.5 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja

Menurut penelitian Mardikaningish & Darmawan (2022) menemukan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan positif dengan perilaku kerja yang proaktif dan produktif. Karyawan yang merasa terlibat dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat usaha yang lebih tinggi, kreativitas, dan dedikasi dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, keterlibatan kerja yang rendah dapat berkontribusi pada perilaku kerja yang kurang bersemangat dan lebih pasif.



Gambar 2. Skema Kerangka Konseptual
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

- H_0 : Tidak ada pengaruh kepribadian proaktif secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.
- H_a : Ada pengaruh kepribadian proaktif secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.
- H_0 : Tidak ada pengaruh keterlibatan kerja secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.
- H_a : Ada pengaruh keterlibatan kerja secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

3. METODOLOGI

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai upaya sistematis untuk menyelidiki suatu fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur melalui penerapan teknik statistik. Fokus penelitian kuantitatif adalah pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka.

Dalam penelitian ini, populasi melibatkan sebanyak 130 karyawan yang bekerja di Laboratorium X. Sampel yang dipakai peneliti adalah karyawan klinik laboratorium X sebanyak 97 karyawan. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* sebagai pengukuran variabelnya. Skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis data model SEM (*Structural Equation Modeling*) atau model persamaan struktural dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 4.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Evaluasi *Measurement (Outer Model)*

Outer model terdiri dari setiap blok indikator yang terkait dengan variabel laten masing-masing. Dalam merancang model pengukuran, perlu ditentukan sifat indikator pada setiap variabel laten, apakah bersifat reflektif atau formatif. Penentuan ini didasarkan pada teori, penelitian empiris sebelumnya, atau pertimbangan rasional.

1) Validitas Konvergen

Tabel 2. Hasil Validitas Konvergen

	KK	KP	PK
KK1	0.890		
KK2	0.869		
KK3	0.887		
KK4	0.777		
KP1		0.846	
KP10		0.808	
KP11		0.757	
KP12		0.774	
KP13		0.771	
KP2		0.840	
KP3		0.799	
KP4		0.774	
KP5		0.794	
KP6		0.727	
KP7		0.785	
KP8		0.784	
KP9		0.843	
PK1			0.722
PK2			0.819
PK3			0.822
PK4			0.810
PK5			0.749
PK6			0.830

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Pengujian ini dilakukan melalui nilai *loading factor*, dengan batas minimal yang diterima yaitu 0,70. Berdasarkan hasil pengolahan:

- Kepribadian Proaktif (KK) memiliki empat indikator (KK1-KK4) dengan *loading factor* antara 0.777 hingga 0.890.
- Keterlibatan Kerja (KP) terdiri dari 13 indikator (KP1-KP13) dengan *loading factor* mulai dari 0.727 hingga 0.846.
- Perilaku Kerja Inovatif (PK) mencakup enam indikator (PK1-PK6), semuanya berada dalam rentang 0.722 hingga 0.830.

Karena seluruh nilai *loading factor* > 0.70, maka seluruh indikator dinyatakan valid secara konvergen, artinya masing-masing indikator secara statistik mampu mengukur konstruk yang dimaksud.

2) Validitas Diskriminan

Tabel 3. Hasil Validitas Diskriminan

	KK	KP	PK
KK			
KP	0.720		
PK	0.885	0.810	

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai akar AVE tiap-tiap variabel > korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid diskriminan.

3) Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
KK	0.879	0.889	0.917	0.734
KP	0.951	0.953	0.957	0.629
PK	0.881	0.884	0.910	0.629

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Reliabilitas diuji untuk melihat konsistensi internal dari konstruk, menggunakan tiga parameter:

- Cronbach's Alpha* (α).
- Composite Reliability* (CR): ρ_a dan ρ_c , dengan batas minimal 0.70.
- AVE minimal 0.50 untuk menunjukkan kejelasan konstruk.

Hasil:

- KK: $\alpha = 0.879$, $\rho_c = 0.917$, AVE = 0.734
- KP: $\alpha = 0.951$, $\rho_c = 0.957$, AVE = 0.629
- PK: $\alpha = 0.881$, $\rho_c = 0.910$, AVE = 0.629

Ketiganya menunjukkan reliabilitas sangat tinggi, menandakan bahwa instrumen penelitian stabil dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel.

4.2 Hasil Evaluasi Struktural (*Inner Model*)

1) *R Square*

Tabel 5. Hasil *R Square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
PK	0.711	0.706

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan daya jelaskan yang baik. PK (Perilaku Kerja Inovatif) memiliki nilai $R^2 = 0.711$, dan $R^2 \text{ adjusted} = 0.706$. Artinya, 71,1% variabilitas perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan oleh kepribadian proaktif dan keterlibatan kerja secara simultan, sementara sisanya 28,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

2) *Effect Size*

Tabel 6. Hasil *Effect Size*

	KK	KP	PK
KK			0.518
KP			0.408
PK			

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Efek dari masing-masing variabel independen terhadap dependen diukur dengan nilai f^2 , dengan interpretasi:

- 0.02 = kecil
- 0.15 = sedang
- 0.35 = besar.

Hasil:

- KK $\rightarrow$ PK: $f^2 = 0.518$ (besar)
- KP $\rightarrow$ PK: $f^2 = 0.408$ (besar).

Hal ini menunjukkan bahwa baik kepribadian proaktif maupun keterlibatan kerja memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap perilaku kerja inovatif.

3) Hasil Uji Hipotesis

Kedua hasil uji menunjukkan nilai T-statistik di atas 1.96 dan *P-value* di bawah 0.05, artinya kedua hubungan signifikan secara statistik.

- Hipotesis 1 diterima: Kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.
- Hipotesis 2 diterima: Keterlibatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

4) Goodness Of Fit (GOF)

Tabel 7. Hasil *Goodness Of Fit*

	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	<i>R-square</i>
KK	0.734	
KP	0.629	
PK	0.629	0.711
Rata-rata	0.664	0.711
GOF	0.687	

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan nilai GOF sebesar 0,687 hal tersebut menandakan bahwa performa gabungan antara *outer model* dan *inner model* dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam kategori GOF besar.

5) Quality Indeks

Tabel 8. Hasil *Quality Indeks*

	<i>Q²predict</i>
PK	0.690

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan data di atas terlihat PK (Perilaku Kerja) memiliki angka nominal di atas 0 maka dapat kita simpulkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*.

4.3 Pengaruh Kepribadian Proaktif Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan hasil analisis jalur, kepribadian proaktif memiliki koefisien sebesar 0.518 dengan nilai *T-statistic* sebesar 6.257 dan *p-value* sebesar 0.000, yang berarti pengaruhnya terhadap perilaku kerja inovatif bersifat positif dan signifikan secara statistik.

Temuan ini juga sejalan dengan berbagai kerangka teoritis yang memperkuat hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif. Menurut *Proactive Motivation Model* (Parker, Bindl, and Strauss 2010), individu yang proaktif secara alami memiliki kecenderungan untuk melalui tahapan motivasi proaktif seperti *envisioning* (membayangkan perubahan), *planning*, *enacting*, dan *reflecting*, yang seluruhnya merupakan prasyarat terjadinya perilaku inovatif.

Pengaruh positif kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung inisiatif individu. Bagi organisasi, terutama di sektor kesehatan seperti Laboratorium X, ini berarti bahwa organisasi harus mendorong karyawan untuk tidak hanya mengikuti prosedur yang ada, tetapi juga memberi mereka kebebasan untuk mengusulkan dan mengimplementasikan perubahan yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan. Temuan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif memiliki dampak penting bagi organisasi, khususnya di lingkungan klinik yang dinamis dan penuh tekanan seperti pasca pandemi.

Bagi organisasi, hasil ini menjadi dasar penting untuk mengambil langkah strategis ke depan. Manajemen dapat mulai mengintegrasikan penilaian kepribadian proaktif dalam proses rekrutmen dan seleksi, agar tenaga kerja yang direkrut memang memiliki kecenderungan untuk berinisiatif dan berpikir ke depan.

4.4 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan hasil pengujian, keterlibatan kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0.408, dengan *T-statistic* sebesar 4.684 dan *p-value* 0.000, yang berarti bahwa pengaruhnya terhadap perilaku kerja inovatif adalah positif dan signifikan. Temuan ini sejalan dengan teori dari Zeithaml et al. (2020) bahwa kualitas layanan yang tinggi akan membentuk persepsi positif terhadap layanan yang diberikan dan akan berujung pada kepuasan pengguna.

Temuan ini sejalan dengan berbagai landasan teori yang menjelaskan hubungan erat antara keterlibatan kerja (*work engagement*) dan perilaku kerja inovatif. *Job Demands-Resources (JD-R)* Model Bakker and Demerouti (2007) merupakan salah satu model teoretis yang paling relevan, di mana keterlibatan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Ketika karyawan merasa memiliki sumber daya yang cukup, seperti dukungan sosial, otonomi, dan umpan balik, maka akan tercipta *work engagement* yang tinggi, yang secara langsung berdampak pada perilaku inovatif.

Dari sudut pandang *Self-Determination Theory*, keterlibatan kerja merupakan hasil dari terpenuhinya tiga kebutuhan dasar psikologis: otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, individu akan menunjukkan *motivated behavior* yang berdampak pada tingginya intensitas dan kualitas keterlibatan, termasuk dalam bentuk perilaku inovatif.

Untuk menindaklanjuti temuan ini, organisasi perlu merancang strategi yang berfokus pada peningkatan keterlibatan kerja secara berkelanjutan. Beberapa langkah yang dapat diambil antara lain: Menciptakan iklim kerja yang suportif, menyediakan umpan balik dan penghargaan atas kontribusi karyawan, memperjelas peran dan tujuan kerja agar terasa bermakna, serta memberikan otonomi dan kesempatan berkembang.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SEM-PLS 4.0 serta pembahasan terhadap pengaruh kepribadian proaktif dan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada klinik Laboratorium X, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Kepribadian Proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Nilai koefisien jalur sebesar 0.518, dengan *T-statistic* sebesar 6.257 dan *p-value* sebesar 0.000, menunjukkan bahwa kepribadian proaktif secara signifikan mendorong karyawan untuk menampilkan perilaku kerja yang inovatif. Selain itu, nilai *effect size* (f^2) sebesar 0.518 termasuk dalam kategori besar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin proaktif seorang karyawan dalam bersikap dan bertindak, maka semakin besar pula kecenderungannya untuk menghasilkan gagasan serta tindakan kerja yang inovatif.
2. Keterlibatan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.408, *p-value* 0.000, dan *effect size* 0.408 yang tergolong besar. Artinya, karyawan yang menunjukkan tingkat keterlibatan tinggi—baik secara emosional, kognitif, maupun fisik—lebih cenderung berperilaku inovatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Keterlibatan kerja yang kuat mendorong individu untuk bekerja dengan antusias, bertanggung jawab, dan terbuka terhadap perubahan serta pengembangan ide-ide baru.
3. Model penelitian memiliki daya jelaskan yang kuat. Berdasarkan hasil uji *R-square* sebesar 0.711, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan prediktif yang kuat, di mana sebesar 71,1% variasi dalam perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian proaktif dan keterlibatan kerja secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang substansial dalam menjelaskan munculnya perilaku inovatif di tempat kerja, khususnya dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan seperti klinik.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- [2] Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., Fidziah, F., Silalahi, S., Saefullah, E., Saleh, M., & Asfar, S. H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cv Rajawali.
- [3] Ainulyaqin, M. H., Saiban, K., & Munir, M. (2023). "Praktek Gadai Sawah Di Kabupaten Bekasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam". *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 8(01), 51-60.
- [4] Suryono, I. L., Parmawati, R., Warsida, R. Y., Maryani, M., & Yani, R. A. (2022). "Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja". *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1), 88-104.
- [5] Malibari, Mashaël, Saleh Bajaba, Abdulah Bajaba, and Abdulrahman Basahal. (2025). "Cultivating Innovative Behaviors: How Entrepreneurial Leaders Foster Employees' Antifragility within Autonomous Work Settings". *Journal of Innovation and Knowledge* 10 (3): 100701. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100701>.
- [6] Ramli, Abdul Haeba. 2020. "Employee Innovation Behavior in Health Care". 151 (*Icmae*): 31-34. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.008>.
- [7] Fitriadi, Y., Susanto, R., & Wahyuni, S. (2022). "Kontribusi Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja". *Jurnal Ekobistek*, 448-453.
- [8] Su, F., & Zhang, J. (2020). "Proactive Personality And Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model". *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 48(3), 1-12.
- [9] Islam, T., Zahra, I., Rehman, S. U., & Jamil, S. (2024). "How Knowledge Sharing Encourages Innovative Work Behavior Through Occupational Self-Efficacy? The Moderating Role Of Entrepreneurial Leadership". *Global Knowledge, Memory And Communication*, 73(1/2), 67-83.
- [10] Mubarak, N., Khan, J., Yasmin, R., & Osmadi, A. (2021). "The impact of a proactive personality on innovative work behavior: the role of work engagement and transformational leadership". *Leadership and Organization Development*.
- [11] Kossyva, D., Theriou, G., Aggelidis, V., & Sarigiannidis, L. (2023). "Definitions And Antecedents Of Engagement: A Systematic Literature Review". *Management Research Review*, 46(5), 719-738.
- [12] Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2022). "Determinan Keterlibatan Kerja: Peran Dari Penilaian Kinerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Perilaku Inovatif". *Tin: Terapan Informatika Nusantara*, 3(5), 178-184.
- [13] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.