

HUBUNGAN ANTARA *SELF LEADERSHIP* DAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT PANASONIC MANUFACTURING INDONESIA

Sajida Nurzafira Abdurahim¹, Unika Prihatsanti¹
15000122130187

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
Email: abdurahimsajidanurzafira@gmail.com

ABSTRAK

Innovative Work Behavior adalah salah satu hal penting yang mendukung daya saing perusahaan. Penelitian mengenai *innovative work behavior* pada perusahaan manufaktur masih sedikit untuk diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self leadership* dengan *innovative work behavior* pada karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia. Populasi penelitian merupakan karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia berjumlah 361 karyawan. Subjek pada penelitian ini berjumlah 122 karyawan yang dipilih berdasarkan teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua skala psikologi yaitu skala *self leadership* (30 item valid, $\alpha = 0.927$) dan skala *innovative work behavior* (9 item valid, $\alpha = 0.916$). Analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self leadership* dan *innovative work behavior* ($r = 0.589$, $p < 0.001$). Hasil penelitian menggambarkan bahwa semakin tinggi *self leadership* maka semakin tinggi pula tingkat *innovative work behavior* pada karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia. *Self Leadership* memberi sumbangan efektif sebesar 34.7% (R^2 sebesar 0.347) terhadap peningkatan *innovative work behavior* pada karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia.

Kata Kunci: *Self Leadership*; *innovative work behavior*; karyawan perusahaan

THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-LEADERSHIP AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AMONG EMPLOYEES OF PT PANASONIC MANUFACTURING INDONESIA

Sajida Nurzafira Abdurahim¹, Unika Prihatsanti¹
15000122130187

¹Faculty of Psychology Diponegoro University
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
Email: abdurahimsajidanurzafira@gmail.com

ABSTRACT

Innovative Work Behavior is one of the key factors that supports a company's competitiveness. However, research on Innovative Work Behavior in manufacturing companies remains limited. This study aims to examine the relationship between self-leadership and Innovative Work Behavior among employees of PT Panasonic Manufacturing Indonesia. The study population consisted of 361 employees of PT Panasonic Manufacturing Indonesia. A total of 122 employees were selected as participants using a convenience sampling technique. Data were collected using two psychological scales: the Self-Leadership Scale (30 valid items, $\alpha = .927$) and the Innovative Work Behavior Scale (9 valid items, $\alpha = .916$). Simple linear regression analysis revealed a significant positive relationship between self-leadership and Innovative Work Behavior ($r = .589$, $p < .001$). The findings indicate that higher levels of self-leadership are associated with higher levels of Innovative Work Behavior among employees of PT Panasonic Manufacturing Indonesia. Self-leadership contributed 34.7% of the variance in Innovative Work Behavior ($R^2 = .347$), indicating that self-leadership plays a substantial role in enhancing employees' Innovative Work Behavior.

Keywords: Self Leadership; innovative work behavior; manufacturing employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian tentang *innovative work behavior* semakin diminati selaku tema yang dikaji dalam beberapa tahun terakhir, dibuktikan dengan peningkatan jumlah terbitan penelitian mengenai *innovative work behavior* dari tahun 2015-2021 (Srirahayu dkk., 2023b). Penelitian-penelitian terbaru secara konsisten menegaskan bahwa kehadiran perilaku inovatif dalam bekerja menjadi faktor terciptanya kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya (Bak, 2020; Chen dkk., 2021a; Farrukh dkk., 2023; Hassan dkk., 2024; Li dkk., 2022; Steyn & de Bruin, 2019b)

Penelitian mengenai *innovative work behavior* telah dilakukan di berbagai setting organisasi atau perusahaan seperti sektor pemerintahan (Steyn & de Bruin, 2019b), lembaga pendidikan (Hassan dkk., 2024), teknologi informasi (Li dkk., 2022), mahasiswa (Hanna, 2021), dan industri (Putri & Prastika, 2024). Studi tersebut menunjukkan bahwa pola kerja secara inovatif berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Innovative work behavior adalah perilaku individu yang berfokus pada proses inisiasi dan implementasi ide, proses, produk, dan prosedur yang memiliki nilai kebaruan dan manfaat dalam lingkup peran kerja, kelompok, atau organisasi (De Jong & Den Hartog, 2007b). Konsep ini mengkaji terkait kemampuan individu untuk menciptakan solusi yang berguna, baik berupa produk, proses, maupun layanan yang dimulai dari tahap mengidentifikasi masalah hingga

merumuskan ide-ide baru (Al Omari M. dkk., 2019). Perilaku ini mencerminkan upaya sadar dari karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara menciptakan, mengelola, dan menerapkan gagasan-gagasan baru yang mampu meningkatkan daya saing dan menjaga keberlangsungan organisasi.

Lingkungan bisnis bersifat dinamis dan kompetitif seiring dengan adanya globalisasi. Dinamika dan persaingan yang muncul dalam bisnis ini terjadi sebagai respon dari adanya perubahan kebutuhan konsumen, peningkatan ekspektasi konsumen, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengelola aset, dan persaingan yang ketat antara kompetitor bisnis (Agustian dkk., 2023; Čóckalo dkk., 2019; Ratuszniak, 2020; Weil, 2023). Kondisi yang dinamis dan kompetitif menuntut perusahaan untuk dapat beradaptasi dengan cepat memahami trend pasar dan kebutuhan pelanggan dan meningkatkan efisiensi operasional melalui inovasi yang berkelanjutan (Nurjaman dkk., 2022; Oliinyk, 2024)

Konsep IWB mengkaji bagaimana faktor-faktor psikologis, seperti modal psikologis, kepercayaan terhadap atasan, dan komitmen afektif, berkontribusi pada perilaku inovatif karyawan (Chen dkk., 2021b). Dalam menghadapi tantangan yang dinamis dan kompetitif ini, organisasi perlu mendorong IWB karena berkaitan positif dengan keunggulan kompetitif, kinerja bisnis, dan kemampuan organisasi merespons perubahan (Choi dkk., 2021; Firdaus & Sakinah, 2023; Parveen & Reddy, 2024)

Lingkungan kerja yang tidak memiliki perilaku kerja inovatif (IWB) dapat berdampak negatif pada kualitas instansi dan kinerja karyawan secara keseluruhan

(Alshahrani dkk., 2024; Yen dkk., 2025). Ketika karyawan gagal untuk berinovasi, mereka berisiko mengalami stagnasi dalam pekerjaan yang dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja (Durrah, 2023b). Hal ini dapat menyebabkan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan masalah dan mengembangkan ide-ide baru, yang pada gilirannya menghambat pertumbuhan dan daya saing organisasi. Stagnasi ini juga dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang berpotensi meningkatkan tingkat *turnover* dan mengurangi efektivitas tim (Kansoy, 2023). Maka dari itu, upaya organisasi dalam menciptakan iklim kerja yang mendorong perilaku inovatif diperlukan untuk mendukung peningkatan kualitas kerja dan pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik.

Inovasi kerja yang rendah pada karyawan seringkali ditandai dengan kurangnya inisiatif dalam mengajukan ide-ide baru, cenderung tidak aktif membagikan gagasan, tidak mengajak orang lain mendukung ide, berhenti sebelum ide menjadi praktik nyata, dan kecenderungan menolak adanya perubahan (J. De Jong & Den Hartog, 2010; Lukes & Stephan, t.t.; Parnitvitidkun dkk., 2024; van Essen dkk., 2022). Karyawan yang tidak menunjukkan inovasi kerja sering kali merasa tertekan atau tidak dihargai, yang dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan keterlibatan (Suhandiah dkk., 2023). Selain itu, kurangnya dukungan dari rekan kerja dan lingkungan kerja yang tidak kondusif untuk bersosialisasi dapat menghambat kreativitas dan kolaborasi, yang berujung pada rendahnya output inovatif (Durrah, 2023b).

Karyawan dengan tingkat IWB yang rendah juga cenderung mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan, merasa terasing di tempat kerja,

dan menunjukkan kurangnya komitmen terhadap tujuan organisasi (Suhandiah dkk., 2023). Hal ini berpotensi menyebabkan stagnasi dalam pengembangan produk dan layanan, serta mengurangi daya saing organisasi di pasar (Afsar & Rehman, 2015). Secara keseluruhan, rendahnya perilaku kerja inovatif menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam menghasilkan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru masih belum optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan iklim kerja yang mendukung inovasi serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyuarakan dan mengembangkan gagasannya (J. De Jong & Den Hartog, 2010).

Sebaliknya, perusahaan yang mampu mendorong *innovative work behavior* (IWB) pada karyawannya cenderung memiliki kemampuan beradaptasi serta berdaya saing lebih tinggi (Jaingam & Na-Nan, 2023). Situasi ini tercermin pada PT Panasonic Manufacturing Indonesia, setiap karyawan di PT PMI akan mengelola sebuah *project* yang diberikan secara berkala sebagai syarat kelulusan sebagai *grade up* atau pengembangan kompetensi. Berdasarkan informasi yang didapatkan melalui proses wawancara dengan penanggung jawab *grade up*, di PT PMI jenjang karir karyawan terbagi menjadi 3 tahapan yang secara berurutan, yaitu tahap K, tahap S, dan tahap M. Perjalanan karir karyawan sebagai seorang staf akan tergolong pada tahap K dan S dengan dibedakan berdasarkan latar belakang pendidikan. Karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK mengawali karir pada tahap K. Sedangkan, karyawan dengan latar belakang pendidikan D3/D4/S1 memulai karirnya pada tahap S. Kenaikan jenjang karir dari K menuju ke S dan dari S menuju ke M disebut dengan proses *grade up*.

Masing-masing dari tahapan tersebut terdiri dari beberapa level, yaitu K1-K4, S1-S4, M1-M7. Sebagai contoh, seorang karyawan lulusan sarjana psikologi akan mengawali karirnya sebagai S2 dan akan mengikuti *grade up* untuk naik ke tahap S3 dan seterusnya dengan proses *grade up* yang menuntut karyawan untuk menjalankan project inovasi sebagai solusi atas permasalahan yang sedang terjadi.

Dalam proses pelaksanaan *grade up*, karyawan akan melalui tiga tahapan, yaitu proses penyusunan rancangan *project*, proses presentasi, dan proses implementasi *project*. Rancangan *project* disusun dalam bentuk dokumen yang kemudian diserahkan kepada manajer *Human Resource* (HR) untuk kemudian diberikan *feedback*. Setelah mendapatkan persetujuan, karyawan akan menjalankan *project* tersebut selama 3 bulan untuk kemudian dipresentasikan dihadapan pimpinan. Berdasarkan ketiga tahapan tersebut, menunjukkan adanya sistem kerja yang mendukung proses menciptakan inovasi melalui analisis ide, promosi ide, dan realisasi ide pada karyawan sehingga terciptanya *innovative work behavior* (Janssen, 2000).

Output inovasi yang diharapkan di PT PMI berkaitan dengan peningkatan kualitas, efisiensi, produktivitas, dan keselamatan kerja. Perusahaan mengharapkan setiap karyawan mampu mengidentifikasi permasalahan di lingkungan kerja, mengusulkan solusi, serta melakukan perbaikan terhadap proses kerja, melalui program *grade up*. Program ini mensyaratkan karyawan mengembangkan serta mengimplementasikan *project* inovasi sebagai bagian dari pengembangan karier. Meskipun penyusunan *project* inovasi merupakan persyaratan dalam sistem tersebut, penerapannya tidak hanya bertujuan sebagai

pemenuhan administrasi kenaikan jenjang karier, tetapi juga sebagai upaya perusahaan untuk membangun iklim dan budaya inovasi dengan mendorong karyawan terbiasa mengidentifikasi masalah, menghasilkan ide, serta merealisasikan solusi yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Kualitas dari inovasi akan diuji kelayakan dan kesesuaiannya berdasarkan lima aspek penilaian, yaitu *project theme*, *problem identification and analysis*, *countermeasures*, *human skill and leadership*, dan *presentation method*. Dengan masing-masing aspek terdiri dari 4-5 indikator dan poin 1-4 serta 1-5, sehingga poin maksimum yang bisa didapatkan karyawan dalam sistem *grade up* berjumlah 100 poin. Adapun aspek *countermeasures* secara khusus mengukur ide yang diajukan, dengan 4 rincian indikator, sebagai berikut apakah perbaikan yang dilakukan bisa memecahkan masalah, apakah perbaikan yg dilakukan berdampak pada kinerja *Business Unit*, apakah terlihat jelas beberapa kaizen/inovasi baru yg dilakukan, apakah proses untuk mencapai perbaikan sudah dijelaskan secara detail (meetik, INTEK, permohonan perubahan desain, permohonan pembuatan alat).

Perusahaan yang mampu mendorong *innovative work behavior* (IWB) pada karyawannya cenderung memiliki kemampuan beradaptasi serta berdaya saing lebih tinggi. Situasi ini tercermin pada PT Panasonic Manufacturing Indonesia, perusahaan manufaktur yang berhasil meraih *Indonesia Most Reputable Companies Awards* (IMRC) 2025 selama tiga tahun berturut-turut (Panasonic, 2025). IMRC Awards 2025 diselenggarakan untuk mengapresiasi perusahaan-perusahaan yang berhasil membangun reputasi positif melalui inovasi yang berkesinambungan serta kontribusi nyata bagi konsumen dan masyarakat

(Panasonic, 2025). Penghargaan tersebut menunjukkan bahwa PT Panasonic Manufacturing telah berhasil menjadi perusahaan yang terpercaya, menghadirkan inovasi produk yang berorientasi terhadap perkembangan zaman, kualitas produk inovasi yang tetap terjaga, menyediakan layanan yang berkelanjutan, serta memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia, sehingga menjadi contoh dan inspirasi bagi pelaku industri lainnya. Pencapaian tersebut mengindikasikan adanya perilaku inovatif karyawan yang berperan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja organisasi di PT Manufacturing Indonesia. Melalui perilaku kerja inovatif, karyawan tidak hanya berperan dalam menghasilkan gagasan baru, tetapi juga dalam mengembangkan, mempromosikan, dan menerapkannya ke dalam proses kerja, sehingga membantu perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah persaingan bisnis.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi munculnya *innovative work behavior* (IWB) pada karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari internal, organisasional, maupun eksternal. Faktor internal yang berkaitan dengan diri individu, faktor organisasional yang berkaitan dengan sistem dan lingkungan pekerjaan faktor, sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan karakteristik atau kebijakan diluar keduanya yang lebih luas dalam konteks masyarakat (Kang dkk., 2022).

Faktor organisasional yang berperan dalam mendorong IWB antara lain kepemimpinan, umpan balik dari atasan, serta dukungan psikologis. Berbagai gaya kepemimpinan terbukti mendorong IWB, termasuk *transformational*, *ethical*, *entrepreneurial*, *servant*, dan *authentic leadership* (Asif dkk., 2023;

Karimi dkk., 2023). Umpan balik yang bersifat konstruktif dari atasan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk menyampaikan dan mengembangkan ide-ide baru (Elsayed dkk., 2023). Dukungan psikologis juga memiliki peran penting, terutama ketika lingkungan kerja memberikan rasa aman secara psikologis, sehingga karyawan merasa percaya diri untuk mengambil risiko dan tidak takut melakukan kesalahan (Edmondson, 1999). Dengan demikian, kombinasi dari faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi tingkat inovasi yang dapat ditunjukkan oleh karyawan dalam organisasi.

Salah satu bentuk faktor eksternal yang paling banyak dibahas adalah dukungan pemerintah melalui kebijakan pengembangan talenta (*government support for talent policy*). Kebijakan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan sikap inovatif (*innovative attitude*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang selanjutnya memberikan pengaruh tidak langsung terhadap peningkatan *innovative work behavior* (Boonyarit, 2021; Kang dkk., 2022). Selain itu, lingkungan eksternal seperti perubahan teknologi, dinamika pasar, persaingan bisnis, serta tuntutan transformasi digital juga mendorong individu dan organisasi untuk lebih adaptif dan inovatif dalam menghadapi perubahan (Asif dkk., 2023; Kang dkk., 2022).

Selain faktor eksternal dan organisasional, faktor internal juga berperan dalam mendorong IWB. Faktor internal adalah karakteristik psikologis atau kapasitas dalam diri karyawan yang mendorong munculnya IWB. Beberapa faktor internal yang mempengaruhi yaitu *self-efficacy*, *self regulation*, *intrinsic*

motivation, creativity, resilience, hope, optimism, engagement, dan *job satisfaction* yang secara konsisten muncul sebagai pendorong kuat IWB pada penelitian sebelumnya (Kamil dkk., 2025; Karimi dkk., 2023; Khahan dkk., 2024; Khan dkk., 2023; Kusumah & Setiawan, 2025). Karakteristik psikologis individu memiliki kecenderungan kontribusi yang lebih besar dibanding faktor organisasional dan faktor eksternal (Hsu & Chen, 2017; Xu dkk., 2022; Yen dkk., 2025). Salah satu karakteristik psikologis individu yang dapat melihat secara lebih luas faktor pemicu IWB yaitu *self-influence, self-regulation*, dan motivasi intrinsik individu, adapun konsep ketiganya secara umum dirangkum oleh *self leadership* (Houghton & Neck, 2002)

Self leadership adalah proses memengaruhi diri sendiri untuk mencapai motivasi dan arahan yang dibutuhkan dalam berperilaku sesuai dengan tujuan yang diinginkan (Manz, 1986). Melalui penerapan *self leadership*, karyawan dapat secara mandiri menetapkan tujuan, memotivasi diri, serta menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan. Penerapan *self leadership* meliputi berbagai strategi, seperti penetapan tujuan pribadi, pemberian penguatan pada diri sendiri, serta pengelolaan pola pikir yang positif dan konstruktif (Houghton & Neck, 2002). Ketika karyawan merasa memiliki kendali atas pekerjaannya dan mampu menyesuaikan tugas agar lebih bermakna secara intrinsik, mereka cenderung lebih terdorong untuk berinovasi dalam pekerjaannya (Neck dkk., 2025). Kondisi ini menjadi semakin krusial bagi organisasi yang menjadikan inovasi sebagai faktor utama dalam mempertahankan keberlangsungan dan mendorong pertumbuhan di tengah persaingan yang kompetitif.

Secara lebih luas, *self leadership* juga berkontribusi dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan suportif, sehingga karyawan merasa nyaman untuk mengemukakan ide serta berani mengambil risiko tanpa khawatir akan dampak negatif yang mungkin muncul (Carmeli dkk., 2006; Kabiru Maitama Kura dkk., t.t.; H. S. ud din Khan dkk., 2023). Kondisi ini mendukung terbentuknya budaya inovasi yang kuat dan mendorong peningkatan IWB di dalam organisasi.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, *self leadership* diketahui memiliki hubungan terhadap *innovative work behavior* di berbagai konteks, seperti pada mahasiswa, sektor industri, maupun pemerintahan. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih belum dilakukan pada *setting* perusahaan manufaktur, terkait ada atau tidaknya hubungan antara *self leadership* dan IWB. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan kontribusi pada pengembangan literatur mengenai *self leadership* dan *innovative work behavior* dengan menguji secara empiris hubungan kedua variabel tersebut pada karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *self leadership* dan *innovative work behavior* pada karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji secara empiris mengenai hubungan antara *self leadership* dan *innovative work behavior* pada karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berperan sebagai kontribusi yang bermanfaat baik dari segi teori maupun penerapan, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris terkait hubungan antara *self leadership* dan perilaku kerja inovatif pada karyawan di Indonesia, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur ilmiah dalam ilmu psikologi terutama Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) dan secara khusus mengenai penerapan *self leadership* dalam mendorong munculnya perilaku kerja inovatif pada karyawan di PT Panasonic Manufacturing Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam terkait hubungan *self leadership* dengan *innovative work behavior* pada karyawan di PT Panasonic Manufacturing Indonesia

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran pertimbangan bagi PT Panasonic Manufacturing Indonesia dalam mengembangkan bisnis melalui iklim perusahaan yang mendukung serta memfasilitasi munculnya *self leadership* hingga dapat meningkatkan *innovative work behavior* pada subjek penelitian.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berperan sebagai acuan dan referensi studi selanjutnya agar dapat mengeksplorasi lebih dalam dan luas terkait hubungan antara *self leadership* dengan *innovative work behavior* dengan mempertimbangkan variabel lainnya pada setting sektor yang serupa.