

ANTECEDENTS OF INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR: CONSCIENTIOUSNESS, PROACTIVE PERSONALITY, AND POSITIVE AFFECT

Dwi Murniyati*

Universitas PGRI Madiun

Regita Bintang Maharani

Universitas PGRI Madiun

Alvina Arzety Putri

Universitas PGRI Madiun

e-mail: murniyati@unipma.ac.id

ABSTRACT

Personality is a fundamental aspect of human life that significantly influences how individuals think, behave, and interact with their environment. In student life, personality management is crucial in supporting adaptation to academic challenges, building social relationships, and making important life decisions. This study aims to examine the relationship between personal energy management and innovative work behaviour among students. The theoretical framework is based on the five-factor model of personality, the concept of personal management energy, self-determination and the theory of innovative work behaviour. This study employs a quantitative research approach, focusing on personality and energy management, using a questionnaire with a Likert scale. The research was distributed to respondents aged more than 20 years, resulting in a total of 83 participants. These results support the theoretical framework that combines personality traits with innovative behaviour in the context of teamwork and academic life. Conscientiousness, proactive personality, positive affectivity have a significant positive effect on Innovative Work Behavior (IWB). Future research can add competency variables to represent self-determination theory and personality traits theory.

Keywords: *Personal Energy Management; Innovative Work Behavior.*

ABSTRAK

Kepribadian merupakan aspek fundamental kehidupan manusia yang secara signifikan memengaruhi cara individu berpikir, berperilaku, dan berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam kehidupan mahasiswa, *personality management* sangat penting dalam mendukung adaptasi terhadap tantangan akademik, membangun hubungan sosial, dan membuat keputusan penting dalam hidup. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *personal energy management*, dan perilaku kerja inovatif di kalangan mahasiswa. Kerangka teori didasarkan pada model lima faktor kepribadian, konsep *personal energy management*, *self-determination* dan teori perilaku kerja inovatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, berfokus pada *personality* dan *management energy* dengan menggunakan kuesioner berskala Likert. Penelitian ini didistribusikan kepada responden berusia lebih dari 20 tahun, dengan total 83 partisipan. Keterbaruan penelitian teralihat dari hasil yang mendukung kerangka teori yang menggabungkan *self determination*, *personality traits* dengan perilaku inovatif dalam konteks

kerja tim dan kehidupan akademik. *Conscientiousness, proactive personality positive affectivity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior (IWB)* Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel kompetensi yang mewakili teori *self-determination* dan *personality traits theory*.

Kata Kunci: Manajemen Energi Personal; Perilaku Kerja Inovatif.

JEL: G03

Diterima	: 11 Agustus 2025
Ditinjau	: 20 Agustus 2025
Dipublikasikan	: 21 Agustus 2025

1. PENDAHULUAN (*INTRODUCTION*)

Di Indonesia, potensi pengembangan diri berbasis kepribadian pada mahasiswa belum sepenuhnya dioptimalkan. Padahal mahasiswa adalah cerminan sumberdaya manusia terdidik yang akan memasuki bursa kerja dan masih berkisar pada angka dibawah 11% dari total keseluruhan penduduk di Indonesia (Novia, 2025). Pada masa studi ini adalah kesempatan setiap mahasiswa untuk dapat mengembangkan potensi diri untuk dapat adaptif dengan kondisi dan tantangan perubahan di masa yang akan datang. Kemampuan yang dibutuhkan tidak hanya bekerja secara individu saja namun juga bekerjasama dengan rekan kerja mulai dari menentukan, mempertimbangkan hingga memilih alternatif solusi yang sesuai dengan kondisi berdasarkan data dan fakta. Oleh karena itu penting untuk memiliki kebiasaan kerja yang inovatif (*Innovative Work Behavior*). Keinginan untuk terlibat aktif untuk menyelesaikan pekerjaan pernah diteliti oleh (Young et al., 2018a). Dorongan diri untuk berkontribusi dalam penyelesaian tugas dengan cara yang tidak hanya efektif namun juga efisien menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Kurnia Sari et al., 2021a). Pada penelitian Kurnia Sari et al. (2021b), menyatakan bahwa inisiatif ini tidak muncul begitu saja namun disebabkan keadaan yang mengharuskan seseorang mencari alternatif dari penyelesaian masalah.

Pribadi yang memiliki inisiatif dapat di dorong dari faktor kepribadian yang tekun dan teliti cocok untuk mengorganisir tugas, sementara seseorang yang gemar bersosialisasi dapat menjadi penghubung tim menjadi sangat dibutuhkan untuk berkontribusi dalam penyelesaian masalah (Macey & Schneider, 2008). Secara kepribadian dapat mendorong perilaku inovatif juga pernah diteliti oleh (Bang & Reio, 2017). Kebiasaan kerja (*work behavior*) manajemen energi diawali dari kondisi yang baik secara fisik (dengan cukup tidur dan berolahraga), emosional (dengan menjaga perasaan dan pikiran positif), mental (dengan mengatur waktu dan menghindari stres), maupun spiritual (dengan refleksi dan tujuan hidup) (Macey & Schneider, 2008). Kerja tim akan lebih sehat dan produktif jika terdapat komunikasi yang terbuka dan saling mendukung. Tim juga perlu menyediakan waktu istirahat dan aktivitas ringan agar tidak cepat lelah (Schaufeli, 2002). Menurut Badan Pusat Statistik (2025), dari berbagai survei psikologi menunjukkan bahwa banyak mahasiswa mengalami tingkat stres psikologis yang tinggi namun kurang mampu mengelola energi pribadi mereka secara efektif.

Kepribadian merupakan aspek fundamental kehidupan manusia yang secara signifikan memengaruhi cara individu berpikir, berperilaku, dan berinteraksi dengan lingkungannya

(Young et al., 2018b). Dalam konteks kehidupan mahasiswa, pengelolaan potensi kepribadian memainkan peran krusial dalam mendukung adaptasi terhadap tantangan akademik, membangun hubungan sosial, dan membuat keputusan penting dalam hidup di masa yang akan datang. Pendekatan sudut pandang kepribadian dan manajemen energi secara personal untuk mengatasi kelelahan saat mengerjakan tugas secara dalam kelompok atau kerja tim (Schaufeli, 2002). Kelelahan kerja dapat diatasi dengan memahami kepribadian dan mengelola energi pribadi dengan tepat (Grah & Penger, 2022). Setiap orang memiliki tipe kepribadian yang berbeda, sehingga peran dalam tim dapat disesuaikan dengan kepribadian masing-masing supaya dapat menghasilkan kontribusi yang optimal.

Penelitian ini melihat dari sudut pandang keberhasilan akademik dapat dipengaruhi faktor internal maupun eksternal. Kemampuan pengelolaan waktu (*time management*), pengendalian diri (*self-control*), kepercayaan diri terhadap kemampuan diri sendiri (*self-efficacy*) (Grah & Penger, 2022). Sedangkan pada faktor eksternal dapat berupa kemampuan diri beradaptasi dengan lingkungan, kemampuan berjejaring (*build networking skill*) hingga dapat berkolaborasi dalam berbagai hal yang berdampak positif bagi performa akademik (Rehman et al., 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan yang menghubungkan keberhasilan akademik dan pengembangan personal selama masa studi sebagai tolok ukur kesiapan dalam kehidupan karir. Kepribadian yang teratur di masa studi baik secara individu maupun kemampuan berinteraksi dengan lingkungan membentuk daya juang dan ketangguhan (*resilience*) untuk menghadapi tantangan di masa yang akan datang (Y. Sun & Liu, 2023). Penelitian sebelumnya membahas terkait dengan resiliensi yaitu penelitian Y. Sun & Liu (2023), pendekatan ini membantu mahasiswa mempersiapkan diri sebagai pribadi yang siap menghadapi tantangan di era *volatility*. Penelitian ini berfokus pada kontribusi penelitian yang menduga variabel anteseden *conscientiousness*, *proactive personality* dan *positive affectivity* pada variabel independen *personal energy management* berpengaruh terhadap *innovative work behavior*. Pribadi yang memiliki semangat dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan individu maupun tim serta mendukung tercapainya kesejahteraan dan kualitas pendidikan menjadi sesuai dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) sebagai bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan mental.

2. TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (*LITERATURE REVIEW AND HYPOTHESIS DEVELOPMENT*)

2.1. *Self-Determination Theory*

Pada teori *self-determination* ini menyampaikan bahwa sudut pandang secara individu memiliki kebutuhan instrinsik untuk dapat menentukan nasibnya sendiri. Kemampuan ini didorong dengan adanya kebutuhan psikologi instrinsik antara lain otonomi (*autonomy*), kompetensi (*competence*) dan keterkaitan (*relatedness*) yang terbukti dapat mempengaruhi motivasi dan kebiaaan seseorang (Lasisi et al., 2024). Otonomi (*autonomy*) merupakan kebutuhan individu untuk merasa mandiri dalam memilih atau berkehendak dalam penerapannya berupa menentukan, mempertimbangkan hingga memilih alternatif mana yang akan diambil. Pada konteks otonomi secara individu ini memunculkan tantangan Dimana dapat menyeimbangkan antara orientasi pribadi dan tujuan bersama. Kebutuhan lainnya dalam teori *self-determination* adalah kompetensi yang memiliki sisi lain terkait dengan kebutuhan dari berbagai bidang yang bervariasi dan budaya di masing masing bidang. Keterkaitan

(*relatedness*) dengan kebutuhan terkoneksi dengan orang lain melibatkan perasaan dipahami, diperhatikan dan rasa memiliki dalam suatu kelompok (Lasisi et al., 2024). Kebersamaan di dalam organisasi dan lingkungan tempat berinteraksi sekumpulan orang akan memberikan pengaruh terkait dengan budaya dan aturan lingkungan yang terbentuk untuk mencapai sinergi. Pada penelitian ini berfokus pada keterkaitan (*relatedness*) untuk mewakili variabel anteseden *Proactive Personality* dan *Positive Affectivity* pada otonomi (*autonomy*) yang dengan sadar kepribadian ini memberikan dorongan intrinsik yang kuat untuk dapat mengambil keputusan yang paling tepat.

2.2. Personality Traits Theory

Teori *Personality Traits* adalah pendekatan dalam konteks psikologi yang menekankan bahwa kepribadian seseorang terdiri dari pola-pola sifat yang stabil, konsisten, dan dapat diukur. Sifat-sifat ini memengaruhi cara seseorang berpikir, merasa, dan bertindak dalam berbagai situasi sepanjang waktu (Y. Sun & Liu, 2023). Dalam teori *five factors model*, pola dan sifat yang stabil itu meliputi kehati-hatian (*conscientiousness*), kestabilan emosi (*emotional stability*), terbuka terhadap pengalaman (*openness to experience*), keramahan (*agreeableness*), dan *extraversion* (Macey & Schneider, 2008). Pada penelitian ini berfokus pada aspek pendekatan sifat (*conscientiousness*) sebagai variabel anteseden yang diduga dapat mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini menduga bahwa aspek kehati-hatian adalah sifat yang utama khususnya untuk dapat menghadapi situasi yang penuh tantangan.

2.3. Innovative Work Behavior (IWB)

Kemampuan untuk bekerja tidak hanya pada tugas individu namun juga tugas yang dikerjakan secara berkelompok membangun rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan secara kolektif. Kesadaran untuk berkontribusi secara optimal sangat dibutuhkan tidak hanya di masa studi namun juga akan membentuk kesadaran berupa kewargaan ketika bekerja (*Organizational Citizenship Behavior*) (L.-Y. Sun et al., 2007). Tanpa adanya kesadaran untuk turut berkontribusi secara optimal di level individu, akan kesulitan untuk tercipta kinerja yang optimal di level organisasi. Kesadaran belajar sejak masa studi dan kebiasaan belajar ketika menghadapi tantangan di dunia kerja akan membentuk tidak hanya lingkungan yang positif dalam bekerja sama namun juga dapat terbentuk kebiasaan untuk bersinergi ketika mendapatkan kesulitan pada level pengetahuan maupun refrensi yang berorientasi pada tindakan (*knowledge-sharing behaviors*) (Murtaza et al., 2016). Perilaku kerja yang inovatif ini sangat dibutuhkan untuk menghadapi tantangan pada dunia akademis maupun profesional kerja. Oleh karena itu diperlukan kesiapan secara individu yang matang untuk mampu melakukan sikap kerja ini secara alami.

2.4. Personal Energy Management (PEM)

Ciri-ciri kepribadian umumnya dikategorikan dalam *five factors model*, yaitu meliputi kehati-hatian (*conscientiousness*), kestabilan emosi (*emotional stability*), terbuka terhadap pengalaman (*openness to experience*), keramahan (*agreeableness*), dan *extraversion* (Macey & Schneider, 2008). Di antara sifat-sifat tersebut, *conscientiousness*, *proactive personality*, dan *positive affectivity* secara signifikan berkaitan dengan tingkat keterlibatan dan kinerja kepribadian yang lebih tinggi (Macey & Schneider, 2008). *Personal Energy Management* mengacu pada kondisi psikologis internal individu pada kondisi termotivasi, tangguh dan konsisten dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan dari penelitian terdahulu terkait teori *big five personality*, maka penelitian ini berfokus pada perilaku kerja inovatif (*innovative work*

behavior) diduga dipengaruhi oleh faktor dari kepribadian seseorang. Variabel anteseden *personality energy management* menjadikan penelitian Macey et al. (2011), meliputi *conscientiousness*, *proactive personality*, dan *positive affectivity* sebagai indikator variabel.

Pada variabel *personal energy management* memiliki 3 indikator utama yaitu yang pertama kepribadian yang memiliki sikap kehati-hatian, disiplin dan bertanggungjawab sebagai indikator kunci dari *conscientiousness* (Macey & Schneider, 2008). Indikator kedua adalah orientasi tindakan yang bersifat inisiatif, preventif, kemauan untuk melakukan perubahan pendekatan pada situasi yang membutuhkan perubahan sebagai indikator dari *proactive personality* (Macey & Schneider, 2008). Indikator terakhir adalah sikap optimis, konsisten dengan upaya maksimal yang berorientasi pada kebahagiaan setelah menyelesaikan pekerjaan sebagai indikator dari *positive affectivity* (Macey & Schneider, 2008).

2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh *Personal Energy Management* terhadap *Innovative Work Behavior (IWB)*

Personal Energy Management (PEM) pendekatan ini berkaitan dengan tantangan yang muncul di era *volatility* dimana arus informasi yang hadir sangat banyak dan kemampuan seseorang untuk menelaah sangat dibutuhkan hingga dapat menimbulkan tindakan yang tepat dan inovatif. Pada perumusan hipoesis *Personal Energy Management (PEM)* terhadap *Innovative Work Behavior (IWB)* ini ada 3 dugaan (anteseden) sehingga dirumuskan sebagai berikut:

a. *conscientiousness* berpengaruh terhadap IWB

Sikap hati-hati (*conscientiousness*) ini meliputi kemandirian seseorang untuk bersikap teliti, disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang dimiliki. Dalam konteks kehidupan studi, keberhasilan seseorang dalam disiplin diri menjadi modal awal dalam membangun kebiasaan positif. Tanpa adanya motivasi intrinsik dalam diri seseorang maka disiplin ini sulit untuk ditumbuhkan meskipun berada pada lingkungan yang disiplin sekalipun. Sikap disiplin ini juga sangat dibutuhkan dalam pemeliharaan alternatif dari tantangan yang ada dalam menyelesaikan tugas, sehingga sangat dibutuhkan sikap disiplin terhadap prosedur dan aturan yang berlaku sebelum mengambil keputusan inovatif tanpa melanggar norma yang ada. Sikap berikutnya yang menjadi gambaran kehati-hatian atau *conscientiousness* adalah sikap teliti, sikap ini menjadikan seseorang cenderung untuk menyediakan alternatif pilihan dari setiap keputusan. Oleh karena itu peneliti menduga sikap teliti ini dapat berpengaruh pada sikap kerja inovatif IWB. Sikap kerja bertanggungjawab merupakan sikap kedewasaan yang sadar atas bertanggungjawab dari resiko alternatif yang akan muncul. Sikap ini menegaskan bahwa *conscientiousness* adalah sikap berhati-hati yang muncul dari adanya rasa tanggungjawab yang akan berpengaruh terhadap IWB.

H1a: *conscientiousness* berpengaruh terhadap IWB

b. *proactive personality* berpengaruh terhadap IWB

Kepribadian proaktif (*proactive personality*) merupakan konsep dalam psikologi yang menggambarkan seseorang secara aktif berusaha mengambil peran penggagas (inisiator). Sikap yang muncul ini adalah inisiatif, *agent of change*, mencegah dengan langkah preventif dan memiliki motivasi dalam mengatasi tantangan. Dalam kepribadian yang memiliki inisiatif melakukan pencegahan atau memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang bisa terjadi pada masa yang akan datang akan mempengaruhi kebiasaan kerja yang inovatif IWB. Sebagai inisiator kepribadian proaktif (*proactive personality*) secara individu memiliki motivasi untuk

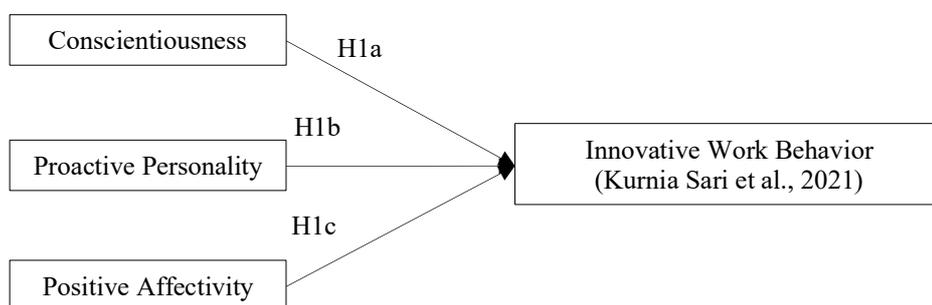
mengatasi tantangan yang ada sehingga diduga berpengaruh terhadap kebiasaan kerja yang inovatif IWB (Lasisi et al., 2024).

H1b: *proactive personality* berpengaruh terhadap IWB

c. positive affectivity berpengaruh terhadap IWB

Sikap kepribadian afektif yang positif (*positive affectivity*) merupakan konsep dalam psikologi dimana seseorang merasakan kebahagiaan ketika dirinya berhasil menyelesaikan pekerjaan. Kepribadian ini juga menunjukkan sikap optimis ketika mendapatkan tantangan (*challenge*) dengan memberikan upaya yang optimal dirinya. Kepribadian ini mencurahkan upaya terbaik dan mengekspresikan sikap bahagia ketika menyelesaikan pekerjaan hal ini diduga dapat mempengaruhi kebiasaan kerja yang inovatif IWB.

H1c: *positive affectivity* berpengaruh terhadap IWB



Gambar 1. *Research Framework Antecedent Effect*

3. METODE PENELITIAN (*RESEARCH DESIGN*)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan kepribadian dan manajemen energi menggunakan kuesioner dengan skala Likert melalui penelitian kuantitatif yang didistribusikan kepada responden berusia 20 hingga lebih dari 25 tahun, dengan total 83 responden berpartisipasi dalam penelitian ini. Luaran yang diharapkan dari penelitian ini adalah pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana ciri-ciri kepribadian dan kemampuan manajemen energi berfungsi sebagai prediktor perilaku inovatif. Sampel responden pada penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling yaitu convenience sampling, dimana responden yang menjadi sampling penelitian diambil dari sampel yang paling mudah dijangkau oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi berganda, dan pengujian data menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN (*RESULT AND DISCUSSION*)

Hasil ini mendukung kerangka teoritis yang menggabungkan ciri-ciri kepribadian dengan perilaku inovatif dalam konteks kerja tim dan kehidupan akademis. Temuan penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara *innovative work behavior* dan *Personal Energy Management*, dengan pengujian item kuesioner hingga uji regresi berganda.

4.1. Data Demografi Responden

Data demografi responden menggambarkan responden yang berpartisipasi dalam proses pengambilan data penelitian. Respondena penelitian ini melibatkan 83 mahasiswa yang dari

berbagai provinsi di Indonesia. Mahasiswa ini terdiri dari kelas reguler dan kelas karyawan sehingga rentang usia responden cukup beragam.

Tabel 1. Uji validitas variabel *personal energy management*

	Number	Percent
Usia (<i>Age</i>)		
20-22 tahun	21	25%
23-25 tahun	38	46%
<25 tahun	14	17%
Provinsi (<i>Province</i>)		
Banten	1	1%
Daerah Istimewa		
Yogyakarta	21	25%
DKI Jakarta	1	1%
Jawa Barat	1	1%
Jawa Tengah	5	6%
Jawa Timur	34	41%
Kalimantan Utara	1	1%
Lampung	1	1%
Maluku Utara	1	1%
Nusa Tenggara Barat	4	5%
Papua	3	4%
Papua Tengah	7	8%
Sulawesi Selatan	1	1%
Luar Indonesia	2	2%

4.2. Uji Instrumen

Hasil uji validitas korelasi Pearson dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai validitas semua item kuesioner lebih tinggi daripada r-tabel ($n-2 = 83-2$) sebesar 0,2159 sehingga semua item kuesioner valid. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi instrumen ketika digunakan secara berulang. Ketentuan dari besaran nilai *Cronbach's Alpha* sehingga dapat dikatakan instrumen pada variabel penelitian dapat dipercaya (*reliable*) untuk digunakan.

Tabel 2. Uji validitas variabel *personal energy management*

<i>Construct</i>	<i>Indicator</i>	<i>Validity assessment</i>			<i>Reliability assessment</i>	
		FL	<i>r-table (n-2)</i>	<i>Index</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Index</i>
<i>Conscientiousness (X1)</i>	Saya adalah pribadi yang disiplin	0,69	0,2159	<i>Valid</i>	0,786	<i>Reliable</i>
	Saya adalah pribadi yang teliti	0,668		<i>Valid</i>		
	Saya adalah pribadi yang bertanggungjawab	0,711		<i>Valid</i>		
<i>Proactive Personality (X2)</i>	Saya memiliki inisiatif dalam bertindak	0,635	0,2159	<i>Valid</i>	0,642	<i>Reliable</i>
	Saya bertindak untuk mengubah situasi	0,672		<i>Valid</i>		
	Saya memiliki motivasi untuk mengatasi tantangan secara aktif.	0,621		<i>Valid</i>		
<i>Positive Affectivity (X3)</i>	Saya merasa bahagia ketika menyelesaikan pekerjaan	0,715	0,2159	<i>Valid</i>	0,805	<i>Reliable</i>
	Saya merasa optimis dapat menyelesaikan pekerjaan	0,745		<i>Valid</i>		
	Saya berusaha sekuat tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan	0,691		<i>Valid</i>		

<i>Innovative Work Behavior(Y)</i>	Saya berusaha berkontribusi pada organisasi	0,871	Valid	0,922	<i>Reliable</i>
	Saya bekerja secara efisien	0,821	Valid		
	Saya bekerja secara efektif	0,887	Valid		
	Saya berusaha untuk berinovasi ketika mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan	0,825	Valid		
	Saya memiliki inisiatif ketika mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan	0,824	Valid		
	Saya berusaha untuk mencari alternatif ketika mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan	0,827	Valid		

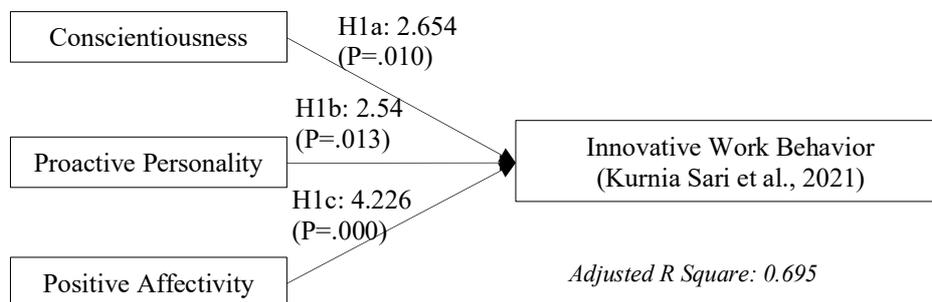
4.3. Uji Regresi Berganda

Pada uji regresi berganda terdapat hasil *model summary* dengan nilai t Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,695 yang berarti bahwa 69,5% model penelitian menjelaskan hubungan antara variabel sifat kepribadian dan variabel perilaku kerja inovatif, dan 30,5% dijelaskan oleh variabel dependen lain di luar model penelitian. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel independen lainnya.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

<i>Hipotesis</i>	<i>Sig.</i>	α (<i>alpha</i>)	<i>Keterangan</i>
CC(X1)->IWB(Y)	0.010	0.05	Diterima
PP(X2)->IWB(Y)	0.013	0.05	Diterima
PA(X3)->IWB(Y)	0.000	0.05	Diterima

Pada tabel *Coefficients* hasil dari t-hitung > dari t-tabel yang memperlihatkan angka perhitungan lebih tinggi dari t-tabel sebesar 1,989 sehingga dapat dinyatakan variabel anteseden berpengaruh pada variabel dependen *innovative work behavior*. Nilai signifikansi pengaruh hubungan variabel dapat dilihat dari standar yang ditetapkan yaitu 0,05. Nilai signifikansi terdapat pada seluruh variabel anteseden. Sehingga dapat disimpulkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. *Research Framework Results*

Hasil pada penelitian ini menyatakan variabel anteseden *conscientiousness*, *proactive personality*, dan *positive affectivity* yang berpengaruh pada *Innovative Work Behavior*. Penelitian ini dapat mendukung beberapa penelitian sebelumnya (Macey & Schneider, 2008). Pengaruh variabel anteseden menggambarkan bahwa *Personal Energy Management*

berpengaruh terhadap perilaku kerja yang inovatif sehingga penting memperhatikan ketelitian, proaktif, dan sikap positif yang muncul dalam menghadapi tantangan sesuai dengan penelitian (Kurnia Sari et al., 2021a). Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan berpengaruh sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap variabel anteseden berpengaruh kuat. Studi ini menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *Personal Energy Management* terhadap *innovative work behavior* di kalangan mahasiswa. Temuan ini mendukung kerangka teoritis bahwa pengelolaan energi pribadi terhadap perilaku inovatif saling berkaitan. Mahasiswa yang proaktif, stabil secara emosional, dan mampu mengelola energi secara efektif cenderung lebih inovatif dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan akademik dan sosial. Oleh karena itu, pengembangan diri berbasis kepribadian dan pengelolaan energi yang efektif merupakan strategi penting untuk meningkatkan inovasi dan kesejahteraan mental di kalangan mahasiswa di Indonesia.

5. KESIMPULAN (*CONCLUSION*)

Pengembangan diri berbasis kepribadian dan pengelolaan energi yang efektif merupakan strategi penting untuk meningkatkan inovasi dan kesejahteraan mental di kalangan mahasiswa di Indonesia. Melalui penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pada masa studi sebaiknya mulai untuk menumbuhkan sikap hati-hati (*conscientiousness*) ini meliputi kemandirian seseorang untuk bersikap teliti, disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaan dan tugas yang dimiliki. Mahasiswa disarankan untuk melatih diri untuk membangun kepribadian yang proaktif (*proactive personality*) dalam masa studi. Karena sikap proaktif dapat melatih diri untuk dapat terbiasa mengatasi tantangan yang ada di masa yang akan datang. Sikap yang muncul ini dari motivasi intrinsik seseorang untuk inisiatif, menjadi agen perubahan (*agent of change*), mencegah dengan langkah preventif. Terakhir adalah sikap kepribadian afektif yang positif (*positive affectivity*) kepribadian ini menunjukkan sikap optimis ketika mendapatkan tantangan (*challenge*) dengan memberikan upaya yang optimal dirinya. Kepribadian ini mencurahkan upaya terbaik dan mengekspresikan sikap bahagia ketika menyelesaikan pekerjaan. Ketiga sikap tadi akan sangat penting untuk membangun sikap kerja yang inovatif (*innovative work behavior*) di kemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Penelitian ini menjadi penting untuk dapat memberikan kontribusi literatur manajemen sumberdaya manusia. Kontribusi pengembangan literatur mengenai perilaku kerja inovatif untuk menjawab era *volatility* yang memiliki banyak tantangan. Implikasi manajerial bagi pengelola sumberdaya manusia dapat mempertimbangkan calon karyawan yang telah memiliki portfolio atau rekam jejak calon karyawan selama masa studi. Hal ini dapat dilihat perilaku inovatif saat masa studi, misalnya aktif di organisasi, membuat program-program kerja yang dapat menjawab tantangan zaman di kalangan mahasiswa dan berbagai pertimbangan lainnya. Dalam hal ini perilaku bekerja inovatif tidak dapat diinjak apabila tidak ada rekam jejak pada masa studi.

Pada penelitian selanjutnya dapat meneliti apa yang dapat membentuk mahasiswa untuk dapat memiliki daya juang (*resilience*) dalam koneksi kepribadian yang adaptif dengan tantangan situasi dan kondisi yang ada. Pada penelitian yang akan datang sebaiknya dapat mengeksplorasi variabel kompetensi yang dapat menjadi jawaban atas tantangan zaman dan memberikan kontribusi yang lebih luas untuk membentuk kepribadian yang dapat adaptif

dalam perkembangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA (*REFERENCE*)

- Bang, H., & Reio, T. G. (2017). Personal Accomplishment, Mentoring, and Creative Self-Efficacy as Predictors of Creative Work Involvement: The Moderating Role of Positive and Negative Affect. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 151(2), 148–170. <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1248808>
- Grah, B., & Penger, S. (2022). Focus, Time Management and Personal Energy of Students during Online Education. *ENTRENOVA - ENTERPRISE RESEARCH INNOVATION*, 8(1), 127–137. <https://doi.org/10.54820/entrenova-2022-0012>
- Kurnia Sari, D., Yudianto, A., & Christian Sinambela, F. (2021a). *Work Engagement and Innovative Work Behavior: Meta-Analysis Study*.
- Kurnia Sari, D., Yudianto, A., & Christian Sinambela, F. (2021b). *Work Engagement and Innovative Work Behavior: Meta-Analysis Study*.
- Lasisi, T. T., Enea, C., Eluwole, K. K., & Egeli, S. (2024). A Parallel Mediation Study of Hospitality Employee's Innovative Work Behavior and Proactivity Using Self-Determination Theory. *SAGE Open*, 14(3). <https://doi.org/10.1177/21582440241251933>
- Macey, W. H. ., Schneider, Benjamin., Barbera, K. M. ., & Young, S. A. . (2011). *Employee Engagement : Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. John Wiley & Sons.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). *The Meaning of Employee Engagement*.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325–333. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>
- Rehman, W. U., Ahmad, M., Allen, M. M. C., Raziq, M. M., & Riaz, A. (2019). High involvement HR systems and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment, and the moderating roles of manager and co-worker support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(4), 525–535. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1614563>
- Schaufeli. (2002). *THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: A TWO SAMPLE CONFIRMATORY FACTOR ANALYTIC APPROACH*.
- Sun, L.-Y., Aryee, S., & Law, K. S. (2007). *HIGH-PERFORMANCE HUMAN RESOURCE PRACTICES, CITIZENSHIP BEHAVIOR, AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: A RELATIONAL PERSPECTIVE*.
- Sun, Y., & Liu, L. (2023). Structural equation modeling of university students' academic resilience academic well-being, personality and educational attainment in online classes with Tencent Meeting application in China: investigating the role of student engagement. *BMC Psychology*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01366-1>
- Young, H. R., Glerum, D. R., Wang, W., & Joseph, D. L. (2018a). Who are the most engaged at work? A meta-analysis of personality and employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1330–1346. <https://doi.org/10.1002/job.2303>
- Young, H. R., Glerum, D. R., Wang, W., & Joseph, D. L. (2018b). Who are the most engaged at work? A meta-analysis of personality and employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*,

