

PENGARUH PERILAKU INOVATIF TERHADAP KESUKSESAN KARIR MELALUI *SELF-EFFICACY* KARYAWAN PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR TBK KANTOR PUSAT SURABAYA

Candra Yulia Ningrum

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

e-mail: candrayulia768@gmail.com

ABSTRACT

The research aims to determine and explain the effect of Innovative Behavior on Career Success through Employee Self-Efficacy of PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Head Office of Surabaya. This is a causal research with quantitative approach. The sample collecting technique is using purposive sampling with 89 respondent from all divisions in the company. The statistical analysis used is Partial Least Square (PLS) with the support of smartPLS software. The results of this research show that Innovative Behavior has positive and significant effect on Career Success. Innovative Behavior has positive and significant effect on Self-Efficacy. Self-Efficacy has positive and significant effect on Career Success. Self-efficacy not mediate the influence of innovative behavior on career success.

Keywords: *innovative behavior, career success, self-efficacy*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis yang berkembang sangat pesat menuntut seluruh aspek dalam organisasi agar mampu bergerak dan berubah dengan cepat. Suatu organisasi atau perseorangan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri serta memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal agar dapat mengikuti perkembangan jaman sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi atau perseorangan yang mampu mencapai tujuan yang ditetapkan sering dikatakan berhasil atau sukses. Pada dunia kerja di Indonesia, dalam perjalanan karirnya seluruh karyawan selalu mengupayakan untuk mencapai level tertentu atas hasil dari usaha-usaha yang telah dilakukan untuk mendukung perkembangan karirnya.

Survei yang dilakukan oleh LinkedIn (2014) dengan responden 18.000 profesional dari 26 negara di dunia menunjukkan bahwa Indonesia merupakan negara dengan tingkat kepuasan kerja tertinggi di dunia. Dalam survei ini melibatkan 26 negara dengan total responden sebanyak lebih dari 18.000 profesional. Responden dari negara Indonesia yaitu sebanyak 580 profesional. Berdasarkan hasil survei profesional dari Indonesia memiliki tingkat kepuasan karir sebesar 84% dan mengatakan bahwa mereka telah puas dengan karirnya saat ini. Hasil tersebut lebih tinggi dari angka rata-rata kepuasan karir di dunia dan lebih tinggi dari beberapa negara yang juga merupakan responden dari survei, yaitu Swedia 83%,

Norwegia 81%, Hongkong 67%, Italia 67%, Jepang 65% dan Turki 63% (LinkedIn, 2014).

Zacher (2014) menjelaskan bahwa kesuksesan karir merupakan hasil positif individu dalam pekerjaannya yang mencakup keputusan karir, perilaku, dan pengalaman kerja. Peiperl *et al.* (2001) menyatakan bahwa penghasilan tinggi dan posisi tinggi tidak selalu terkait dengan keberhasilan pengembangan karir seseorang dan keberhasilan karir lebih mengarah kepada standar subjektif, seperti suasana kerja di antara rekan kerja atau kepuasan kerja secara bertahap. Tidak ada yang dapat menjamin promosi dan gaji dapat menjadikan karyawan merasa puas dengan kesuksesan karirnya (Hall, 2000). Dalam penelitian ini kesuksesan karir difokuskan pada kesuksesan karir subjektif.

Kesuksesan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang tidak pernah lepas di dalamnya. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan karir adalah perilaku inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh Aime *et al.* (2011) yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kesuksesan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Seibert *et al.* (2001) juga menunjukkan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kesuksesan karir.

Namun, hal berbeda diungkapkan oleh penelitian Azizah dan Ma'rifah (2017) pada 58

responden di Kabupaten Kebumen yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif tidak memiliki pengaruh terhadap kesuksesan. Hal ini dikarenakan perilaku inovatif yang dimiliki masih rendah dan perlu dikelola dengan baik sehingga nantinya mampu berkontribusi terhadap kesuksesan mereka.

Selain berpengaruh terhadap kesuksesan karir, perilaku inovatif juga mampu menciptakan keyakinan individu dalam menghadapi tantangan yang ada. Oleh sebab itu, perilaku inovatif dibutuhkan untuk menciptakan *self-efficacy* pada karyawan. Didukung oleh penelitian Grosser *et al.* (2017) dan Runhaar *et al.* (2013) yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh terhadap *self-efficacy* secara positif. Namun Sura dan Hadi (2017) menunjukkan hasil yang berbeda pada 20 penyiar radio di Surabaya yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara perilaku inovatif dan *self-efficacy*.

Self-efficacy tidak hanya berkaitan dengan perilaku inovatif, tetapi juga sangat berpengaruh terhadap kesuksesan karir Brown *et al.* (2005). Hirschi dan Jaensch (2015) melalui penelitiannya menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif pada kesuksesan karir. Hasil tersebut juga sama dengan penelitian Abele dan Spurk (2009) dan Chughtai (2018) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Kantor Pusat Surabaya yang beralamat di Jl. Basuki Rachmat No. 98-104 Surabaya. Perusahaan ini adalah sebuah perusahaan dalam bidang perbankan yang merupakan BUMD berada di Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Kantor Pusat Surabaya dengan Kepala Pengembangan Produk dan Kebijakan pada penelitian terdahulu, mengatakan bahwa seluruh karyawan memiliki tuntutan untuk mencari nasabah setiap tahunnya, namun banyak karyawan di seluruh divisi perusahaan yang tidak mencapai target tersebut. Untuk mendapatkan manajemen karir, bonus dan insentif seharusnya karyawan mampu memperoleh nilai di atas 3 dari skala 1-5 yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini menunjukkan tingkat *self-efficacy* karyawan yang masih rendah karena tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang diberikan. Hasil wawancara tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Junior Analyst yang

menerangkan bahwa karyawan memang masih memiliki kemandirian yang lemah dalam mencari nasabah untuk memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Padahal seharusnya pencapaian tersebut merupakan tanggung jawab dari masing-masing karyawan. Kemampuan menghadapi tuntutan tugas ini dinilai masih lemah dikarenakan *self-efficacy* yang dimiliki karyawan masih rendah.

Namun, dilihat dari sisi subjektif karyawan dinilai puas dengan karirnya karena rendahnya angka karyawan yang ingin keluar dari perusahaan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Kantor Pusat Surabaya sudah memperoleh kesuksesan karir subjektif yang didukung oleh data yang menunjukkan rendahnya angka rotasi pekerjaan dalam perusahaan. Idealnya sesuai dengan teori, *self-efficacy* berpengaruh terhadap kesuksesan karir. Dalam perusahaan, karyawan masih memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah akan tetapi karyawan telah merasa puas dengan karirnya.

Perilaku inovatif menurut Scott dan Bruce (1994) dalam Muluk dan Etikariena (2014) didefinisikan sebagai tindakan individu yang menghasilkan ide-ide yang bermanfaat dan memperluasnya ke anggota organisasi lainnya, inovasi dimulai ketika muncul sebuah masalah kemudian membuat ide atau solusi baik yang baru maupun yang diadaptasi dari luar organisasi. Menurut De Jong dan Hartog (2007) dalam Runhaar *et al.* (2013) menyatakan bahwa perilaku inovatif lebih diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengaplikasikan suatu hal baru yang memberikan manfaat untuk organisasi. Perilaku inovatif terkait dengan kreativitas, namun perilaku inovatif ini lebih kompleks jika dibandingkan dengan kreativitas karena perilaku inovatif sampai pada tahap mengaplikasikan ide-ide yang telah diciptakan. Dapat disimpulkan bahwa Perilaku Inovatif adalah suatu tindakan yang memunculkan ide dan tindakan baru maupun yang di adaptasi dari luar organisasi, yang nantinya bermanfaat untuk organisasi tersebut.

Menurut Muluk dan Etikariena (2014) perilaku inovatif dipengaruhi oleh faktor internal seperti tipe kepribadian dan gaya individu dalam memecahkan masalah. Faktor eksternal yaitu kepemimpinan dan dukungan untuk berinovasi. Sedangkan menurut Woods *et al.* (2018) perilaku inovatif dipengaruhi oleh keterbukaan dan kesadaran.

Penelitian ini menggunakan indikator dari Scott dan Bruce (1994). Indikator dari Scott dan

Bruce (1994) sesuai dengan kondisi di perusahaan dimana perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan organisasi inovatif. Selain itu, indikator ini paling sesuai untuk mengukur perilaku inovatif dalam sebuah team work.

Kesuksesan karir didefinisikan sebagai output dari keberhasilan kerja dan juga pencapaian kerja yang memiliki dampak positif secara psikologis (Seibert et al. 2001). Liu *et al.* (2015) menyatakan bahwa kesuksesan karir mengacu pada sarana yang mewujudkan pencapaian dan akuisisi daya melalui masa hidup vokasional. Turban *et al.* (2016) menjelaskan bahwa kesuksesan karir berasal dari karakteristik individu yang biasanya dikonseptualisasikan sebagai model mobilitas kontes, atau dukungan dan sponsor dari orang lain dilingkungan kerja. Dengan demikian, kesuksesan karir lebih besar ketika individu memiliki karakteristik tertentu dan didukung oleh individu yang lain. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kesuksesan karir adalah perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga menghasilkan suatu prestasi yang bermanfaat untuk perkembangan karir dan kepuasan karir.

Menurut Tohardi (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan karir yaitu pengalaman, pendidikan, dan prestasi. Sedangkan menurut Ng *et al.* (2005) kesuksesan karir dipengaruhi oleh status sosial-demografis, modal manusia, perbedaan individu stabil, dan sponsor organisasi.

Penelitian ini menggunakan indikator menurut Li *et al.* (2013). Indikator tersebut dipilih karena sesuai untuk mengukur kesuksesan karir karyawan di perusahaan yang dinilai tidak hanya sebatas pada pendapatan secara materiil melainkan lebih mengarah pada kesuksesan secara subjektif.

Self-Efficacy menurut Bandura (1978) dalam Fida *et al.* (2016) didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki individu terkait dengan kemampuannya dalam mengontrol dan melakukan tindakan yang sekiranya diperlukan untuk mengelola situasi tertentu. Hal ini merupakan ekspresi dari keterampilan individu dalam mempengaruhi cara mereka mengatur perilaku, pikiran, pilihan yang dibuat individu, serta upaya dan ketekunan yang mereka lakukan. Individu dapat berhasil mencapai tujuan mereka di bawah situasi yang menantang jika mereka percaya memiliki kemampuan untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan. Secara keseluruhan, *Self-Efficacy* telah terbukti melindungi terhadap faktor-faktor psikologis negatif seperti stres, burnout, dan kesehatan mental yang buruk.

Schwarzer *et al.* (2005) menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki pada diri seseorang terkait dengan kemampuannya dalam menghadapi segala tuntutan tugas dan pekerjaan. Selain itu *self-efficacy* mampu menentukan seberapa besar usaha yang perlu dilakukan oleh seseorang dalam sebuah kegiatan serta seberapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan tersebut. Berdasarkan pengertian yang telah dipaparkan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* adalah rasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki yang dapat mendorong suatu individu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

Menurut Chasanah (2008) *self-efficacy* dipengaruhi oleh pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis atau afektif. Sedangkan menurut Bandura (1998) yang mempengaruhi *self-efficacy* adalah sifat tugas yang dihadapi, intensif eksternal reward yang diterima orang lain, status atau peran individu dalam lingkungannya, dan informasi mengenai kemampuan dirinya.

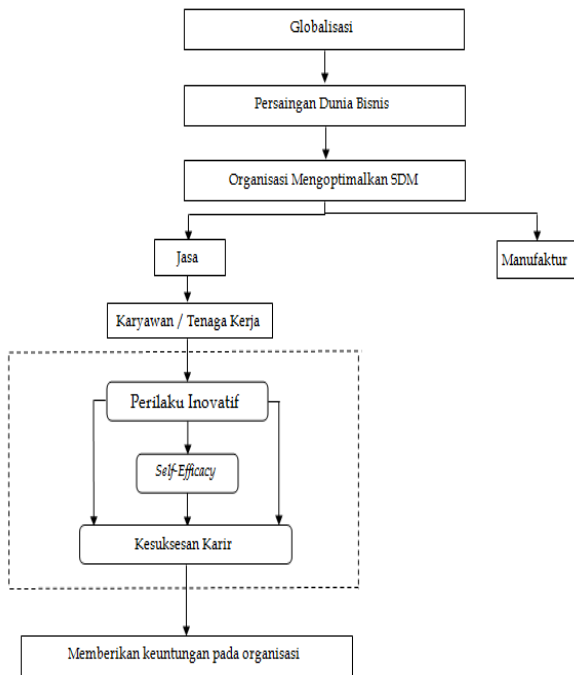
Penelitian ini menggunakan indikator menurut Schwarzer *et al.* (1997). Indikator ini dipilih karena sesuai dengan fenomena yang ada pada perusahaan karena terdapat target yang harus dicapai dalam pekerjaan dimana hal tersebut merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, oleh sebab itu perlu untuk mengukur tingkat kemampuan individu dalam mengatasi kesulitan dan tingkat kekuatan individu dalam menghadapi tugas dan tuntutan dalam perusahaan.

Dalam menghadapi globalisasi yang mengakibatkan persaingan bisnis semakin ketat, organisasi perlu mengoptimalkan seluruh aspek yang dimiliki. Sumber daya yang sangat dominan perannya dalam sebuah organisasi adalah karyawan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi, karena berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan cara untuk mempertahankan karyawan yang berkompentensi.

Adanya perubahan yang terjadi akibat persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat cenderung memberikan dampak terhadap kesuksesan karir dalam organisasi. Untuk memperkecil kemungkinan terjadinya dampak negatif dari adanya perubahan akibat persaingan dalam dunia bisnis, perusahaan dapat

mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan karir, yaitu perilaku inovatif.

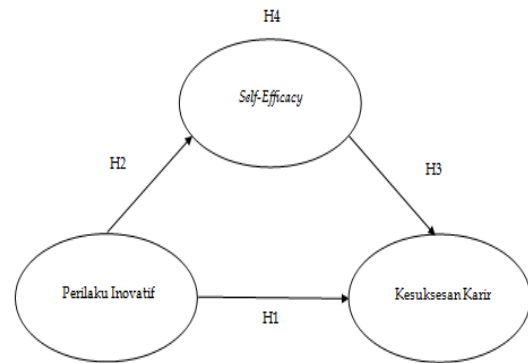
Berdasarkan latar belakang dan kajian pustaka dapat dikemukakan kerangka berpikir yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Perilaku inovatif tidak hanya dapat mempengaruhi kesuksesan karir, tetapi juga dapat mempengaruhi *self-efficacy*. Menurut Bandura (1994) dalam Fida et al. (2016), *self-efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi prospektif, maka dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* dapat mengindikasikan terciptanya kesuksesan karir.

Jika tingkat kesuksesan karir dalam perusahaan tinggi, maka hal tersebut dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan. Misalnya, kinerja karyawan semakin meningkat karena terciptanya suasana kerja yang menyenangkan akibat terjalinnya hubungan baik antara karyawan dan kepuasan karir yang baik. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli dalam penelitian terdahulu di atas, maka penelitian ini berfokus untuk membuktikan pengaruh dari perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir melalui *self-efficacy*. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2
Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dari penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga Perilaku Inovatif berpengaruh signifikan positif terhadap Kesuksesan Karir.
- H2 : Diduga Perilaku Inovatif berpengaruh signifikan positif terhadap *Self-Efficacy*.
- H3 : Diduga *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap Kesuksesan Karir.
- H4 : Diduga Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap Kesuksesan Karir melalui *Self-Efficacy*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena diperlukan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel yang akan diteliti dan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2018). Variabel independen penelitian ini adalah perilaku inovatif, sedangkan variabel dependennya yaitu kesuksesan karir dan variabel intervening ialah *self-efficacy*. Penelitian dilakukan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya, yang berlokasi di Jl. Basuki Rachmat No 98-104 Surabaya.

Menurut Sugiyono (2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan yang berjumlah 784 karyawan pada seluruh divisi PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya.

Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*. Teknik pengambilan sampel ini tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap

anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018). *Purposive sampling* digunakan karena pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018). Pertimbangan pengambilan sampel yaitu karyawan yang diberikan kebebasan untuk melakukan inovasi. Teknik ini digunakan karena jumlah sampel yang dapat digunakan telah ditetapkan oleh perusahaan yang dijadikan sebagai obyek penelitian, adapun jumlah sampel yang dapat digunakan yaitu sebanyak 89 karyawan.

Menurut Sugiyono (2018), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati secara spesifik, semua fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian.

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai instrumen penelitian yang nantinya akan mengukur variabel penelitian Perilaku Inovatif, Kesuksesan Karir dan *Self-Efficacy*. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup sehingga respon dapat dengan mudah dalam menjawab karena pilihan jawaban sudah tersedia di dalamnya. Pada Tabel 1 dapat dilihat instrumen yang akan digunakan.

Tabel 1
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Perilaku Inovatif (Scott, 1994)	Dukungan untuk Kreativitas	1-15
	Toleransi Perbedaan	16-22
Self-Efficacy (Schwarzer et al., 1997)	Tingkat kesulitan tugas	23-26
	Luas bidang tugas	27-29
	Kemampuan keyakinan	30-32
Kesuksesan Karir (Li et al., 2015)	Kepuasan Karir	33-37
	Daya Saing Organisasi yang Dirasakan	38-40
	Persepsi Daya Saing Organisasi Eksternal	41-43

Sumber: Diolah Peneliti

Skala likert digunakan sebagai skala pengukuran dalam penelitian ini. Skala ini diharapkan mampu mengukur persepsi, sikap, dan juga pendapat dari responden penelitian. Skala likert dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Skala Likert

No	Pernyataan	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Tidak Berpendapat/Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Diolah Peneliti

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan observasi. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari pengamatan secara langsung. Selain itu dapat menggunakan wawancara dan memberikan kuesioner yang nantinya akan dijawab oleh responden. Hasil tersebut nantinya akan dianalisis untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak signifikan. Sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder disini mampu memberikan informasi siap pakai untuk pengambilan keputusan dalam penelitian ini meskipun data sekunder ini nantinya dapat diolah lebih lanjut (Sugiyono 2018).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Valid atau tidaknya kuesioner ini dapat diketahui melalui uji validitas. Ketika kuesioner mampu mengungkap maksud dari apa yang ingin diukur maka dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut telah valid (Ghozali, 2014). Nilai AVE model yang baik jika nilainya lebih dari 0,05, dengan melihat nilai tersebut uji validitas dapat dilakukan (Ghozali, 2014). Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dari kuesioner penelitian. Kuesioner dikatakan baik apabila ketika diukur berkali-kali kuesioner tersebut konsisten, dan untuk mengetahui hal tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas (Ghozali, 2014). Composite reliability dan cronbach alpha digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas penelitian ini. Jika nilainya lebih dari 0,70 maka reliabilitasnya dikatakan baik (Ghozali, 2014).

Analisis statistik deskriptif berguna untuk menggambarkan hasil dari data yang telah terkumpul kemudian dapat ditarik kesimpulan yang dapat berlaku untuk umum (Sugiyono, 2018:147). Penelitian ini menggunakan skala likert yang memiliki lima kategori, berkisar antara skor 5 (sangat setuju) sampai 1 (sangat tidak setuju).

Analisis statistik inferensial berguna untuk mengolah data dari sampel yang telah diambil dari populasi. Analisis statistik ini sangat tepat jika populasi yang digunakan untuk mengambil sampel jelas dan mencakup semua populasi (Sugiyono, 2018:147).

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan teknik Structural Equation Model

(SEM) dengan menggunakan software smartPLS. Partial Least Square (PLS) merupakan teknik analisis yang dapat digunakan pada seluruh skala data, tidak memerlukan sampel yang besar serta tidak perlu banya asumsi. Untuk melihat hubungan antar variabel juga dapat menggunakan software ini (Ghozali, 2014).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil karakteristik responden karyawan berusia 20-29 tahun sebanyak 51 orang, usia 30-39 sebanyak 32 orang, usia 40-49 sebanyak 3 orang, dan usia 50-59 sebanyak 3 orang. Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 56 orang, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang. Responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 3 orang, pendidikan terakhir S1 sebanyak 80 orang, dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 6 orang. 53 orang responden telah menikah dan 36 responden belum menikah. Masa kerja 1-5 tahun sebanyak 59 orang, 6-10 tahun sebanyak 23 orang, 11-15 tahun sebanyak 2 orang, 23-30 tahun sebanyak 1 orang, dan 31-40 tahun yaitu sebanyak 4 orang.

Hasil analisis deskriptif dari jawaban responden mengenai perilaku inovatif nilai tertinggi yaitu indikator dukungan untuk kreatif dengan rata-rata 3,40 (sedang). Selanjutnya, indikator toleransi perbedaan memiliki nilai rata-rata 3,40 (sedang). Dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya masih terbilang sedang yaitu dengan skor rata-rata 3,47.

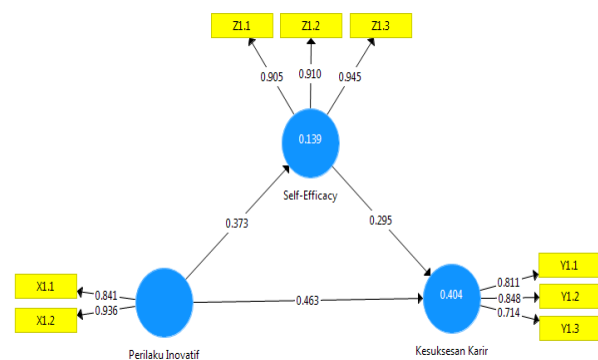
Nilai tertinggi mengenai *self-efficacy* yaitu pada indikator kemampuan keyakinan dengan skor rata-rata 3,74 (tinggi). Kemudian indikator luas bidang tugas memiliki skor rata-rata 3,73 (tinggi), dan indikator tingkat kesulitan tugas memiliki skor rata-rata 3,65 (sedang). Dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* yang dimiliki karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya sangat baik yaitu pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,71.

Nilai tertinggi mengenai kesuksesan karir yaitu pada indikator persepsi daya saing organisasi eksternal dengan skor rata-rata 3,59 (sedang). Kemudian indikator kepuasan kerja memiliki skor rata-rata 3,55 (sedang), dan indikator daya saing organisasi yang dirasakan memiliki skor rata-rata 3,53 (sedang). Dapat disimpulkan bahwa kesuksesan karir karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya masih terbilang sedang yaitu dengan skor rata-rata 3,56.

Hasil Analisis Statistik Inferensial

Structural Equation Modeling dengan menggunakan software Smart PLS versi 3.0. PLS digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. 89 karyawan digunakan sebagai sampel sehingga analisis menggunakan PLS lebih tepat. Analisis SEM-PLS dilakukan menggunakan beberapa penilaian diantaranya menilai model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Hipotesis dalam penelitian ini adalah pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karyawan melalui *self-efficacy* karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya. Seluruh indikator dianggap valid jika nilai lebih dari 0,70, namun jika nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Ghozali, 2014).

Berdasarkan uji measurement model nilai loading faktor dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3
Uji Measurement Model

Sumber: Output SmartPLS 3.2.8 (2019)

Pada Tabel 3 hasil menunjukkan bahwa seluruh indikator perilaku inovatif valid, dikarenakan nilai seluruh item > 0,70.

Tabel 3
Outer Loading Variabel Perilaku Inovatif

Item	Outer Loading	Keterangan
X1.1	0,841	Valid
X1.2	0,936	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3.2.8 (2019)

Pada Tabel 4 hasil menunjukkan bahwa seluruh indikator *self-efficacy* valid, dikarenakan nilai dari seluruh item > 0,70.

Tabel 4
Outer Loading Variabel *Self-Efficacy*

Item	Outer Loading	Keterangan
Z1.1	0,905	Valid
Z1.2	0,910	Valid
Z1.3	0,945	Valid

Sumber : Output SmartPLS 3.2.8 (2019)

Tabel 5
Outer Loading Variabel Kesuksesan Karir

Item	Outer Loading	Keterangan
Y1.1	0,811	Valid
Y1.2	0,848	Valid
Y1.3	0,714	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3.2.8 (2019)

Pada Tabel 5 hasil menunjukkan bahwa semua indikator kesuksesan karir valid, dikarenakan semua item memiliki nilai > 70. Berdasarkan tabel 4.5 4.6 Dan 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki *convergent validity* yang baik, karena nilai outer loading > 0,70.

Untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran ini konsisten maka dapat menggunakan composite reliability. *Composite reliability* dapat digunakan untuk menguji nilai reliabilitas antara blok indikator dan konstruk yang membentuknya.

Tabel 6
Composite Reliability Variable

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Perilaku Inovatif	0,883
<i>Self-Efficacy</i>	0,943
Kesuksesan Karir	0,835

Sumber: Output SmartPLS 3.2.8 (2019)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dari seluruh variabel lebih besar dari 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa model variabel tersebut telah memiliki reliabilitas yang baik karena telah memenuhi *composite reliability*.

Untuk mengevaluasi konsistensi dapat menggunakan *cronbach's alpha*. Hasil ini akan memperkuat hasil yang telah diuji sebelumnya pada *composite reliability*. Hasil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Cronbach's Alpha Variable

Variabel	Cronbach's Alpha
Perilaku Inovatif	0,747
<i>Self-Efficacy</i>	0,910

Kesuksesan Karir	0,709
------------------	-------

Sumber: Output SmartPLS 3.2.8 (2019)

Nilai *cronbach's alpha* dapat digunakan jika lebih dari 0,60 (Siregar, 2014). Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa model variabel mempunyai reliabilitas yang baik karena nilai dari semua konstruk > 0,60.

Tabel 8
Nilai R-Square Model

Variabel	R-Square
Perilaku Inovatif	
<i>Self-Efficacy</i>	0,139
Kesuksesan Karir	0,404

Sumber: Output SmartPLS 3.2.8 (2019)

Pada Tabel 8 Hasil menunjukkan bahwa perilaku inovatif pada *self-efficacy* memiliki nilai R-Square 0,139 sehingga dapat diartikan variabel perilaku inovatif mampu menjelaskan *self-efficacy* sebesar 14%. Kemudian sebesar 86% variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini dapat menjelaskan *self-efficacy* pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya.

Pada Tabel 8 dapat diketahui model pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir memiliki R-Square 0,404 sehingga diartikan bahwa 40% perilaku inovatif mampu menjelaskan kesuksesan karir. Kemudian 60% variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini dapat menjelaskan kesuksesan karir pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya.

Q-Square predictive relevance dapat digunakan untuk mengevaluasi model PLS. Nilai dapat dilihat dalam perhitungan berikut ini :

$$\begin{aligned}
 &= 1 - (\sqrt{1-R1^2}) \times (\sqrt{1-R2^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1-0,139^2}) \times (\sqrt{1-0,404^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{0,980}) \times (\sqrt{0,836}) \\
 &= 1 - (0,989 \times 0,914) \\
 &= 0,09
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai Q-Square predictive relevance sebesar 0,09 dimana nilai tersebut lebih besar dari nol. Hal tersebut menunjukkan model memiliki predictive relevance yang dapat menjelaskan model sebesar 9%.

Inner model dapat digunakan untuk melihat hubungan antar konstruk dan nilai signifikansi pada tabel path coefficients yang dapat dilihat pada Tabel 9 dibawah ini.

Tabel 9
Hasil Path Coefficient

Hubungan Antara Variabel	Original Sample	T-Statistics	Keterangan	Kesimpulan
Perilaku Inovatif → Kesuksesan Karir	0,436	4,767	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis Diterima
Perilaku Inovatif → Self-Efficacy	0,373	2,592	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis Diterima
Self-Efficacy → Kesuksesan Karir	0,295	2,588	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis Diterima

Sumber: Output SmartPLS 3.2.8 (2019)

Perilaku inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan karir dengan nilai t-statistic $4,767 > 1,96$. Hasil nilai koefisien estimate menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku inovatif maka kesuksesan karir semakin tinggi pula, ini dikarenakan nilai sebesar 0,436. Dapat disimpulkan adanya perbandingan lurus karena nilai adalah positif.

Perilaku inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* dengan nilai t-statistic $2,592 > 1,96$. Nilai koefisien *estimate* sebesar 0,373 yang berarti semakin tinggi perilaku inovatif maka semakin tinggi pula *self-efficacy* karyawan. Dapat dilihat adanya perbandingan lurus karena nilai adalah positif.

Self-efficacy mempunyai pengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir karena nilai t-statistic $2,588 > 1,96$. Kemudian untuk nilai koefisien *estimate* yaitu 0,295 berarti semakin tinggi *self-efficacy* akan semakin tinggi pula kesuksesan karir karyawan. Dapat disimpulkan adanya perbandingan lurus karena nilai adalah positif.

Tabel 10
Hasil Indirect Effect

Hubungan	Original Sample	T-Statistics	Keterangan	Kesimpulan
Perilaku Inovatif → Kesuksesan Karir	0,436	4,767	Signifikan	Hipotesis Diterima
Perilaku Inovatif → Self-Efficacy → Kesuksesan Karir	0,110	1,918	Tidak Memediasi	Hipotesis Ditolak

Sumber: Output PLS 3.0 (2019)

Dari Tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai koefisien perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir yaitu sebesar 4,767. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir. Sedangkan nilai koefisien perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir melalui *self-efficacy* yaitu sebesar 1,918. Artinya nilai koefisien pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir melalui *self-efficacy* lebih kecil dari pengaruh secara langsung perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* tidak mampu memediasi pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya. Besarnya koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dihitung menggunakan rumus menurut Hayes (2013) sebagai berikut:

Direct Effect: Perilaku Inovatif → Kesuksesan Karir = 0,436

Indirect Effect: Perilaku Inovatif → *Self-Efficacy* → Kesuksesan Karir = $(0,373) \times (0,295) = 0,110$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara langsung memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh secara tidak langsung. Sehingga dapat diartikan bahwa *self-efficacy* tidak mampu memediasi hubungan dari perilaku inovatif dan kesuksesan karir.

Hasil penelitian berdasarkan analisis data empiris yang sehubungan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir melalui *self-efficacy* karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Kantor Pusat Surabaya.

Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kesuksesan Karir

Hasil pengujian menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kesuksesan karir. Hal ini diketahui dari data yang menunjukkan bahwa nilai t-statistik memiliki nilai 4,767 yaitu lebih dari 1,96 sehingga H1 diterima.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Aime *et al.* (2011) dan Seibert *et al.* (2001) yang mengatakan bahwa perilaku inovatif secara positif mempengaruhi kesuksesan karir. Mendorong perilaku inovatif akan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kepuasan serta kesuksesan karir mereka, selain itu inovasi mampu

meningkatkan peran karyawan untuk mengarah pada kesuksesan karir subyektif.

Berdasarkan hasil penelitian jika terdapat pengaruh positif dan signifikan maka dapat dijelaskan bahwa semakin baik perilaku inovatif yang dimiliki karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya maka kesuksesan karir karyawan semakin baik pula. Berdasarkan hasil estimasi *inner model* diketahui bahwa perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir memiliki koefisien estimate bertanda positif yaitu sebesar 0,436. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang besar terhadap kesuksesan karir karyawan.

Perilaku inovatif yang dimiliki karyawan yaitu berupa inovasi-inovasi dalam mencari nasabah, misalnya karyawan memanfaatkan sosial media untuk memberikan informasi dan menawarkan keuntungan-keuntungan menjadi nasabah bank Jatim. Semakin baik dukungan untuk kreativitas dan toleransi perbedaan, baik dalam menciptakan ide-ide kreatif maupun mencoba cara baru yang berbeda dalam memecahkan suatu masalah maka akan menyebabkan meningkatnya kesuksesan karir karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya. Selain itu, peningkatan kesuksesan karir karyawan juga dapat disebabkan oleh organisasi yang fleksibel serta terbuka dengan perubahan, adanya kebebasan bagi karyawan untuk merealisasikan ide-ide kreatif yang dimiliki, dan adanya dukungan ketika karyawan melakukan sesuatu yang berbeda dengan karyawan lainnya.

Melalui pengamatan yang peneliti lakukan, PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya sangat mendukung dan mengapresiasi karyawan yang memiliki kreativitas tinggi. Hal ini dibuktikan dengan adanya The Best Employee Award yang diselenggarakan setiap tahunnya untuk memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi. Penghargaan tersebut bukan hanya sekedar apresiasi bagi karyawan, tetapi juga merupakan sebuah motivasi bagi seluruh karyawan untuk berprestasi dan meningkatkan kreativitasnya dalam menciptakan inovasi sehingga mampu memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat.

Hal ini juga didukung dengan hasil analisis deskriptif jawaban responden untuk variabel perilaku inovatif yaitu berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 3,47 dan hasil analisis deskriptif variabel kesuksesan karir berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 3,56.

Perilaku inovatif mampu untuk meningkatkan kesuksesan karir karyawan dengan memberikan kebebasan untuk karyawan dalam melakukan perubahan, serta memberi kebebasan pada karyawan untuk menggunakan kreativitas mereka dalam pekerjaan yang nantinya akan memberikan rasa puas bagi karyawan terhadap pekerjaannya sehingga mampu menciptakan kesuksesan karir karyawan.

Nilai terkecil terdapat pada salah satu pernyataan dalam indikator dukungan untuk kreativitas yaitu mendapat imbalan ketika tidak mengganggu anggota lain. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa kurang mendapatkan imbalan ketika mereka mendukung karyawan lain untuk menciptakan kreativitas dengan cara tidak mengganggu karyawan tersebut, misalnya ketika beker. Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan memberikan apresiasi kepada karyawan ketika mereka mendukung karyawan lain untuk berinovasi, sehingga karyawan dapat menciptakan berbagai inovasi tanpa adanya hambatan dari karyawan lain yang nantinya akan berdampak pada kesuksesan karir mereka.

Berdasarkan hasil penelitian ini jika berpengaruh positif signifikan maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi perilaku inovatif yang dimiliki karyawan maka kesuksesan karir karyawan akan semakin meningkat. Hasil estimasi *inner model* menggunakan software smartPLS dapat diketahui bahwa perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir memiliki nilai koefisien estimate bertanda positif yaitu sebesar 0,436. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang besar terhadap kesuksesan karir karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya.

Peningkatan kesuksesan karir ini dikarenakan perusahaan sangat fleksibel dan selalu berusaha beradaptasi dan selalu terbuka dengan perubahan, misalnya di era digital saat ini perusahaan terus meningkatkan layanan yang berbasis teknologi seperti internet banking, mobile banking, dan juga mengembangkan teknologi QR Code untuk kemudahan transaksi e-banking. Dukungan lainnya terhadap inovasi juga diberikan oleh perusahaan dalam bentuk materiil, yaitu dengan mengalokasikan anggaran sebesar Rp.50 miliar pada tahun 2018 untuk mendukung pengembangan teknologi informasi.

Dukungan terhadap inovasi dan perubahan yang diberikan perusahaan sangat mendukung terciptanya perilaku inovatif karyawan, karyawan semakin mudah untuk berkegiatan dan merealisasikan

ide-ide kreatifnya karena kebebasan dan dukungan dari perusahaan. Hal tersebut menjadikan karyawan mampu menghadapi situasi yang menantang dan mampu beradaptasi dengan ide-ide atau teknologi baru. Karyawan dalam perusahaan memiliki target yang harus dicapai untuk mendapatkan manajemen karir, oleh sebab itu karyawan harus mampu mencari cara agar mampu mencapai target tersebut dengan berbagai usaha diantaranya dengan cara ide-ide kreatif. Ketika karyawan mampu menciptakan cara-cara baru yang inovatif serta memberikan dukungan dan toleransi pada cara-cara baru yang digunakan dalam menyelesaikan dan memenuhi target pekerjaan, maka akan semakin mendorong pengembangan dan peningkatan karir karyawan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa perilaku inovatif mampu mempengaruhi kesuksesan karir karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya. Semakin tinggi perilaku inovatif karyawan maka kesuksesan karirnya akan semakin meningkat.

Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Self-Efficacy

Hasil pengujian menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap *self-efficacy*. Hal ini dapat diketahui dari data yang menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 2,592 yaitu lebih dari 1,65 sehingga H2 diterima.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Grosser *et al.* (2017) dan Runhaar *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*. Perilaku inovatif karyawan mampu memfasilitasi seseorang untuk melakukan perubahan dalam menyelesaikan masalah dan meningkatkan *self-efficacy* yang merupakan karakteristik pribadi yang berharga.

Berdasarkan hasil penelitian ini jika berpengaruh positif signifikan maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi perilaku inovatif yang dimiliki karyawan maka *self-efficacy* karyawan akan semakin meningkat. Hasil estimasi *inner model* menggunakan *software smartPLS* dapat diketahui bahwa perilaku inovatif terhadap *self-efficacy* memiliki nilai koefisien estimate bertanda positif yaitu sebesar 0,373. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang besar terhadap *self-efficacy* karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya.

Peningkatan *self-efficacy* ini dikarenakan perusahaan sangat fleksibel dan selalu berusaha beradaptasi dengan perubahan dan juga terbuka oleh setiap perubahan, sehingga mendukung karyawan agar mampu menciptakan pemikiran-pemikiran kreatif yang nantinya mempermudah dalam mencari solusi dari sebuah masalah yang dihadapi. Selain itu, karyawan akan lebih percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki karena mampu dengan mudah menghadapi tantangan-tantangan dalam pekerjaan dengan perilaku inovatif yang dimiliki. Bekerja pada sebuah bank dituntut untuk mencapai target, oleh karena itu karyawan harus mempunyai cara bagaimana target tersebut dapat dicapai yaitu salah satunya dengan cara meningkatkan kepercayaan diri yang dimiliki.

Melalui hasil pengamatan yang penulis lakukan, karyawan memiliki kepercayaan diri yang tinggi ketika mereka mampu menciptakan kreativitas, hal ini terjadi karena perusahaan selalu memberikan reward setiap tahun pada *The Best Employee Award*, penghargaan ini diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan kreatif. Karyawan yang memperoleh penghargaan tentunya akan semakin percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki karena telah mendapat pengakuan dari perusahaan. Selain itu, perusahaan sangat mendukung adanya inovasi serta sangat terbuka terhadap perubahan. Hal ini dibuktikan bahwa setiap tahunnya perusahaan selalu melakukan inovasi baik pada produk yang dihasilkan perusahaan maupun pada layanan yang diberikan kepada nasabah. Inovasi-inovasi yang diciptakan oleh perusahaan tidak terlepas dari pemikiran-pemikiran kreatif yang dimiliki oleh karyawannya.

Dukungan dan kebebasan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan untuk berinovasi menjadikan karyawan lebih kreatif dan percaya diri terhadap kemampuan yang mereka miliki, dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan ini misalnya berupa pemberian reward untuk karyawan yang berprestasi, dan tersedianya anggaran dana untuk inovasi. Selain itu perusahaan juga terbuka dengan perubahan, sebagai contoh kecil terdapat kotak saran di setiap ruangan divisi yang artinya perusahaan bersedia menerima kritik dan saran untuk sebuah perubahan yang positif. Kepercayaan diri ini muncul karena kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkat karena karyawan secara terus-menerus berusaha melakukan perubahan.

Hasil analisis deskriptif jawaban responden untuk variabel perilaku inovatif memiliki nilai rata-rata sebesar 3,47 yang termasuk dalam kategori

rendah. Sedangkan untuk variabel *self-efficacy* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,71 yang termasuk dalam kategori tinggi. Perilaku inovatif mampu meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, dibuktikan melalui dukungan perusahaan yang selalu memantau dan mengapresiasi pencapaian karyawan, pemberian reward dan manajemen karir mampu meningkatkan kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki.

Nilai terkecil terdapat pada salah satu pernyataan dalam indikator tingkat kesulitan tugas yaitu jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan cara untuk mendapatkan apa yang saya inginkan.

Hal ini berarti karyawan merasa setiap pencapaiannya tergantung pada dukungan dari karyawan lain, misalnya ketika karyawan ingin menggunakan sosial media sebagai sarana untuk mendapatkan nasabah tetapi tidak didukung oleh karyawan lain karena mungkin dirasa kurang efektif, maka cara tersebut otomatis tidak dapat digunakan oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu, karyawan perlu meningkatkan kemampuannya dalam meyakinkan karyawan lain bahwa inovasi yang dilakukan dapat memberikan manfaat positif, sehingga nantinya karyawan lain dapat mendukung setiap upaya yang dilakukan oleh sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil secara statistik dan pengamatan yang penulis lakukan di perusahaan, dapat diketahui bahwa perilaku inovatif mampu memberikan pengaruh terhadap *self-efficacy* karyawan. Semakin baik inovasi yang dimiliki karyawan maka akan memicu *self-efficacy* yang semakin tinggi.

Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kesuksesan Karir

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kesuksesan karir. Hal ini diketahui dari data yang menunjukkan bahwa nilai t-statistik memiliki nilai 2.588 yaitu lebih dari 1,65 sehingga H3 diterima.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Hirschi & Jeansch (2015) yang mengatakan bahwa *self-efficacy* secara positif mempengaruhi kesuksesan karir. Hal ini dikarenakan kepercayaan diri yang lebih besar mampu membuat seseorang lebih menguasai tantangan dalam karir mereka dan lebih terlibat dalam mengelola karirnya secara proaktif. Penelitian ini didukung oleh Spurk dan Abele (2014) yang menyatakan bahwa *self-efficacy*

berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir. Penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* pada awal karir individu memiliki efek langsung pada kesuksesan selanjutnya, maka menumbuhkan *self-efficacy* mampu menunjang keberhasilan dan peningkatan karir.

Berdasarkan hasil penelitian ini jika berpengaruh positif signifikan maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan maka kesuksesan karir karyawan semakin meningkat. Hasil estimasi *inner model* menggunakan *software smartPLS* dapat diketahui bahwa *self-efficacy* terhadap kesuksesan karir memiliki nilai koefisien estimate bertanda positif yaitu sebesar 0,295. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang besar terhadap kesuksesan karir.

Melalui informasi yang peneliti peroleh dari penelitian terdahulu yang dilakukan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya, menyatakan bahwa untuk mendapatkan manajemen karir seluruh karyawan dituntut untuk mencari nasabah setiap tahunnya. Karyawan harus mampu memperoleh nilai diatas 3 dari skala penilaian 1-5 yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Manajemen karir yang akan diperoleh karyawan ketika mampu mencapai target dari perusahaan diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan program *Staf Development Program* (SDP), *Manager Development Program* (MDP), *Executive Development Program* (EDP). SDP ini diberikan dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan di bidang manajerial perbankan (*Managerial competencies*), operasional perbankan (*Technical competencies*) khususnya dibidang kredit, dan pemasaran dana. MDP ini digunakan untuk menempati posisi strategis di Bank Jatim menjadi manajer yang handal dan profesional pada masa yang akan datang. Pendidikan MDP ini dirancang dan dilaksanakan dalam bentuk yang lebih implementatif terhadap tugas pada posisi Pemimpin Bidang Operasional atau yang setingkat. Melalui program pendidikan ini diharapkan para peserta menjadi manajer yang handal dan profesional dalam menghadapi setiap perubahan-perubahan bisnis yang terjadi. EDP merupakan program untuk mempersiapkan calon-calon Pemimpin Cabang yang handal dan merupakan langkah strategis yang harus dilakukan oleh manajemen dalam mendukung keberhasilan bisnis Bank. Dalam mengukur kinerja calon Pemimpin

Cabang Bank Jatim mempunyai sistem untuk mengukur Knowledge, Skill, dan Attitude para calon Pemimpin Cabang yang disesuaikan dengan level Hard dan Soft Competencies Pemimpin Cabang.

Hasil analisis deskriptif jawaban responden untuk variabel *self-efficacy* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,71 yaitu termasuk pada kategori tinggi, sedangkan variabel kesuksesan karir memiliki nilai rata-rata sebesar 3,56 yaitu termasuk dalam kategori sedang. *Self-efficacy* mampu meningkatkan kesuksesan karir karyawan dengan rasa percaya diri dalam menghadapi tugas yang sulit serta keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki sehingga mampu mencapai target mencari nasabah yang diberikan oleh perusahaan.

Nilai terkecil terdapat pada salah satu pernyataan dalam indikator kepuasan karir yaitu saya puas dengan kesuksesan yang saya raih dalam karir saya.

Hal ini berarti karyawan merasa pencapaian yang mereka raih selama ini belum sesuai dengan target yang mereka inginkan. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan belum mampu mencapai target mencari nasabah yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan memberikan nilai dengan skala 1-5 dimana karyawan harus mampu mencapai angka diatas 3 untuk mendapatkan manajemen karir. Namun, hal tersebut tidak terlalu memberikan dampak yang merugikan perusahaan, karena pada pernyataan saya puas dengan kemajuan yang saya buat menuju tujuan untuk kemajuan karir saya memiliki nilai relatif tinggi. Artinya, meskipun karyawan sering merasa tidak puas dengan pencapaiannya, namun karyawan selalu dapat memberikan kemajuan dan peningkatan pada perkembangan karirnya.

Peningkatan kesuksesan karir ini dikarenakan karyawan merasa mampu mengelola dan menyelesaikan masalah yang sulit ketika mereka berusaha cukup keras. Ketika karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tantangan dalam pekerjaan dengan baik, maka akan tercipta kepuasan karir yang dirasakan oleh karyawan sehingga kesuksesan karir secara subyektif dapat tercapai. *Self-efficacy* diasumsikan mempengaruhi hasil dengan mengarahkan perhatian, memobilisasi usaha, mempengaruhi kegigihan, dan menyusun perilaku. *Self-efficacy* memungkinkan orientasi dan regulasi jangka panjang dari tindakan seseorang, sehingga *self-efficacy* dapat menjadi penentu keberhasilan karyawan. selain itu, *self-efficacy* merupakan kemampuan yang mampu memotivasi

karyawan untuk berhasil melakukan tugas dan tantangan dalam pekerjaan.

Berdasarkan analisis diatas dapat diketahui bahwa *self-efficacy* mampu mempengaruhi kesuksesan karir karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya. Semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka kesuksesan karirnya akan semakin meningkat.

Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kesuksesan Karir Melalui *Self-Efficacy*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien dari pengaruh langsung perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir adalah sebesar 4,767. Sedangkan pengaruh tidak langsung perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir melalui *self-efficacy* memiliki nilai koefisien sebesar 1,918. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir melalui *self-efficacy* lebih kecil dari pada pengaruh secara langsung perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* tidak mampu memediasi pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya, dengan demikian hipotesis keempat ditolak.

Variabel mediasi dapat meningkatkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui fungsi mediasinya. Variabel mediasi diperlukan jika tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen atau pengaruh antara dua variabel tersebut sedikit. Sedangkan pada penelitian ini pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir memiliki nilai lebih besar dibandingkan nilai pengaruh melalui *self-efficacy* yang digunakan sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dan et al. (2018) yang menyatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan positif terhadap kesuksesan karir melalui *self-efficacy*, hal ini dikarenakan individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung mencapai hasil yang sukses ketika mereka memiliki kesadaran akan inovasi dan mengimplementasikan di tempat kerja. Hasil yang berbeda juga ditunjukkan oleh penelitian Xu et al. (2018) yang mengemukakan bahwa *self-efficacy* mampu memediasi pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir. Hal tersebut dikarenakan karyawan dengan *self-efficacy* yang kuat dan

mengandalkan faktor-faktor seperti perilaku inovatif dan dukungan organisasi akan mampu menetapkan tujuan yang efektif. Oleh karena itu, karyawan dengan perilaku inovatif dan *self-efficacy* tingkat tinggi dapat memperkuat peluang mereka untuk sukses dalam karir. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu karena karyawan dalam perusahaan menganggap bahwa tanpa adanya perilaku inovatif *self-efficacy* telah mampu mendorong terciptanya kesuksesan karir, mengingat tingkat *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan berada pada skala tinggi dan sedang.

Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir melalui *self-efficacy* tidak mampu memediasi dua variabel tersebut. Sehingga dapat diartikan bahwa *self-efficacy* dapat berdiri sendiri menjadi variabel yang mampu mempengaruhi kesuksesan karir tanpa menjadi variabel mediasi dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku inovatif maka akan meningkatkan kesuksesan karir karyawan. Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku inovatif maka akan semakin tinggi pula *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir. Artinya semakin tinggi *self-efficacy* dalam diri karyawan maka akan meningkatkan kesuksesan karir karyawan. *Self-efficacy* tidak mampu memediasi pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya. Artinya *self-efficacy* mampu berdiri sendiri menjadi variabel yang mempengaruhi kesuksesan karir tanda harus memediasi.

Keterbatasan dan Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya meneliti variabel perilaku inovatif, *self-efficacy*, dan kesuksesan karir. Hasil R-Square menunjukkan bahwa perilaku inovatif hanya mampu menjelaskan *self-efficacy* sebesar 14% dan perilaku inovatif hanya mampu

menjelaskan kesuksesan karir sebesar sebesar 40%. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yaitu dapat menggunakan variabel lain yang mampu menjelaskan *self-efficacy* dan kesuksesan karir lebih besar dari variabel perilaku inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abele, A. E., & Spurk, D. 2009. The Longitudinal Impact of Self-Efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53–62.
- Aime, F., Dyne, L. Van, & Petrenko, O. V. 2011. Role Innovation Through Employee Social Networks: The Embedded Nature of Roles and Their Effect on Job Satisfaction and Career Success. *Organizational Psychology Review*, 4(1), 339–361.
- Azizah, S. N., & Ma'rifah, D. 2017. Motivasi Usaha Sebagai Mediator Hubungan antara Perilaku Inovatif dan Kreativitas Terhadap Keberhasilan Pengusaha Batik Tulis di Kabupaten Kebumen. *Sustainable Competitive Advantage*, 7, 603–615.
- Bandura, A. 1978. Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 1, 139–161.
- Bandura, A. 1998. Self-Efficacy. *Encyclopedia of Mental Health*, 4, 71–81.
- Brown, S. P., Jones, E., & Leigh, T. W. 2005. The Attenuating Effect of Role Overload on Relationships Linking Self-Efficacy and Goal Level to Work Performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 972–979.
- Chasanah, N. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self-Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja*. Tesis.
- Chughtai, A. 2018. Authentic Leadership, Career Self-Efficacy and Career Success: A Cross-Sectional Study. *Career Development International*, 23(6/7), 595–607.
- De Jong, J. P. J., & Hartog, D. N. Den. 2007. How Leaders Influence Employees Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64.
- Fida, R., Laschinger, H. K. S., & Leiter, M. P. 2016. The Protective Role of Self-Efficacy Against Workplace Incivility and Burnout in Nursing: A Time-Lagged Study. *Health Care Management Review*, 1–9.
- Ghozali, I. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Semarang: Badan

- Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grosser, T. J., Venkataramani, V., & Labianca, G. J. 2017. An Alter-Centric Perspective on Employee Innovation : The Importance of Alters' Creative Self-Efficacy and Network Structure. *Journal of Applied Psychology*.
- Hall, P. 2000. Creative Cities and Economic Development. *Urban Studies*, 37(4), 639–649.
- Hirschi, A., & Jaensch, V. K. (2015). Narcissism and Career Success : Occupational Self-Efficacy and Career Engagement as Mediators. *Personality and Individual Differences*, 77, 205–208.
- Li, Z., You, L., Lin, H., & Chan, S. W. 2013. The Career Success Scale in Nursing : Psychometric Evidence to Support The Chinese Version. *Journal of Advanced Nursing*, 70(5r), 1194–1203.
- LinkedIn. 2014. Hasil Survei LinkedIn Tingkat Kepuasan Kerja. Retrieved February 3, 2019, from <http://www.theprtalk.com/newsroom/hasil-survei-linkedin-tingkat-kepuasan-kerja>
- Liu, J., Yang, J., Yang, Y., & Liu, Y. 2015. The Relationships Among Perceived Organizational Support , Intention to Remain , Career Success and Self-Esteem in Chinese Male Nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 1–5.
- Muluk, H., & Etikariena, A. 2014. Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan. *Hubs-Asia*, 18(2), 77–88.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. 2005. Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367–408.
- Peiperl, M., Arthur, M., & Goffee, R. (2001). Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives. *Johnson Graduate School of Management*, 46(3), 563–566.
- Runhaar, P. ., Sanders, K., & Yang, H. 2013. *Promoting Teachers' Innovative Behaviour: The roles of Interdependence, Occupational Self-Efficacy and Learning Goal Orientation*, 1–13.
- Schwarzer, R., Boehmer, S., Luszczynska, A., Mohamed, N. E., & Knoll, N. 2005. Dispositional Self-Efficacy as a Personal Resource Factor in Coping After Surgery. *Personality and Individual Differences*, 39, 807–818.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. 1994. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Liden, R. C., Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. 2001. A Social Capital Theory of Career Success. *The Academy of Management Journal*, 44(2), 219–237.
- Spurk, D., & Abele, A. E. 2014. Synchronous and Time-Lagged Effects between Occupational Self-Efficacy and Objective and Subjective Career Success : Findings from a Four-Wave and 9-Year Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 119–132.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.12.002>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sura, K., & Hadi, C. 2017. Hubungan Antara Perilaku Inovatif dan Self-Efficacy Penyiar Radio di RRI Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*.
- Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura.
- Turban, D. B., Moake, T. R., Wu, S. Y., & Cheung, Y. H. 2016. Linking Extroversion and Proactive Personality to Career Success : The Role of Mentoring Received and Knowledge. *Journal of Career Development*, 1–14.
- Woods, S. A., Mustafa, M. J., Anderson, N., & Sayer, B. 2018. Innovative Work Behavior and Personality Traits Examining The Moderating Effects of Organizational Tenure. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 29–42.
- Zacher, H. 2014. Career Adaptability Predicts Subjective Career Success Above and Beyond Personality Traits and Core Self-Evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30.