

**KEPRIBADIAN PROAKTIF TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF
KARYAWAN *FOOD AND BEVERAGE* GENERASI MILENIAL
*PROACTIVE PERSONALITY TO INNOVATIVE WORK BEHAVIOR OF
MILLENNIAL GENERATION FOOD AND BEVERAGE EMPLOYEES***

Grace Putri Nuryadi⁽¹⁾, Dian Dwi Nur Rahmah⁽²⁾

Department of Psychology, Mulawarman University, Indonesia⁽¹⁾⁽²⁾

Email: graceputrinuryadi29@gmail.com⁽¹⁾, dian.dnr@fisip.unmul.ac.id⁽²⁾

Abstrak: Perilaku yang dilakukan karyawan untuk menciptakan, mengembangkan, dan merealisasikan ide-ide baru sebagai bentuk inovasi bagi perusahaan disebut sebagai perilaku kerja inovatif. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku kerja inovatif adalah kepribadian proaktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif karyawan milenial yang bekerja dibidang *food and beverage*. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 155 karyawan milenial yang bekerja dibidang *food and beverage* yang dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan skala kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi sebesar 0.502 dan $p < 0.05$ yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif. Implikasi praktis dalam penelitian ini adalah kepribadian proaktif mendorong karyawan untuk memiliki inisiatif dan motivasi untuk membawa perubahan berupa inovasi-inovasi bagi perusahaan sehingga memunculkan perilaku kerja inovatif.

Kata Kunci: Perilaku kerja inovatif; inovasi; kepribadian proaktif; karyawan milenial; karyawan *food and beverage*

Abstract: The behavior carried out by employees to create, develop, and realize new ideas as a form of innovation for the company is called innovative work behavior. Apart from that, another factor that can influence innovative work behavior is a proactive personality. This research aims to determine the relationship between proactive personality and innovative work behavior of millennial employees who work in the food and beverage sector. This research method uses a quantitative approach. The subjects of this research were 155 millennial employees who work in the food and beverage sector that were selected using purposive sampling techniques. The data collection method used is a proactive personality scale and innovative work behavior, then being tested by pearson product moment correlation test. The result of this study show a correlation value of 0.502 and $p < 0.05$, which means there is a positive and significant relationship between proactive personality and innovative work behavior. The practical implication in this study is that proactive personalities encourage employees to have initiative and motivation to bring change in the form of innovations for the company so as to bring innovative work behavior.

Keywords: Innovative work behavior; innovation; proactive personality; millennial employees; food and beverage employees

PENDAHULUAN

Bisnis di bidang makanan dan minuman (*food and beverage*) menjadi cabang bisnis yang tengah populer di berbagai kalangan masyarakat (Andreas & Sari, 2023). Berdasarkan hasil survei Kementerian Perindustrian (2022) pertumbuhan industri makanan dan minuman dari tahun 2020 sampai dengan 2023 terus mengalami peningkatan yang signifikan serta dinobatkan sebagai subsektor yang memberi kontribusi terbesar pada PDB industri pengolahan non-migas yakni sebesar 37.82%. Badan Pusat Statistik (2023) mencatat kinerja industri makanan dan minuman secara tahunan meningkat yakni sebanyak 5.33%.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Samarinda (2021) usaha IMK yang ada di Provinsi Kalimantan Timur didominasi oleh industri makanan dan minuman dengan jumlah 10.328 usaha. Berkembangnya dunia usaha industri makanan dan minuman mengakibatkan banyak usaha sejenis bermunculan sehingga menimbulkan persaingan bisnis yang semakin kompetitif (Hardini dkk., 2022). Untuk dapat bertahan maka pelaku usaha harus memiliki daya saing yang kuat, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan inovasi.

Inovasi di dunia kuliner harus terus dikembangkan dengan berbagai strategi yang kreatif (Ama, Trisno & Kurra, 2023). Penerapan inovasi sebagai penciptaan sesuatu yang baru membutuhkan tindakan nyata sehingga erat hubungannya dengan keterlibatan karyawan secara individu (Rulevy & Parahyanti, 2016). Karyawan atau tenaga kerja pasar industri masa kini tengah didominasi oleh generasi milenial (Putri, 2020).

Individu yang dikategorikan sebagai milenial ialah yang lahir pada tahun 1980 sampai tahun 2000 (Ambarwati & Raharjo, 2018; Asmuni, 2019; Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2018; Hidayatullah, Waris, & Devianti, 2018). Kemenppa (2018) menyatakan bahwa lebih dari 50% jumlah tenaga kerja di Indonesia adalah individu berusia dibawah 30 tahun. Menurut Survei Angkatan Kerja Nasional per Agustus 2021 tenaga kerja di Kota Samarinda mayoritas memiliki rentang usia 20-44 tahun yakni sebanyak 241.734

orang. Hasil survei ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Kota Samarinda didominasi oleh generasi milenial (Badan Pusat Statistik Kota Samarinda, 2021).

Generasi milenial dikenal sebagai generasi modern yang aktif dalam pekerjaan dan lingkungannya, fleksibel, kompetitif dalam bekerja, terbuka, optimisme yang kuat serta memiliki pola pikir inovatif (Ambarwati & Raharjo, 2018). Kaum milenial cenderung berpikir *out of the box* yakni menilai sesuatu dari sudut pandang yang berbeda sehingga mudah menemukan banyak ide baru yang dapat dikembangkan (Ali & Purwandi, 2017). Kepribadian milenial yang cenderung realistis dan ambisius mendorong milenial untuk maksimal dalam mengupayakan sesuatu bahkan sampai melampaui batas dirinya (Wahyudi, Chung, Salim, & Rahmah, 2020). Asmuni (2019) mengatakan keunggulan milenial adalah mereka lebih berani untuk menciptakan inovasi-inovasi dalam pekerjaannya.

Inovasi tetap memegang posisi peringkat satu terkait keterampilan kerja yang paling diutamakan sejak tahun 2018 (World Economic Forum, 2020). Kemampuan perusahaan untuk bersaing di pasar industri dipengaruhi oleh inovasi yang diciptakan pekerjanya. Karyawan dituntut untuk dapat memunculkan perilaku kerja inovatif agar dapat menciptakan inovasi-inovasi baru bagi perusahaan (Putri, 2020). Sehingga idealnya karyawan milenial sebagai sumber daya penggerak utama perusahaan mampu menunjukkan perilaku kerja inovatif dalam pekerjaannya.

Berdasarkan laporan Indeks Inovasi Global 2019 oleh Cornell University, INSEAD, dan WIPO (2019) Indonesia berada di peringkat 85 dari 129 negara. Data tersebut menggambarkan realita masa kini bahwa perilaku kerja inovatif pada tenaga kerja di Indonesia yang didominasi oleh generasi milenial masih perlu ditingkatkan. Hidayatullah dkk. (2018) dalam studinya menemukan bahwa generasi milenial cenderung memiliki sifat malas, lebih menyukai hal yang praktis dan instan sehingga kurang memiliki inisiatif untuk melibatkan diri dalam hal yang bukan bagian dari pekerjaannya. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Sari dan Mariyam (2021) bahwa karyawan milenial lebih mudah merasa bosan

dengan tugas pekerjaannya yang berujung pada penurunan produktivitas pekerjaan.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti, didapatkan data bahwa jumlah karyawan yang aktif terlibat dalam upaya inovasi perusahaan hanya sebesar 41.7% saja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan HRD PT. X didapatkan data bahwa mayoritas karyawan milenial hanya akan memberi ide-ide untuk perusahaan ketika diberi perintah, selebihnya mereka hanya beradaptasi dengan alur dan metode kerja yang sudah ada. Temuan ini sejalan dengan hasil survei awal peneliti yang menunjukkan bahwa jawaban terbanyak yakni sebesar 40% karyawan milenial bersedia terlibat dalam upaya inovasi perusahaan karena menjalankan perintah atasan. Pernyataan survei lainnya menunjukkan bahwa hanya sebanyak 25% karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk terlibat pada hal-hal lain diluar pekerjaannya.

Berdasarkan hasil survei awal dan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti, didapatkan gambaran bahwa karyawan milenial masih belum kurang proaktif sehingga kurang memunculkan perilaku kerja inovatif di perusahaan. Giebels, Reuver, Rispens, dan Ufkes (2016) menjelaskan bahwa karyawan yang kurang proaktif cenderung menunjukkan hambatan dan hanya beradaptasi dengan lingkungan mereka. Sebaliknya, karyawan yang proaktif lebih banyak menunjukkan inisiatif untuk memunculkan ide-ide baru berkaitan dengan tugas pekerjaan yang mana merupakan syarat perilaku kerja inovatif.

Data dari hasil survei Deloitte (2022) menunjukkan bahwa karyawan milenial secara aktif mencoba menyeimbangkan tantangan dalam kehidupan sehari-hari dengan keinginan mereka untuk membawa perubahan. Keinginan untuk membawa perubahan dan bertahan sampai terjadi suatu perubahan yang berarti merupakan ciri dari kepribadian proaktif (Robbins & Judge, 2013). Idealnya generasi milenial adalah generasi yang aktif membawa perubahan di perusahaan.

Menurut Ali dan Purwandi (2017) dalam bukunya Milenial Nusantara salah satu karakteristik generasi milenial di Indonesia ialah *confidence*, yakni berani menyampaikan dan mempertahankan pendapatnya di depan umum. Karakteristik milenial ini selaras

dengan salah satu aspek kepribadian proaktif menurut Parker dan Collins (2010) yaitu menyuarakan ide. Karyawan berani memberikan pendapat terkait perubahan atau perbaikan yang dapat dilakukan serta mampu menyuarakan gagasannya dengan baik bahkan saat karyawan lain tidak mendukung pendapatnya.

Penelitian yang relevan dengan fenomena revolusi industri masa kini sangat diperlukan sebagai solusi dari tuntutan bagi perusahaan untuk dapat beradaptasi melalui beragam inovasi kreatif. Dalam hal ini terkait dengan peran kepribadian proaktif dalam memengaruhi munculnya inovasi-inovasi karyawan bagi perusahaan. Jika karyawan kurang proaktif maka karyawan cenderung akan sulit memunculkan perilaku kerja inovatif dalam perusahaan. Sebaliknya semakin tinggi kecenderungan kepribadian proaktif karyawan maka akan semakin tinggi intensitasnya untuk memunculkan perilaku kerja inovatif (Windiarsih & Etikariena, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) mengenai hubungan yang signifikan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan milenial di Surabaya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan Milenial” dengan subjek karyawan milenial yang bekerja pada bidang *food and beverage* di kota Samarinda. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yang pertama tidak terdapat hubungan kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *food and beverage* generasi milenial di Kota Samarinda dan yang kedua terdapat hubungan kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *food and beverage* generasi milenial di Kota Samarinda.

METODE

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu perilaku kerja inovatif sebagai variabel dependen dan kepribadian proaktif sebagai variabel independen.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang bekerja di Kota Samarinda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama kepada seluruh bagian dari populasi agar dapat terpilih menjadi sampel penelitian. Teknik yang digunakan ialah *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada kriteria khusus yakni karyawan berusia 22-41 tahun dan bekerja di bidang *food and beverage*. Sampel pada penelitian ini berjumlah sebesar 210 karyawan milenial yang bekerja di bidang *food and beverage* yang dibagi menjadi 55 karyawan sebagai *try out* dan 155 karyawan sebagai sampel penelitian skala sah.

Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berbentuk skala likert. Alat ukur yang digunakan terdiri dari dua skala, yang pertama yaitu skala perilaku kerja inovatif yang diadaptasi dari penelitian Janssen (2000) yang terdiri dari tiga aspek, yaitu penciptaan ide, pengenalan ide, dan penerapan ide dengan nilai reliabilitas sebesar 0.935, yang kedua skala kepribadian proaktif yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan Parker dan Collins (2010) yang terdiri dari empat aspek yaitu mengambil bagian, menyuarakan ide, inovasi individu, dan upaya pencegahan masalah dengan nilai reliabilitas 0.914.

Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Sugiyono (2017) menyatakan apabila data dari kedua variabel sama, maka untuk melihat hubungan hipotesis dari kedua variabel digunakan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Analisis data dilakukan dengan bantuan dari program *Statistical Packages for Social Science* atau SPSS versi 26.0 untuk *windows*. Adapun sebelum melakukan pengolahan data, terlebih

dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

HASIL

Karakteristik Responden

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang bekerja di bidang *food and beverage* di Kota Samarinda. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 155 karyawan generasi milenial yang bekerja pada bidang *food and beverage* di Kota Samarinda. Karakteristik subjek penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Aspek	Usia	Frekuensi	Persentase
Usia	22 – 26 Tahun	117	75.5%
	27 – 31 Tahun	31	20%
	32 – 36 Tahun	5	3.2%
	37 – 41 Tahun	2	1.3%
Total		155	100%

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa berdasarkan kategori usia dari 155 karyawan generasi milenial yang bekerja pada bidang *food and beverage* di Kota Samarinda, jumlah terbanyak berasal dari kategori usia 22-26 berjumlah 117 karyawan dengan persentase 75.5%.

Tabel 2. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Aspek	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Jenis	Laki-laki	92	59.4%
Kelamin	Perempuan	63	40.6%
Total		155	100%

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin dari 155 karyawan generasi milenial yang bekerja pada bidang *food and beverage* di Kota Samarinda, jumlah terbanyak berasal dari kategori jenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 92 karyawan dengan persentase 59.4%.

Tabel 3. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Aspek	Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Jenis Pekerjaan	Manager	17	11%
	Barista	65	41.9%
	Bartender	1	0.6%
	Waiter	15	9.7%
	Cashier	10	6.5%
	Baker	5	3.2%
	Cake Decorator	6	3.9%
	Chef	10	6.5%
	Cook Helper	18	11.6%
	Sales Promotion	3	1.9%
	Admin Service	5	3.2%
	Total		155

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat berdasarkan jenis pekerjaan dari 155 karyawan generasi milenial yang bekerja pada bidang *food and beverage* di Kota Samarinda, jumlah terbanyak berasal dari kategori jenis pekerjaan sebagai barista yaitu sebanyak 65 karyawan atau sebesar 41.9%.

Tabel 4. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

Aspek	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
Lama Bekerja	<3 Tahun	96	61.9%
	3 – 5 Tahun	52	33.5%
	6 – 8 Tahun	5	3.2%
	>8 Tahun	2	1.3%
Total		155	100%

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat dari 155 karyawan generasi milenial yang bekerja pada bidang *food and beverage* di Kota Samarinda, jumlah terbanyak didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama kurun waktu kurang dari tiga tahun yakni sebanyak 96 karyawan atau sebesar 61.9%.

Hasil Uji Deskriptif

Mean empirik dan *mean* hipotetik penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. *Mean* Empirik dan *Mean* Hipotetik

Variabel	<i>Mean</i> Empirik	SD Empirik	<i>Mean</i> Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Perilaku Kerja Inovatif	75.83	9.599	62.5	12.5	Tinggi
Kepribadian Proaktif	91.43	11.925	77.5	15.5	Tinggi

Melalui tabel 5 di atas, dapat diketahui gambaran sebaran data secara umum pada subjek penelitian karyawan generasi milenial yang bekerja pada bidang *food and beverage* di Kota Samarinda melalui skala perilaku kerja inovatif diperoleh mean empirik 75.83 lebih besar dari mean hipotetik 62.5 sehingga memiliki status tinggi. Adapun skala kepribadian proaktif diperoleh mean empirik sebesar 91.43 yang lebih tinggi dari nilai mean hipotetik yaitu sebesar 77.5 sehingga memiliki status tinggi. Hal ini menunjukkan para subjek dalam penelitian ini memiliki perilaku kerja inovatif dan kepribadian proaktif yang tinggi.

Hasil Uji Asumsi

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	p	Keterangan
Perilaku Kerja Inovatif – Kepribadian Proaktif	0.055	0.200	Normal

Berdasarkan tabel 6 hasil uji asumsi normalitas di atas, dapat dilihat nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.055 dengan signifikansi sebesar 0.200 yang di mana dapat dikatakan data dalam penelitian ini adalah normal, karena sesuai dengan kaidah yang digunakan apabila nilai $p > 0.05$ maka sebaran data dinyatakan normal.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 7. Hasil Uji Asumsi Linearitas

Variabel	F Hitung	F Tabel	p	Keterangan
Perilaku Kerja Inovatif – Kepribadian Proaktif	0.896	3.90	0.656	Linear

Berdasarkan tabel 7 di atas, didapatkan hasil bahwa hasil uji asumsi linearitas antara variabel perilaku kerja inovatif dengan variabel kepribadian proaktif diperoleh hasil nilai *deviant from linearity* nilai F hitung sebesar $0.896 < \text{nilai F tabel sebesar } 3.90$ yang artinya terdapat hubungan dan nilai p sebesar $0.656 (p > 0.05)$ yang berarti hubungannya dinyatakan linear.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Korelasi *Pearson Product Moment*

Variabel	r Hitung	r Tabel	p	Keterangan
Perilaku Kerja Inovatif (Y) Kepribadian Proaktif (X)	0.764	0.158	0.000	Hubungan Positif

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat dilihat dari nilai r hitung = 0.764 lebih besar dari r tabel = 0.158, dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$) sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima yang artinya hubungan perilaku kerja inovatif dengan kepribadian proaktif pada karyawan milenial yang bekerja dibidang *food and beverage* dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan dengan arah hubungan yang positif. Hubungan dengan arah positif ini bermakna semakin tinggi kepribadian proaktif maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif. Sebaliknya, semakin rendah kepribadian proaktif maka semakin rendah pula perilaku kerja inovatif pada karyawan.

Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Aspek Penciptaan Ide

Aspek	r Hitung	r Tabel	p	Keterangan
Mengambil bagian	0.566	0.158	0.000	Hubungan signifikan
Menyuarakan ide	0.533	0.158	0.000	Hubungan signifikan
Inovasi individu	0.542	0.158	0.000	Hubungan signifikan
Upaya pencegahan masalah	0.360	0.158	0.000	Hubungan signifikan

Pada tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa aspek mengambil bagian, aspek menyuarakan ide, aspek inovasi individu, dan aspek upaya pencegahan masalah memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai $p < 0.05$ yang di mana memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek penciptaan ide.

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Parsial Aspek Pengenalan Ide

Aspek	r Hitung	r Tabel	p	Keterangan
Mengambil bagian	0.652	0.158	0.000	Hubungan signifikan
Menyuarakan ide	0.613	0.158	0.000	Hubungan signifikan
Inovasi individu	0.534	0.158	0.000	Hubungan signifikan
Upaya pencegahan masalah	0.402	0.158	0.000	Hubungan signifikan

Pada tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa aspek mengambil bagian, aspek menyuarakan ide, aspek inovasi individu, dan aspek upaya pencegahan masalah memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai $p < 0.05$ yang di mana memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek pengenalan ide.

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Aspek Penerapan Ide

Aspek	t Hitung	t Tabel	p	Keterangan
Mengambil bagian	0.657	0.158	0.000	Hubungan signifikan
Menyuarakan ide	0.643	0.158	0.000	Hubungan signifikan
Inovasi individu	0.631	0.158	0.000	Hubungan signifikan
Upaya pencegahan masalah	0.457	0.158	0.000	Hubungan signifikan

Pada tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa aspek mengambil bagian, aspek menyuarakan ide, aspek inovasi individu, dan aspek upaya pencegahan masalah memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai $p < 0.05$ yang di mana memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek penerapan ide.

PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil distribusi responden menunjukkan bahwa subjek penelitian ini didominasi oleh karyawan berusia 22-26 tahun yakni sebanyak 117 karyawan dari total keseluruhan 155 karyawan. Generasi dengan kategori usia ini sering disebut dengan generasi milenial. Generasi ini dijuluki generasi *out of the box* karena kaya akan ide dan gagasan yang kreatif dan inovatif (Ali & Purwandi, 2017). Aprilie, Lubis, dan Rahmah (2022) dalam penelitiannya menyatakan karyawan pada kategori usia ini sudah berada pada tahap berupaya keras untuk mempertahankan pekerjaan yang dimiliki. Hal ini selaras dengan penelitian Putri (2020) yang mengatakan generasi milenial sedang berada pada tahap *achieving stage* yakni dorongan untuk menggapai tujuan dengan membuat beragam perencanaan dan fokus pada pekerjaan. Pada tahap ini karyawan tidak hanya menciptakan strategi operasional untuk karir pribadi namun juga berupaya memberi kontribusi pengembangan di lingkungan kerjanya salah satunya dengan berinovasi.

Kicheva (2017) menjelaskan pada umumnya karyawan generasi milenial memiliki kreatifitas yang tinggi, produktif, cerdas, percaya diri, optimis, serta berorientasi pada pengembangan diri, prestasi, terutama karir. Penelitian Kicheva (2017) juga menunjukkan hasil perbandingan antara karyawan generasi milenial dengan generasi sebelumnya yakni karyawan generasi X yang cenderung lebih skeptis, tidak sabar, menolak aturan serta tidak menikmati fleksibilitas sehingga kurang tertarik untuk menciptakan ide-ide baru. Sedangkan karyawan generasi milenial dikatakan cenderung lebih fokus, gigih, senang bekerja sama, bersikap terbuka terhadap inovasi dan budaya yang berbeda, serta mudah beradaptasi dengan perubahan di lingkungan. Putri dan Giatman (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa jika dibandingkan dengan generasi Z, karyawan generasi milenial cenderung lebih mengupayakan inovasi yang berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Syahmirza & Prawitowati (2022) pada karyawan milenial di Jawa Timur menunjukkan bahwa orientasi kerja karyawan milenial tidak hanya pada upah melainkan memiliki tujuan dan ingin berguna

bagi pekerjaannya. Hal ini selaras dengan temuan penelitian Lailla, Tarmizi, Hananto, dan Gunawan (2024) pada karyawan milenial di Jakarta yang menunjukkan ketika karyawan milenial bersikap proaktif maka akan memiliki ide-ide dan gagasan baru, mengidentifikasi peluang untuk menghindari kegagalan, dan berani menghadapi hambatan yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kontribusi hubungan variabel kepribadian proaktif sebesar 0.746 pada variabel perilaku kerja inovatif karyawan *food and beverage* generasi milenial di Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan *food and beverage* generasi milenial di Kota Samarinda termasuk ke dalam kategori kuat (Sugiyono, 2022). Nilai positif koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian proaktif maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif. Sebaliknya, semakin rendah kepribadian proaktif maka semakin rendah pula perilaku kerja inovatif pada karyawan.

Temuan hasil penelitian ini selaras dengan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif menurut Asurakkody dan Shin (2018) yaitu karakteristik individu berupa kepribadian. Etikariena dan Muluk (2014) menyebutkan tipe kepribadian sebagai faktor internal yang memengaruhi munculnya perilaku kerja inovatif. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2020); Pons dkk. (2016); dan Li dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan kepribadian proaktif yang tinggi akan semakin terdorong untuk berinovasi sehingga memunculkan perilaku kerja inovatif yang tinggi pula. Sebaliknya, rendahnya kepribadian proaktif karyawan akan berpengaruh kepada rendahnya perilaku kerja inovatif yang ditampilkan karyawan.

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat dilihat gambaran sebaran data pengukuran skala perilaku kerja inovatif pada karyawan *food and beverage* generasi milenial di Kota Samarinda termasuk ke dalam kategori tinggi. Individu dengan perilaku kerja inovatif dapat dilihat dari gaya kehidupan sehari-hari yang berpikir kritis, berupaya menciptakan sesuatu yang baru, serta memastikan upaya perubahannya benar-benar secara nyata berguna bagi lingkungan (Sujarwo & Wahjono, 2017). Perilaku kerja inovatif

memampukan karyawan untuk menciptakan kombinasi atau bahkan kreasi yang baru bagi perusahaan baik dalam bentuk ide-ide produk atau jasa sehingga bermanfaat bagi lingkungan maupun menguntungkan perusahaan (Novariana & Andrianto, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Putri, Priyatama, dan Satwika (2021) menjelaskan pentingnya perilaku kerja inovatif bagi perusahaan diantaranya adalah membantu perusahaan untuk mengikuti perkembangan kebutuhan pasar, beradaptasi dengan perubahan, memperkuat daya saing, serta meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam mencapai target pekerjaan yang tujuannya adalah untuk memajukan perusahaan.

Pons dkk. (2016) dalam penelitiannya menyatakan kepribadian proaktif sebagai variabel yang mencerminkan inisiatif dan tekad individu untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi ide-ide baru sebagai bentuk inovasi muncul secara signifikan dipengaruhi oleh kepribadian proaktif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan kepribadian yang proaktif menjadi kunci dari kesuksesan inovasi perusahaan.

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat dilihat gambaran sebaran data pengukuran skala kepribadian proaktif pada karyawan *food and beverage* generasi milenial di Kota Samarinda menunjukkan bahwa karyawan dalam penelitian ini memiliki kepribadian proaktif yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Seorang karyawan dikatakan memiliki kepribadian yang proaktif ketika secara inisiatif bertindak memanfaatkan peluang untuk membawa perubahan pada lingkungan kerjanya menjadi lebih baik (Oktaria, Sari, & Praningrum, 2021). Karyawan yang proaktif menunjukkan lebih banyak pendekatan, mengidentifikasi peluang untuk perubahan, bersikap tegas serta berorientasi pada tindakan. Sebaliknya, karyawan yang kurang proaktif cenderung menunjukkan hambatan dan hanya beradaptasi dengan lingkungannya (Giebels dkk., 2016).

Berdasarkan hasil penelitian ini, kepribadian proaktif pada karyawan *food and beverage* generasi milenial di Kota Samarinda dapat dilihat dari inisiatif karyawan untuk mengambil sikap tanpa menunggu arahan serta tidak menunggu terjadinya suatu permasalahan terlebih dahulu namun mengenali peluang

yang dapat digunakan untuk mengembangkan pekerjaan. Hal ini selaras dengan temuan penelitian Gayatri dan Muttaqiyathun (2020) yang mengatakan bahwa karyawan milenial memiliki kecenderungan untuk berani dan percaya diri menantang batasan atau aturan pekerjaan yang masih tradisional. Karyawan milenial tidak ragu dalam mengambil peluang untuk pertumbuhan diri terutama dalam hal karir atau pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri dkk. (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif, yang artinya semakin karyawan memiliki kepribadian yang proaktif maka akan semakin kuat perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan. Hubungan yang signifikan disebabkan oleh tingginya motivasi dari dalam diri individu untuk berkontribusi lewat penciptaan inovasi-inovasi baru bagi pekerjaannya. Individu dengan kepribadian proaktif yang tinggi cenderung untuk memiliki motivasi yang tinggi pula ketika mengambil inisiatif dan merespon situasi yang sedang dihadapi di lingkungannya (Pons dkk., 2016). Hal ini selaras dengan karakteristik karyawan milenial yang cenderung optimis, berani menghadapi tantangan, mengambil kesempatan baru untuk belajar, terbuka terhadap hal baru, bahkan bersedia bekerja ekstra demi keberhasilan perusahaan (Thalia & Harsanti, 2023).

Penelitian ini juga menggunakan analisis uji hipotesis tambahan yaitu analisis korelasi parsial untuk mengetahui hubungan antara aspek-aspek variabel bebas kepribadian proaktif dengan aspek-aspek variabel terikat perilaku kerja inovatif secara lebih detail. Berdasarkan hasil uji analisis korelasi parsial didapatkan bahwa seluruh aspek kepribadian proaktif yang terdiri dari mengambil bagian, menyuarakan ide, inovasi individu, dan upaya pencegahan masalah memiliki hubungan yang signifikan dengan seluruh aspek perilaku kerja inovatif yang terdiri dari penciptaan ide, pengenalan ide, dan penerapan ide. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian proaktif yang mencakup keinginan untuk terlibat, memberikan ide, berinovasi serta antisipatif terhadap masalah, maka akan semakin tinggi inisiatif karyawan dalam menciptakan ide-ide inovasi baru untuk perusahaan serta berani menyampaikan dan menerapkannya secara nyata di perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianti dan Arifien (2019) menjelaskan karyawan milenial dengan kepribadian proaktif berorientasi pada masa depan dan fokus pada kiat membawa perubahan yang nyata, sehingga mereka mencari peluang untuk menciptakan ide-ide baru.

Penelitian mengenai perilaku kerja inovatif pada karyawan milenial ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dimiliki. Adapun kekurangan dalam penelitian ini diantaranya peneliti hanya meneliti satu faktor pengaruh perilaku kerja inovatif yaitu faktor kepribadian proaktif. Peneliti juga hanya meneliti karyawan milenial di satu wilayah saja yaitu Kota Samarinda. Kekurangan lainnya dalam penelitian ini ialah kurang meratanya sebaran responden yang mengisi skala penelitian, seperti pada data demografi jenis pekerjaan dan usia yang didominasi oleh kelompok tertentu. Menurut Sugiyono (2022) jika sampel dibagi ke dalam beberapa kategori maka jumlah dari setiap kategori sebaiknya minimal 30 anggota sampel.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan milenial yang bekerja dibidang *food and beverage*.

Saran dari penelitian ini adalah pertama bagi karyawan milenial terutama yang bekerja di bidang *food and beverage*, diharapkan dapat mempertahankan bahkan mengembangkan sikap proaktif dan perilaku kerja yang inovatif dengan cara aktif dan berani untuk melakukan eksplorasi pada tugas pekerjaan yang dimiliki sehingga mendapatkan ide-ide baru berdasarkan fenomena terkini serta melakukan teknik pemodelan untuk mengajarkan karyawan lain menciptakan ide-ide yang relevan ataupun melanjutkan inovasi yang telah digagas sebelumnya.

Saran kedua bagi perusahaan atau pemilik usaha, diharapkan dapat mendukung karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki melalui pelatihan-pelatihan, *workshop*, *team building*, serta memberikan *reward* atau insentif kepada karyawan yang konsisten dalam menampilkan perilaku proaktif sehingga memotivasi karyawan

tersebut maupun karyawan lainnya untuk memiliki perilaku kerja inovatif.

Saran terakhir bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti contohnya variabel konflik tugas, variabel pengambilan resiko, atau variabel lainnya. Selanjutnya, peneliti disarankan untuk menambahkan karakteristik subjek yang diteliti misalnya dari level jabatan, wilayah kerja, ataupun latar belakang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., & Purwandi, L. (2017). *Milenial nusantara*. Gramedia Pustaka Utama.
- Ama, Y., Trisno, & Kurra, T. (2023). Analisis kepuasan konsumen berdasarkan pelayanan dan kualitas makanan menggunakan metode fuzzy mamdani (studi kasus: cafe talasi). *Journal Of Electrical And System Control Engineering*, 7(1), 33-39. [10.31289/jesce.v7i1.10126](https://doi.org/10.31289/jesce.v7i1.10126)
- Ambarwati, A., & Raharjo, S. T. (2018). Prinsip kepemimpinan character of a leader pada era generasi milenial. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 2(2), 114-127. <http://dx.doi.org/10.26623/philanthropy.v2i2.1151>
- Andreas, T., & Sari, W. P. (2023). Perencanaan komunikasi pemasaran pada bisnis kuliner (studi kasus restoran mosh indonesia pangkal pinang). *Kiwari*, 2(1), 114-120. <https://doi.org/10.24912/ki.v2i1.23064>
- Aprilie, A. A. R., Lubis, H., & Rahmah, D. D. N. (2022). Psychological capital and non-physical work environment on millennial generation employees work engagement. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(1), 34-44. <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v11i1.6897>
- Asmuni, H. (2019). Peran lingkungan sosial terhadap kontrol diri kaum milenial. *Al-Fikrah: Jurnal Studi Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 2(2), 119-134. Retrieved from <http://www.jurnal.alhamidiyah.ac.id/index.php/al-fikrah/article/view/48>
- Asurakkody, T. A., & Shin, S. Y. (2018). Innovative behavior in nursing context: A concept analysis. *Asian Nursing Research*, 12(4), 237-244. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2018.11.003>
- Badan Pusat Statistik Kota Samarinda. (2021). *Keadaan angkatan kerja kota samarinda*. Badan Pusat Statistik Kota Samarinda.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Publikasi statistik penyedia makan minum 2021*. Badan Pusat Statistik.
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). The relationship of individual capabilities and environmental support with different facets of designers' innovative behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 19-35. <https://doi.org/10.1111/jpim.12250>
- Cornell University, INSEAD, & WIPO. (2019). *Global innovation index 2019: creating healthy lives—the future of medical innovation*. <https://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4434>
- Deloitte. (2022). *The deloitte global 2022 gen z and millennial survey*. <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/genzmillennialsurvey.html>
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan. *Makara Human Behavior Studies In Asia*, 18(2), 77-88. <https://doi.org/10.7454/mssh.v18i2.3463>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh job insecurity, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan milenial. *Prosiding University Research Colloquium*, 77-85. Retrieved from <https://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Giebels, E., de Reuver, R. S., Rispen, S., & Ufkes, E. G. (2016). The critical roles of task conflict and job autonomy in the relationship between proactive personalities and innovative employee behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3), 320-341. <https://doi.org/10.1177/0021886316648774>
- Hardini, R., Nurani, M. I., Larasayu, F., & Permana, E. (2023). Strategi pemasaran bisnis kuliner menggunakan influencer di media sosial instagram pasca pandemi.

- Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 8(2), 134-148.
<https://doi.org/10.21067/jrpe.v8i2.8718>
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku generasi milenial dalam menggunakan aplikasi go-food. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 240-249.
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
<https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (2018). *Statistik gender tematik: Profil generasi milenial indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Kementerian Perindustrian (2022). *Kemenperin: industri makanan dan minuman tumbuh 3,57% di kuartal iii-2022*. Kementerian Perindustrian
- Kicheva, T. (2017). Management of employees from different generations - challenge for bulgarian managers and hr professionals. *Economic Alternatives*, 103-121. Retrieved from https://www.unwe.bg/uploads/Alternatives/Kicheva_ea_en_br_1_2017.pdf
- Laila, N., Tarmizi, M. I., Hananto, D., & Gunawan, A. (2024). Determinan work engagement dan proactive personality terhadap innovation work behaviour pada karyawan generasi milenial di jakarta. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 527-534.
<http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1554>
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2017). Proactive personality and innovative work behavior: The mediating effects of affective states and creative self-efficacy in teachers. *Current Psychology*, 36(4), 697-706. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9457-8>
- Novariana, N. W., & Andrianto, S. (2020). Entrepreneurial self-efficacy dan intensi kewirausahaan: Peran mediasi perilaku inovatif pada mahasiswa di yogyakarta. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 3(1), 26-34.
<https://doi.org/10.31293/mv.v3i1.4803>
- Oktaria, A., Sari, A. P., & Praningrum, P. (2021). Creative self-efficacy memediasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif guru. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 13-26.
<http://dx.doi.org/10.33603/jibm.v5i1.4020>
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
<https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Pons, F. J., Ramos, J., & Ramos, A. (2016). Antecedent variables of innovation behaviors in organizations: Differences between men and women. *Review of Applied Psychology*, 66(3), 117-126.
<https://doi.org/10.1016/j.erap.2016.04.004>
- Putri, D. A. (2020). Hubungan kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif pada generasi milenial. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 8(2), 181-190.
<http://doi.org/10.25273/equilibrium.v8i2.7117>
- Putri, R. M. A., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2021). Mengeksplorasi hubungan orientasi pembelajaran, persepsi dukungan organisasi, dan perilaku kerja inovatif pada karyawan management trainees: exploring the relationship between learning orientation, perceived organizational support, and innovative work behavior on management trainees. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 12(1), 37-51.
<https://doi.org/10.26740/jptt.v12n1.p37-51>
- Putri, A. D., & Giatman, M. (2024). Perbandingan entrepreneurship antara generasi z (igeneration) dan generasi milenial. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 7809-7816.
<https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.13567>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior (13th ed)*. Pearson Education, Inc.
- Rulevy, D. F., & Parahyanti, E. (2016). Hubungan psychological capital dan perilaku kerja inovatif di industry kreatif:

- Studi pada karyawan perusahaan xyz. *Jurnal Psikogenesis*, 4 (1), 99-113. <https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.521>
- Sari, R. E., & Mariyam, U. (2021). Subjective well being pegawai honorer generasi milenial di wilayah uptd paud dan dikdas kecamatan kokap kulon progo. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 4(2), 67-80. <https://doi.org/10.31293/mv.v4i2.5587>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarwo, A., & Wahjono, W. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada LKP Alfabank Semarang). *Jurnal Ilmiah Infokam*, 13(1). <https://doi.org/10.53845/infokam.v13i1.121>
- Survei Penduduk Antar Sensus (2015). *Profil penduduk indonesia hasil supas 2015*. Badan Pusat Statistik.
- Syahmirza, Jodi & Prawitowati, Tjahjani. (2022). Peran kreativitas dan keterikatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 5, 536-552. [10.31842/jurnalinobis.v5i4.249](https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i4.249).
- Thalia, H. J., & Harsanti, I. (2023). Hubungan transformational leadership dengan innovative work behavior pada karyawan milenial. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(4), 2099-2110. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i4.1335>
- Wahyudi, A. P., Chung, N., Salim, V. A., & Rahmah, D. D. N. (2020). Mindcast: mindfulness podcast meningkatkan mindfulness pada burn-out millennial generation. *Borneo Studies and Research*, 1(3), 1403-1408. Retrived from <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1401>
- Windiarso, R., & Etikariena, A. (2017). Hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif di bumx. *Jurnal Psikogenesis*, 5(2), 123-134. <https://doi.org/10.24854/jps.v5i2.501>
- World Economic Forum. (2018). *The future of jobs report 2018*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018/>
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- Yulianti, P., & Arifien, F. P. (2019). Innovative behavior on millennials: Antecedent proactive personality and task conflict with moderating job autonomy. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 12(2), 177-190. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v12i2.4358>