

**STUDI AWAL *BIG FIVE PERSONALITY TRAITS* DALAM
MENINGKATKAN PERILAKU INOVATIF STAFF YANG MEMBANTU
PEKERJAAN AKUNTANSI DI TEMPAT KERJA
PADA CV. “A” DI SURABAYA**

Bella Lolita Santika Dewi, Wiyono Pontjoharyo

Jurusan Akuntansi/ Fakultas Bisnis dan
Ekonomika

bellalolita64@gmail.com

INTISARI-Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara nyata bagaimana aplikasi dari ciri kepribadian lima besar dalam meningkatkan perilaku inovatif staff akuntansi di tempat kerja. Dari penelitian yang dilakukan dapat dibuktikan bahwa ciri kepribadian dari staff akuntansi mempunyai pengaruh pada perilaku inovatifnya, sehingga melalui penelitian ini dapat diketahui bagaimana meningkatkan perilaku inovatif staff akuntansi sesuai dengan ciri kepribadian mereka, guna meningkatkan kualitas layanan yang ada dalam badan usaha dan untuk mencapai tujuan badan usaha.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah *applied research* dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Penelitian ini berusaha memberikan rekomendasi terkait bagaimana meningkatkan perilaku inovatif dari staff akuntansi sesuai dengan ciri kepribadian mereka.

Kata kunci : model lima besar ciri kepribadian, perilaku inovatif, inovasi

ABSTRACT- This research aims to provide an overview for real associated of how the implementaion of the big five personality traits to improving the innovative behavior of accounting staff in the workplace . From the research, it can be proven that personality traits of accounting staff have an influence on innovative behavior, so that through this research can be known how to improve the innovative behavior of accounting staff in accordance with their personality traits, to improve the quality of existing services in business entities and to achieve organizational business goals.

This type of research is applied research with a qualitative approach. This research attempts to provide recommendations on how to improve the innovative behavior of accounting staff according to their personality traits.

Key words : big five personality traits, innovative behaviour, innovation

PENDAHULUAN

Saat ini tuntutan bagi organisasi agar menjadi inovatif dibandingkan organisasi lain menjadi lebih besar agar organisasi tersebut dapat terus bertahan dan berkompetisi memenuhi kebutuhan pasar atau pelanggannya. Organisasi yang inovatif juga akan lebih mudah menanggapi tantangan lingkungannya dengan lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang kurang inovatif (Damanpour dan Gopalakrishnan,1998). Menurut Martin & Terblanche, (2003); Patterson *et al.*, (2009) telah terjadi peningkatan bukti yang menyatakan bahwa inovasi ikut berperan dalam keberhasilan suatu organisasi. Nelly dan Hii, (1998); Calantone *et al.*, (2002); Salaman dan Storey, (2002); Thornhill, (2006); Palangkaraya *et al.*, (2010); Yesil dan Sozbilir, (2013) menyatakan bahwa inovasi dipandang sebagai penentu utama keberhasilan dan daya saing suatu badan usaha. Menurut Ven, (1986); Carmelli dan Weisberg, (2006) dengan adanya inovasi, organisasi akan dapat merespon tantangan, dapat bertahan dan lebih mudah berkembang, oleh karena itu banyak organisasi mulai mempertimbangkan untuk menempatkan inovasi sebagai salah satu visi dan misi yang ingin dicapai atau kompetensi yang harus dipenuhi oleh karyawannya.

Badan usaha yang maju dengan visi dan misi yang bagus tidak luput dari penggerak di dalamnya, yakni sumber daya manusia. Hariandja (2002), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu badan usaha. Badan usaha yang baik harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik, sehingga karyawan atau sumber daya manusia tersebut dapat bekerja dengan maksimal serta tujuan badan usaha yang sudah ditetapkan dapat tercapai.

Patterson *et al.*, (2009) menyatakan bahwa sekarang ini organisasi telah memberikan perhatian khusus pada sumberdaya manusia atau karyawan untuk dapat berperilaku inovatif yang akan menghasilkan suatu inovasi, karena inovasi berasal dari pemikiran dan ide individu atau karyawan di tempat kerja. Menurut Carmeli *et al.*, (2006) inovasi dari individu karyawan di tempat kerja dianggap sebagai pilar utama dalam mewujudkan organisasi dengan kinerja tinggi. Etikariena & Muluk (2014) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif, yaitu faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang dimaksud adalah tipe kepribadian (*Personality*). Orang yang memiliki tipe kepribadian merupakan orang yang mampu dan berani mengambil resiko terhadap perilaku inovatif yang di buat.

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi indikator penentu kinerja individu, di mana teori kepribadian menyatakan bahwa perilaku dapat ditentukan oleh kepribadian seseorang (Feist dan Feist, 2009:430). Viswesvaran dan Ones (2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan cerminan dari perilaku seseorang, di mana kinerja yang baik akan dihasilkan dari individu yang berperilaku selaras dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dapat ditentukan oleh kepribadian seseorang.

Kepribadian berperan penting dalam memahami perilaku manusia. Terdapat ribuan karakteristik maupun kepribadian yang melekat pada individu, sehingga beberapa peneliti berupaya untuk mengidentifikasi kepribadian-kepribadian utama yang mengatur perilaku individu (Robbins dan Judge, 2008). Menurut Robbins dan Judge, (2008) ada dua jenis model kepribadian yang biasanya digunakan untuk mengklasifikasikan kepribadian individu dan salah satu diantaranya adalah *big five personality traits*. Model lima besar faktor kepribadian menjadi mekanisme penting dalam memahami struktur kepribadian. Patterson (2009) yang dikutip Yesil & Sozbilir (2012). Lima dimensi kepribadian yang dikemukakan oleh seorang psikolog terkenal Lewis Goldberg yaitu *Openness to Experience* (Terbuka terhadap hal-hal baru), *Extraversion* (Ekstraversi), *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat), *Neuroticism* (neurotisme), *Conscientiousness* (kesadaran atau sifat berhati-hati) akan menjadi sumber dasar dalam penjelasan kepribadian pada penelitian ini.

Berdasarkan uraian yang telah diterangkan mengenai latar belakang permasalahan, maka melalui penelitian ini diharapkan dapat menjawab keempat *mini research question* yang disusun secara bertahap dimana pada akhirnya akan memberikan jawaban pada *main research question* dari penelitian yang dilakukan. *Mini Research Question* sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem operasional yang ada pada CV. "A"?
2. Bagaimana *personality traits* staff yang membantu pekerjaan akuntansi di CV. "A"?
3. Seberapa pentingkah *big five personality traits* dalam mempengaruhi perilaku inovatif staff yang membantu pekerjaan akuntansi di CV. "A"?
4. Perbaikan apa saja yang dibutuhkan CV. "A" untuk meningkatkan perilaku inovatif staff yang membantu pekerjaan akuntansinya?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat *explanatory research* dan menggunakan pendekatan kualitatif. Data yang digunakan diperoleh dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis data, wawancara secara semi terstruktur dan observasi. Analisis data dengan menggali informasi mengenai ciri kepribadian dari masing-masing staff yang membantu pekerjaan akuntansi dan juga perilaku inovatif yang sudah dilakukan. Metode wawancara semi terstruktur dengan cara menyiapkan pertanyaan terlebih dahulu, kemudian mengembangkannya sehingga dapat menggali lebih dalam terkait informasi yang relevan. Observasi dilakukan guna melihat kejadian sesungguhnya yang terjadi supaya dapat dilihat relevansinya dengan metode wawancara dan analisis data.

DESAIN STUDI

Untuk menjawab *mini research question* pertama akan dilakukan wawancara secara semi terstruktur dengan pemilik badan usaha, karyawan bagian pemasaran, penjualan, pembelian, akuntan, dan bagian pajak. Tujuan dari wawancara semi terstruktur ini adalah untuk mengarahkan jalannya wawancara sesuai dengan topik yang sudah ditetapkan sehingga akan mendapatkan data yang dibutuhkan. Durasi dari wawancara kurang lebih 90 menit sampai 120 menit dengan media yang digunakan adalah catatan kecil, handphone untuk merekam suara dan juga camera untuk mengambil gambar sebagai dokumentasi.

Untuk menjawab *mini research question* kedua dan untuk mengetahui bagaimana personalitas dari karyawan atau staff yang membantu pekerjaan akuntansi, hal yang dilakukan adalah observasi dengan cara melihat bagaimana cara staff dalam menyelesaikan pekerjaannya dari situ diharapkan dapat memperoleh informasi mengenai kepribadian para staff tersebut. observasi dilakukan selama 90 menit sebanyak 5 kali. Metode selanjutnya adalah *interview* atau wawancara. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai ciri kepribadian karyawan. Wawancara dilakukan secara semi terstruktur kepada pemilik badan usaha serta melibatkan staff bagian administrasi, penjualan, pembelian, akuntan, dan bagian pajak. Media yang digunakan dalam proses wawancara adalah catatan kecil, handphone untuk merekam suara, dan kamera untuk mengambil gambar sebagai dokumentasi.

Untuk menjawab *mini research question* ketiga akan dilakukan observasi selama 60 menit sebanyak 5 kali. Metode selanjutnya yaitu analisis dokumen yang dilakukan untuk

mengetahui informasi di dalam badan usaha, dokumen yang diminta tersebut antara lain laporan omset bulanan dan tahunan, struktur organisasi, serta tujuan atau visi misi badan usaha. Untuk mengetahui apakah inovasi yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan badan usaha maka dilakukan wawancara secara semi struktur kepada pemilik badan usaha serta melibatkan karyawan bagian administrasi, penjualan, pembelian, akuntan, dan bagian pajak. Wawancara dilakukan untuk mengetahui sejauh mana faktor ciri kepribadian dalam mempengaruhi perilaku inovatif dari seorang karyawan di CV. "A". Wawancara dilakukan untuk melengkapi informasi yang jelas dan untuk melengkapi informasi dari metode yang dilakukan sebelumnya yaitu metode analisis dokumen dan juga observasi. Wawancara dilakukan selama 90 menit sebanyak 5 kali dengan menggunakan media catatan kecil, handphone untuk merekam suara serta camera untuk mengambil gambar sebagai dokumentasi.

Untuk menjawab *mini research question* keempat akan dilakukan observasi. Observasi dilakukan dengan melihat secara langsung dan menganalisis bagaimana personalitas seseorang di tempat kerjanya serta bagaimana perilaku inovatif yang selama ini sudah dijalankan. Sehingga dapat diketahui bagaimana cara yang lebih efektif agar diterapkan untuk meningkatkan perilaku inovatifnya. Observasi dilakukan dengan metode *non-participant observation* dengan alokasi waktu kurang lebih 60 menit dalam jangka waktu 5 kali. Metode selanjutnya adalah wawancara. Wawancara dilakukan kepada pemilik badan usaha serta melibatkan karyawan bagian pemasaran, penjualan, pembelian, akuntan, dan bagian pajak, dengan membuat daftar pertanyaan semi-struktur sesuai dengan temuan yang ditemukan saat observasi untuk memastikan temuan tersebut, terutama pada bagian apa saja yang dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Wawancara dilakukan dengan metode *semi structured interview* dengan alokasi waktu kurang lebih 90 menit atau 1,5 jam sebanyak 5 kali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. A merupakan perusahaan dagang yang bergerak di bidang jual-beli aluminium dan sejenisnya dalam berbagai bentuk. CV. A juga melayani distribusi ke seluruh kawasan Indonesia, dengan kuantitas paling banyak yaitu pulau Jawa, Kalimantan, dan Jayapura. Dalam menjalankan aktivitasnya CV. "A" memiliki tujuan yang ingin dicapainya yaitu memaksimalkan laba, meningkatkan volume penjualan, dan menjaga nama baik badan usaha dengan cara memberikan kualitas pelayanan yang bagus.

- Analisis ciri kepribadian dari staff yang membantu pekerjaan akuntan.

Dalam menganalisis ciri kepribadian, acuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *big five personality traits* yang merupakan ciri kepribadian yang paling dekat dengan perilaku organisasi di lingkungan kerja. Dalam CV. “A” yang memiliki beberapa karyawan yang tentunya juga memiliki kepribadian yang berbeda-beda, mengingat adanya keterbatasan waktu, karena jika ingin mengetahui lebih dalam *personality* per individu masing-masing karyawan membutuhkan waktu yang cukup lama maka fokus penelitian ini adalah karyawan CV. “A” yang bekerja khusus pada bagian staff yang membantu pekerjaan akuntansi yang termasuk administrasi penjualan dan administrasi pembelian, kasir, dan akuntan.

Berdasarkan hasil studi awal melalui observasi secara langsung dan wawancara yang dilakukan pada CV. “A” dapat ditemukan ciri kepribadian ekstraversi berupa aktivitas sosialisasi. Dimana hal ini dapat terlihat jelas saat karyawan melakukan meeting atau bahkan hanya sekedar diskusi yang mana kegiatan sosialisasi dua arah sangat nampak khususnya dalam menyusun strategi untuk dapat mencapai tujuan badan usaha dan strategi untuk menagih utang yang sudah melewati tanggal jatuh tempo guna untuk meningkatkan omset dan laba badan usaha itu sendiri.

Menurut wawancara selama ini karyawan telah bekerja dengan jujur, dan tidak pernah ada kasus pencurian atau pemanipulasian laporan, pernah terjadi kesalahan dalam mencatat barang keluar tapi hal tersebut hanyalah *error* dan memang ketika di cek di gudang persediaan sesuai dengan catatan. Hasil dari studi awal adalah bahwa dari beberapa hasil wawancara dan observasi tersebut memang suasana kerja di CV. A sangat transparan dan menjunjung tinggi kejujuran antara karyawan dan atasan. Hal tersebut berarti bahwa karyawan di CV. A memiliki ciri kepribadian *Agreeableness* yang kuat.

Dari hasil studi awal melalui wawancara dan observasi terlihat bahwa sifat antusias yang tinggi terkait dengan pencapaian tujuan untuk dapat memenangkan tender sehingga akan mencapai goals yang ditetapkan badan usaha dalam meningkatkan omsetnya. Hasil dari studi awal sifat yang seperti demikian termasuk dalam salah satu ciri kepribadian *conscientiousness* atau kesungguhan yang kuat.

Dari hasil studi awal melalui wawancara dan observasi karyawan CV. “A” memiliki ciri kepribadian *neuroticism* dengan skor tinggi karena mereka lebih menonjolkan sifat tenang dan berkomitmen tinggi terhadap badan usaha, hal ini terlihat dari jumlah gaji yang di dapat

serta seluruh karyawan di CV. “A” merupakan karyawan lama semua, rata-rata sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun, oleh sebab itu mereka lebih tenang karena mendapatkan gaji tetap yang lumayan cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarganya serta berkomitmen tinggi terhadap badan usaha.

Menurut hasil dari studi awal, ciri kepribadian ini tampak pada karyawan CV. A karena adanya program *reward* atau diskon yang ditawarkan oleh *supplier*, salah satu contoh program diskon yang ditawarkan oleh *supplier* melalui kuantitas pembelian, semakin banyak kuantitas pembelian maka diskon yang akan diberikan juga semakin banyak.

- Perilaku inovatif yang dilakukan oleh staff yang membantu pekerjaan akuntan

Perilaku inovatif khususnya pada dimensi *Opportunity Exploration* sangat terlihat pada staff admin penjualan dan pembelian pada saat harga bahan baku aluminium akan naik. Mereka bekerja sama dalam menentukan sebuah keputusan yang akan diambil dan untuk menetapkan strategi yang akan digunakan guna mencapai tujuan badan usaha

Staff yang membantu pekerjaan akuntansi CV. “A” tidak terlalu terlihat adanya perilaku inovatif pada dimensi ini kecuali pada bagian keuangan dan kasir karena memang pada dasarnya sistem pengambilan keputusan yang terdapat di dalam badan usaha ini merupakan sistem sentralisasi yang mana keputusan seluruhnya berada di tangan *owner*, oleh karena itu *idea generation* lebih ditonjolkan oleh *owner* badan usaha bukan pada karyawannya.

Tidak bisa dipungkiri bahwa keberadaan *team work* memang sangat penting dalam membangun sebuah bisnis dalam suatu badan usaha. Bahkan bisa dikatakan maju atau tidaknya badan usaha sangat dipengaruhi oleh *team work* yang ada di dalamnya. Semakin *solid team* yang mendukung sebuah bisnis tersebut, maka semakin besar pula peluang untuk sukses yang akan didapat. Begitu juga sebaiknya, bila *team* di dalamnya tidak *solid* dan bekerja sendiri-sendiri, bisa dipastikan bisnis tersebut tidak bisa bertahan lama menghadapi persaingan dunia bisnis yang selalu meningkat setiap harinya. *Teamwork* yang ada di CV. “A” sangat terlihat, selain seluruh karyawan disana merupakan karyawan lama yang pasti sudah memiliki sinergi yang sama dengan tujuan badan usaha sehingga pasti akan melakukan kerjasama dalam mencapai tujuan tersebut.

Dalam dimensi perilaku inovatif *application* sebagian besar dari karyawan CV. “A” sudah banyak yang telah melakukan atau mengaplikasikan ide-ide kreatifnya sehingga menjadikan karyawan tersebut berperilaku inovatif.

- Pengaruh ciri kepribadian dalam meningkatkan perilaku inovatif staff yang membantu pekerjaan akuntansi.

Tabel 1.1
Matriks Keterkaitan Ciri Kepribadian Dengan Perilaku Inovatif Staff yang membantu pekerjaan Akuntansi di CV. “A”

Perilaku inovatif <i>five personality</i>	<i>Opportunity Exploration</i>	<i>Idea Generation</i>	<i>Championing</i>	<i>Application</i>
<i>Extraversion</i>	✓	✓	✓	✓
<i>Agreeableness</i>	X	X	✓	✓
<i>Conscientiousness</i>	✓	✓	✓	✓
<i>Neuroticism</i>	X	✓	X	✓
<i>Openness to Experience</i>	✓	✓	✓	✓

Keterangan :

✓ = mempunyai pengaruh signifikan

X = tidak mempunyai pengaruh signifikan

Dari hasil matriks tersebut diatas dapat diketahui dengan sederhana mengenai studi awal keterkaitan antara ciri kepribadian melalui pendekatan teori *big five personality factor* dengan perilaku inovatif staff yang membantu pekerjaan akuntansi CV. “A” di tempat kerja. Apakah memiliki pengaruh signifikan ataupun tidak signifikan. Berpengaruh signifikan pada tabel diatas yang dimaksud adalah berkaitan dengan pencapaian badan usaha berupa peningkatan omset dan juga perbaikan pada pelayanan yang ditawarkan oleh badan usaha guna mendapatkan kepuasan dan kepercayaan dari pelanggan serta solusi-solusi yang diciptakan dalam meghadapi masalah-masalah yang ada di dalam badan usaha.

1. *Big five personality & opportunity exploration*

ari seluruh dimensi yang mempengaruhi munculnya perilaku inovatif karyawan, dimensi ini paling sering digunakan oleh *owner* CV. “A” untuk lebih merangsang karyawannya dalam berinovasi, tidak terkecuali jika dihubungkan dengan ciri kepribadian *extraversion*. Menurut

studi awal dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *opportunity exploration* mempunyai pengaruh dalam melakukan sebuah inovasi terutama pada staff dengan ciri kepribadian *extraversion*. Dimana mereka memang pandai bersosialisasi dan memiliki teknik komunikasi yang baik terutama dengan pelanggan, sehingga untuk memicu karyawan untuk bekerja dan memberikan performa yang tinggi adalah pada saat karyawan tersebut diberikan kesempatan mengeksplorasi cara-cara inovatifnya oleh *owner*. Sedangkan karyawan dengan ciri kepribadian *agreeableness* ini lebih condong ke kejujuran dan kepatuhan terhadap aturan atau kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Jadi sikap jujur dan patuh merupakan kunci utama dari ciri kepribadian ini. Dari hasil studi awal jika dikaitkan dengan *opportunity exploration* maka tidak terlalu memiliki pengaruh yang signifikan karena karyawan yang memiliki ciri kepribadian ini selalu jujur dan sangat patuh terhadap aturan-aturan dan sistem yang ada di dalam badan usaha, mengingat mereka bekerja dengan dasar demikian maka pengeplorasi ide mereka kurang. Sama halnya dengan staff dengan ciri kepribadian selain di atas juga berpeluang besar menciptakan perilaku inovatifnya melalui dimensi perilaku inovatif *opportunity exploration*.

2. *Big five personality & idea generation*

Terkait dengan *idea generation* pada CV."A" tidak terlalu tampak karena diingatkan kembali bahwa sistem pengambilan keputusan pada badan usaha ini adalah sentralisasi atau terpusat pada *owner*, akan tetapi menurut hasil observasi *idea generation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap beberapa jenis ciri kepribadian yaitu *extraversion*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* jika sistem pengambilan keputusan dalam suatu badan usaha adalah desentralisasi.

3. *Big five personality & championing*

Dimensi perilaku inovatif *championing* jika dilakukan dalam ciri kepribadian ekstraversi menurut studi awal mempunyai pengaruh positif yang berarti berpengaruh signifikan terhadap terjadinya suatu perilaku inovatif. Dalam *fase* ini, karyawan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan ide harus memiliki perilaku yang mengacu pada hasil. Agar mendapatkan hasil tersebut karyawan harus mampu membujuk dan mempengaruhi karyawan lain serta menekankan pada bernegosiasi. Untuk mengimplementasikan inovasi sering dibutuhkan koalisi, mendapatkan kekuatan dengan menjual ide kepada rekan yang berpotensi. Hal tersebut juga dilakukan pada karyawan CV. "A" terutama pada ciri kepribadian

ekstraversi dimana mereka mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi lebih baik dibandingkan dengan ciri kepribadian yang lain. Sama halnya dengan staff dengan ciri kepribadian *agreeableness* cenderung sangat menghindari adanya konflik, maka ciri kepribadian ini sangat berpotensi memunculkan perilaku inovatifnya melalui dimensi perilaku inovatif *championing* sehingga hasil dari matrik pada peran ciri kepribadian *big five* terhadap perilaku inovatif karyawan pada CV."A" di Surabaya adalah mempunyai pengaruh signifikan. Hal tersebut dapat dilihat pada saat staff admin penjualan dan pembelian melakukan rapat atau diskusi terkait peningkatan omset.

4. *Big five personality & application*

Inovasi yang sesuai dengan perilaku inovatif terutama pada staff yang membantu pekerjaan akuntansi maupun karyawan yang ada di suatu organisasi adalah inovasi *incremental*. Dalam hal ini, yang melakukan inovasi bukan hanya para ahli saja tetapi semua karyawan terutama staff akuntansi yang terlibat dalam proses inovasi tersebut. Oleh karenanya sistem pemberdayaan karyawan sangat diperlukan dalam perilaku inovatif. Hal tersebut menjadikan seluruh staff yang membantu pekerjaan akuntansi dengan ciri kepribadian apa saja baik *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* mampu dalam mengaplikasikan inovasi-inovasi tersebut sehingga menjadikan mereka staff yang berperilaku inovatif. Pada CV. "A" sebagian besar staff yang membantu pekerjaan akuntansi sudah mampu mengaplikasikan ide-ide yang mereka ungkapkan.

- Rekomendasi Perbaikan Agar Staff yang Membantu Pekerjaan Akuntansi di CV. "A" Meningkatkan Perilaku Inovatifnya.

Asal mula inovasi adalah sebuah kreatifitas atau ide-ide baru, maka karyawan harus meningkatkan kreatifitasnya, agar kreatifitas meningkat, karyawan harus rajin mempelajari hal-hal baru. Ini dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti membaca atau berdiskusi. Tidak jarang solusi untuk memecahkan suatu masalah terinspirasi dari hal-hal baru tersebut. Terutama pada karyawan dengan ciri kepribadian ekstraversi dan *agreeableness* dimana mereka mempunyai kemampuan lebih baik untuk bersosialisasi dan berkomunikasi.

Tidak jarang ide-ide yang dilontarkan oleh karyawan merupakan ide yang luar biasa. Banyak karyawan yang sebenarnya penuh dengan ide kreatif tapi takut untuk mengemukakan idenya karena khawatir tidak diterima atau bahkan dianggap tidak masuk akal. Tentunya

lingkungan sangat mempengaruhi, jika lingkungan lebih terbuka dapat lebih memancing kreatifitas seorang karyawan. Sebaiknya *owner* harus bersikap terbuka akan hal-hal baru yang disampaikan oleh karyawan, *owner* harus membuat suasana kerja yang nyaman agar karyawan dapat melontarkan idenya tanpa rasa takut mendapat teguran atau penolakan.

Salah satu penghambat proses inovasi adalah proses birokrasi yang rumit, karyawan perlu diberikan wewenang atau pendelegasian tugas khusus yang lebih sering lagi, contohnya menangani sebuah proyek sendiri dan harus presentasi di depan klien sendiri. Hal itu bisa menjadi cara yang efektif dalam membangun sebuah budaya yang inovatif. Karyawan akan termotivasi jika mereka mendapatkan kepercayaan dan wewenang khusus dari atasan sehingga dalam melakukan sesuatu dengan cara mereka sendiri.

Inovasi tidak akan muncul begitu saja namun sebuah perilaku yang dapat dilatih, oleh karena itu *owner* harus memberikan pelatihan secara rutin kepada karyawan yang mendorong sikap dan perilaku inovatifnya. Juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menghadiri seminar. Hal ini akan sesuai jika diterapkan pada karyawan dengan ciri kepribadian *openness to experience*, yang mana karyawan ini memiliki semangat belajar tinggi. Seminar akan menambah wawasan karyawan dalam menghadapi orang-orang selain dari lingkungan mereka. Hal ini akan menjadi stimulus bagi pencarian ide dan saran baru dengan semakin dalamnya mereka menggali perspektif lain.

Setelah wewenang dan juga kesempatan yang diberikan kepada karyawan, selanjutnya adalah melakukan evaluasi. Evaluasi menjadi suatu hal yang wajib dilakukan oleh setiap badan usaha dalam menjalankan operasionalnya. Dengan melakukan evaluasi badan usaha akan dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan yang sudah dicapai oleh badan usaha dan dapat mengetahui berbagai poin yang harus diperbaiki atau dipicu kembali agar inovasi yang dilakukan tepat sasaran dan efektif bagi badan usaha. Melakukan inovasi secara periodik akan membuat konsep inovasi menjadi lebih terarah.

KESIMPULAN

Organisasi akan dapat merespon tantangan, dapat bertahan dan lebih mudah berkembang. Karena itu, banyak organisasi mulai mempertimbangkan untuk menempatkan inovasi sebagai salah satu visi dan misi yang ingin dicapai atau kompetensi yang harus dipenuhi karyawan. CV. "A" juga telah *concern* terhadap peningkatan perilaku inovatif karyawan terutama pada staff yang membantu pekerjaan akuntansi dengan cara memberikan

kesempatan kepada para karyawannya untuk melakukan hal-hal yang dapat mendorong perilaku inovatif karyawannya tersebut. hal ini dilakukan oleh pemilik juga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan badan usaha. Setelah menganalisis 4 dimensi perilaku inovatif tersebut menurut studi awal yang dilakukan terdapat beberapa dimensi yang sudah diterapkan dan mempunyai pengaruh cukup signifikan terhadap peningkatan perilaku inovatif karyawannya, akan tetapi masih terdapat dimensi yang dirasa kurang ditonjolkan oleh karyawan CV. "A" yaitu dimensi *idea generation*, dalam hal ini karyawan dituntut untuk menghasilkan ide baru secara langsung tanpa ada campur tangan dari atasan seperti memberikan mereka kesempatan atau peluang untuk menciptakan inovasi tersebut. hal ini terjadi karena tidak lepas dari sistem yang ada di dalam badan usaha yaitu sistem pengambilan keputusan terpusat, dimana seluruh keputusan mutlak berada ditangan *owner*. Dari hasil analisis diatas juga dapat disimpulkan bahwa seseorang dengan ciri kepribadian ekstraversi mempunyai peluang besar dalam menerapkan perilaku inovatifnya melalui seluruh dimensi perilaku inovatif yang ada, sama halnya dengan seseorang dengan ciri kepribadian *conscientiousness* dan *openness to experience*. Akan tetapi berbeda dengan ciri kepribadian *agreeableness* dimana ciri kepribadian ini berpengaruh negative terhadap dimensi perilaku inovasi *opportunitu exploration* dan juga *idea generation*. Sedangkan ciri kepribadian *neuroticism* tidak berpengaruh signifikan terhadap dimensi perilaku inovatif *oportunity exploration* dan *championing*. Hal-hal yang dirasa efektif dalam meningkatkan perilaku inovatif para staff ini diantaranya adalah dengan memberikan kesempatan merasakan pengalaman baru agar dapat mempelajari hal-hal baru dengan cara memberikan wewenang, menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif agar para staff yang membantu pekerjaan akuntansi tidak ragu untuk menyampaikan pendapat, mengadakan *sharing*, dan evaluasi terkait sejauh mana pencapaian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, I., Omar, R., & Panatik, S. A. (2016). *A Literature Review on Personality, Creativity and Innovative Behavior* .
- Carmelli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). *Self Leadership Skill and Innovative Behavior at Work and The Management Advices*.
- Chen, S.-C., Wu, M.-C., & Chen, C.-H. (2010). *Employee's Personality Traits, Work Motivation and Innovatif Behavior in Marine Tourism Industry*.

- Cramer, K., & Imaiike, E. (2002). *Personality, Blood Type, and The Five factor Model Personality and Individual Differences*.
- Damanpour, F., & Gopalakrishnan, S. (1998). *Theories of organizational Structure and innovation adoption : the role of environment change*.
- Dewi, I. G., Suardika, I. m., & Budiasih, I. G. (2015). Pengaruh *Big Five Personality* pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan.
- Jong, J. P., & Hartog, D. N. (2008). *Innovative work behavior : Measurement and Validation* .
- Nasyroh, M., & Wikansari, R. (2017). Hubungan antara Kepribadia (*Big Five Personality Model*) Dengan Kinerja Karyawan .
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi.
- Robbins, Stephen P. 2004. Perilaku Organisasi 9th voll. Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen P. 2001. Organizational Behavior - Upper Saddle River: Prentice
- Sari, A. N., & Ulfa, C. K. (2013). Perilaku Inovasi Karyawan Ditinjau dari Empat Kuadran Iklim Organisasi (*The Analysis of The Employee Innovation Behavior based on Four Quadrants Organizationa Climates*).
- Soebardi, R. (2012). Perilaku Inovatif.
- Widhiastuti, H. (2014). *Big Five Personality* sebagai Prediktor Kreativitas dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan.
- Yesil, S., & Sozbilir, F. (2012). *An Empirical Investigation into the Impact of Personalty on Iindividual Innovation Behaviour in the Workplace*.
- Yi, X., & Zheng, Y. (2014). *The Influential Factors of Employee Innovative Behavior and The Management Advices*.