

How to cite this article:

Abdullah, N. A., Hassan, N. A., Juhdi, N. H., & Mat, N. (2020). Pengaruh nilai kerja terhadap tingkah laku kerja inovatif dan kesejahteraan psikologi: Modal psikologi sebagai pengantara. *International Journal of Management Studies*, 27(1), 123-150. <https://doi.org/10.32890/ijms.27.1.2020.7674>

## PENGARUH NILAI KERJA TERHADAP TINGKAH LAKU KERJA INOVATIF DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI: MODAL PSIKOLOGI SEBAGAI PENGANTARA

(*The Influence of Work Values on Innovative Work Behaviour and Psychological Well-Being: The Psychological Capital as a Mediator*)

NUR ATIQAH ABDULLAH  
NORHAFIZAH ABU HASSAN  
NOOR HASNI JUHD  
\*NORAZILA MAT

Fakulti Ekonomi dan Pengurusan  
Universiti Kebangsaan Malaysia

\*Corresponding author: norazila@ukm.edu.my

### Abstrak

Tujuan makalah ini adalah untuk menguji pengaruh nilai kerja ke atas tingkah laku kerja inovatif dan kesejahteraan psikologi pekerja. Kajian ini juga menguji peranan modal psikologi sebagai pengantara dalam perhubungan ini. Data kajian ( $n=227$ ) dikumpulkan daripada pegawai pengurusan dalam sektor awam di Putrajaya, Malaysia. Analisis Pengesahan Faktor (Confirmatory Factor Analysis, CFA) digunakan untuk menguji kesahan konvergen model pengukuran konstruk. Analisis pemodelan persamaan struktur digunakan untuk menganggarkan kesepadan model hipotesis dengan data kajian. Keputusan kajian menunjukkan nilai kerja mempengaruhi kedua-dua modal psikologi dan kesejahteraan psikologi secara langsung. Hasil kajian juga menunjukkan nilai kerja mempengaruhi tingkah laku kerja inovatif secara

*tidak langsung melalui modal psikologi sebagai pengantara. Dapatkan kajian ini menyarankan dengan memupuk dan memperbaiki nilai kerja dapat memberi kesan yang positif terhadap modal psikologi pekerja dan seterusnya dapat meningkatkan tingkah laku kerja inovatif dan kesejahteraan psikologi di tempat kerja.*

**Kata kunci:** Nilai kerja, modal psikologi, tingkah laku inovatif, kesejahteraan psikologi, Malaysia.

## Abstract

*The purpose of this paper is to examine the effect of work values on innovative work behaviours and employees' psychological well-being. This study also examines the mediating role of psychological capital in the relationships. Data were collected ( $n=227$ ) from the management officers of the public sector in Putrajaya, Malaysia. Confirmatory Factor Analysis was conducted to examine the convergent validity of the construct measures. The structural equation modeling was used to estimate the fit of the hypothesized model to the data. The findings reveal that work values influenced directly both the psychological capital and psychological well-being. The findings also show that work values indirectly influence the innovative work behaviours through the psychological capital as mediator. The study suggests that nurturing and improving work values will have positive impacts on employees' psychological capitals thus will enhance innovative work behaviours and psychological well-being in the workplace.*

**Keywords:** Work values, psychological capital, innovative work behaviour, psychological well-being, Malaysia.

Received: 24/12/2019 Revised: 12/05/2020 Accepted: 02/06/2020 Published: 23/07/2020

## Pengenalan

Organisasi masa kini beroperasi dalam persekitaran yang amat mencabar yang memerlukan sumber manusia memiliki keupayaan atau kekuatan psikologi bagi meningkatkan prestasi kerja. Kajian terdahulu menunjukkan pekerja yang berpegang pada nilai-nilai yang positif, mempunyai keupayaan psikologi dan inovatif merupakan sumber manusia yang amat bernilai dan dapat memberi kelebihan daya saing kepada organisasi (Lan, 2019; Walumbwa, Peterson, Avolio & Hartnell, 2010). Hasil kajian terkini dalam bidang kelakuan organisasi positif menunjukkan bahawa konstruk

modal psikologi berupaya mengukur kekuatan psikologi pekerja yang kritikal untuk pemberian prestasi kerja dan inovasi organisasi (Okolie & Emoghene, 2019; Lan, 2019; Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). Pekerja dengan modal psikologi yang tinggi didapati berupaya menangani cabaran dalam pekerjaan, meningkatkan prestasi kerja dan mencapai kesejahteraan di tempat kerja (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Luthans & Youssef, 2007; Bakker & Schaufeli, 2008).

Beberapa kajian lain menunjukkan modal psikologi mempengaruhi sikap dan tingkah laku kerja yang positif seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan tingkah laku kewargaan organisasi (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007a; Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005; Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010). Namun, masih kurang kajian mengenai hubungan modal psikologi dengan tingkah laku kerja inovatif dan kesejahteraan psikologi pekerja. Tingkah laku kerja inovatif dikaitkan dengan kreativiti dan implementasi idea yang penting untuk meningkatkan kecekapan organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010; Kleysen & Street, 2001; Dorenbosch, 2005). Manakala aspek kesejahteraan psikologi penting kerana berkait rapat dengan kefungsian yang optimum, produktiviti, tahap kesihatan dan kegembiraan pekerja (Lyubomirsky, King & Diener, 2005).

Di Malaysia, sektor awam turut memainkan peranan penting dalam pembangunan ekonomi negara dan telah menyediakan pekerjaan kepada 1.7 juta orang penjawat awam di seluruh negara (Ismail, 2019). Bagi memacu ekonomi ke arah negara berpendapatan tinggi dan pembangunan inklusif yang mengutamakan kesejahteraan insan, kerajaan telah melaksanakan program transformasi Malaysia sejak tahun 2010. Antara tumpuan strategi ialah membangunkan modal insan yang berkualiti, berkemahiran, berpengetahuan, kreatif dan inovatif (Jabatan Penerangan Malaysia, 2010). Perubahan ini memberikan cabaran kepada pekerja sektor awam agar lebih produktif dan inovatif dalam memberikan perkhidmatan. Dalam konteks sektor awam, nilai-nilai murni sentiasa dititikberatkan bagi melahirkan sumber manusia yang produktif dan berprestasi tinggi. Namun, antara isu yang sering diperkatakan ialah masalah tingkah laku pekerja yang tidak produktif seperti tidak hadir kerja, melanggar etika kerja serta terlibat dengan penyelewengan dana dan kuasa (Laporan Tekad Integriti, 2009-2013).

Beberapa pengkaji menyatakan bahawa kejayaan organisasi masa kini tidak hanya bergantung kepada faktor pengetahuan, pengalaman

dan kemahiran semata-mata tetapi juga dipengaruhi oleh faktor nilai kerja yang mempengaruhi sikap dan tingkah laku positif seseorang (McShane & Von Glinow, 2018; Syed Najmuddin 2005; Sackett & Laczo, 2003). Nilai kerja didefinisikan sebagai prinsip dan kepercayaan yang memandu keputusan, tindakan dan membentuk persepsi mengenai sesuatu yang benar atau salah (McShane & Von Glinow, 2018). Kajian dalam pengurusan organisasi telah lama menunjukkan nilai kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi, pemikiran, tingkah laku positif serta prestasi kerja (McShane & Von Glinow, 2018; Nelson & Quick, 2009; Mahmood, Sabitha, Rashidah & Samihah, 1997).

Justeru, timbul beberapa persoalan berikut; 1) Adakah nilai kerja mempengaruhi modal psikologi, tingkah laku inovatif dan kesejahteraan psikologi dalam konteks di Malaysia? 2) Adakah modal psikologi berperanan sebagai pengantara yang signifikan dalam hubungan antara nilai kerja dengan tingkah laku kerja inovatif dan kesejahteraan psikologi? 3) Adakah terdapat kesepadan model hipotesis dengan data kajian? Justeru, objektif kajian adalah: 1) Menguji hubungan antara nilai kerja dengan modal psikologi, tingkah laku inovatif dan kesejahteraan psikologi. 2) Meneliti peranan modal psikologi sebagai pengantara dalam perhubungan tersebut. 3) Menentukan kesepadan model hipotesis dengan data kajian.

## Sorotan Literatur

### *Perspektif Psikologi Positif*

Sejak sedekad yang lalu, perspektif psikologi positif telah berkembang dalam bidang psikologi positif dan telah diaplikasikan dalam bidang kelakuan organisasi positif (Luthans, 2002). Menurut Duckworth, Steen dan Seligman (2005), psikologi positif ialah satu kajian saintifik mengenai pengalaman, sifat-sifat individu yang positif dan institusi yang membantu pembangunan pengalaman dan perkembangan individu. Pendekatan psikologi positif tertumpu kepada kesihatan mental, kualiti kehidupan dan kesejahteraan psikologi menerusi pembangunan potensi dan pembentukan peribadi yang positif bagi mengoptimumkan kefungsian peribadi, membina kehidupan yang lebih bermakna (Reeve, 2005; Schiffrin & Nelson, 2010) dan mencapai kesejahteraan hidup (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Bakker & Schaufeli, 2008).

Kelakuan organisasi positif pula didefinisikan sebagai satu kajian terhadap kekuatan sumber manusia dan keupayaan psikologi yang boleh diukur dan diuruskan secara berkesan untuk pemberian prestasi kerja (Luthans & Youssef, 2007; Luthans et al., 2007a). Sumber psikologi positif dipercayai dapat membantu individu menangani pelbagai cabaran dalam pekerjaan, mendorong sikap dan tingkah laku yang positif (Park, Kim, Yoon & Joo, 2017; Luthans, 2002; Bakker & Schaufeli, 2008).

Menurut Luthans (2002), kebanyakan kajian kelakuan organisasi cenderung kepada perspektif negatif, dengan tumpuan kepada ketidakfungsiannya dalam pekerjaan dan masalah pengurusan di tempat kerja. Pendekatan ini tidak membantu dalam pengembangan potensi manusia kerana tumpuan hanya kepada penyelesaian masalah. Justeru, pendekatan positif perlu diperluaskan terhadap kajian modal psikologi serta menilai impaknya terhadap prestasi kerja, tingkah laku positif dan kesejahteraan di tempat kerja (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Luthans & Youssef, 2007). Modal psikologi merupakan potensi dan keupayaan psikologi yang penting dibangunkan untuk pemberian prestasi kerja yang menyumbang kepada kesejahteraan pekerja (Park et al., 2017; Luthans & Youssef, 2004; Youssef & Luthans, 2007).

### *Modal Psikologi*

Luthans et al. (2007) mendefinisikan modal psikologi sebagai suatu kapasiti dan potensi sumber manusia yang boleh dibangunkan dan ditingkatkan. Ia juga merujuk kepada kekuatan psikologi positif dan terdiri daripada empat elemen sifat positif yang membentuk akronim HERO, iaitu i) Harapan (*Hope*) yang disifatkan sebagai kesungguhan untuk mencapai matlamat, ii) Efikasi kendiri (*Self-Efficacy*), iaitu mempunyai keyakinan untuk berjaya, iii) Resilien atau daya ketahanan diri (*Resiliency*), iaitu kesanggupan berhadapan dengan kesusahan dan cabaran, dan iv) Optimis (*Optimism*), iaitu pemikiran positif terhadap kejayaan masa hadapan (Luthans & Youssef, 2004; Luthans et al., 2007a). Mantan Presiden APA (*American Psychological Association*), iaitu Martin Seligman (1998) menyatakan setiap komponen dalam modal psikologi merupakan sumber-sumber psikologi yang berpotensi untuk dibangunkan bagi membolehkan sumber manusia berkembang maju dalam kehidupan mereka. Modal psikologi juga dapat mendorong tingkah laku positif dan membentuk sikap pekerja yang komited dalam kerja (Park et al., 2017; Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans & May, 2004).

Kajian lalu menunjukkan modal psikologi berhubung positif dengan kepuasan kerja, komitmen dan hasrat pekerja kekal dalam organisasi (Luthans & Jensen, 2005; Larson & Luthans, 2006) dan tingkah laku inovatif pekerja (Jafri, 2012). Beberapa kajian juga menunjukkan hubungan positif antara modal psikologi dengan kesihatan pekerja (Avey, Luthans, Avey, Avolio & Peterson, 2010), prestasi kerja dan kualiti kehidupan pekerja (Nguyen & Nguyen, 2012; Mortazavi, Yazdi & Amini, 2012).

### *Nilai Kerja*

Menurut Brown (2002), nilai kerja merujuk kepada nilai yang dipegang dan perlu dipenuhi oleh individu dalam melaksanakan kerja. Dalam konteks di Malaysia, faktor nilai diakui sebagai kayu ukur yang mempengaruhi pembuatan keputusan, pilihan dan tindakan pekerja (INTAN, 1991). Nilai kerja dalam organisasi awam di Malaysia merupakan nilai-nilai peribadi yang berteraskan nilai-nilai murni yang diterapkan dan diamalkan dalam kerja (INTAN, 2006). Ia merujuk kepada peribadi mulia yang meliputi sifat amanah, bertanggungjawab, berdisiplin, bekerjasama, ikhlas, dedikasi, tekun dan bersyukur (INTAN, 1996; Syed Najmuddin, 2005).

Dalam kajian ini, nilai kerja dirujuk sebagai pemikiran, emosi dan tingkah laku seseorang yang menjadi contoh kepada nilai kerja yang baik. Dari segi pengukuran, konstruk nilai kerja mempunyai 25 item dan terdiri daripada tiga elemen, iaitu nilai peribadi mulia, dedikasi dan penyayang (Syed Najmuddin, 2005). Kajian lalu menunjukkan nilai organisasi berhubung positif dengan produktiviti dan prestasi organisasi (Ogbonna & Harris, 2000; Scott, 2002). Perkongsian nilai dalam organisasi pula dapat meningkatkan keyakinan diri dan mendorong tingkah laku beretika (Posner, Kouzes & Schmidt, 1985), memudahkan interaksi antara pekerja dan meningkatkan prestasi kerja (Maierhofer, Griffin, & Sheehan, 2000), mengekalkan kesetiaan pekerja (Meglino, & Ravlin, 1989) dan menyumbang kepada keberkesanan organisasi (Posner et al., 1985; Scott, 2002). Beberapa kajian lain menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara nilai kerja dengan kepuasan kerja dan tingkah laku prososial (McNeely & Meglino, 1994; Sidani & Jamali, 2010), tingkah laku kewargaan, komitmen organisasi (Hyde & Weathington, 2006; Ryan, 2002; Ying Liu & Cohen, 2010), tingkah laku kreatif (Rice, 2006) dan keupayaan inovatif (Samy & Che Rose, 2010).

### *Tingkah Laku Kerja Inovatif*

Tingkah laku inovatif merujuk kepada tindakan individu yang mengarah kepada pengenalan, pembangunan atau pengaplikasian idea-idea baru sama ada dalam produk, teknologi, perkhidmatan, atau proses kerja, dengan tujuan untuk pemberian kerja, meningkatkan kecekapan serta keberkesanan organisasi (Dorenbosch, 2005; Kleysen & Street, 2001). Menurut King dan Anderson (2002), konsep inovasi adalah luas dan kompleks kerana ia merangkumi kreativiti dan implementasi idea-idea baru yang berguna kepada kumpulan kerja, organisasi mahupun masyarakat (Scott & Bruce, 1994; West & Farr, 1989). Secara khusus, kreativiti dikaitkan dengan aktiviti pengenalpastian masalah dan penjanaan idea-idea baru. Manakala implementasi idea dikaitkan dengan aktiviti memperkenalkan dan merealisasikan idea baru yang berguna kepada amalan kerja untuk pemberian prestasi pekerja dan organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010).

Kajian lalu menunjukkan faktor nilai, kepimpinan, budaya dan iklim organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku inovatif pekerja (Nedelko & Potocan, 2019; Imran, Saeed, Anis-ul-Haq, & Fatima, 2010; Patterson, 2004; Anderson, De Dreu, & Nijstad, 2004). Selain itu, sumber-sumber psikologi seperti afek dan emosi positif, harapan dan efikasi kendiri juga didapati mempengaruhi kreativiti pekerja (Barsade dan Gibson, 2007; Amabile, Barsade, Mueller, & Staw, 2005; Rego, Machado, Leal & Cunha, 2009; Tierney & Farmer, 2002).

### *Kesejahteraan Psikologi*

Kesejahteraan merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia kerana ia mempengaruhi produktiviti dan prestasi kerja (Wright & Cropanzano, 2004; Avey et al., 2010) serta kesihatan fizikal dan mental seseorang (Lyubomirsky et al., 2005). Kajian terkini dalam bidang psikologi positif menunjukkan faktor nilai dan keadaan psikologi yang positif berperanan penting dalam menentukan kesejahteraan psikologi seseorang (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014). Konsep kesejahteraan dirujuk sebagai kebahagiaan yang mengandungi tiga elemen penting, iaitu kehidupan yang menyenangkan, rasa keterikatan dalam aktiviti kehidupan dan kehidupan yang bermakna (Seligman, 2002). Manakala Ryff dan Singer (2008) melihat konsep kesejahteraan psikologi sebagai usaha seseorang untuk menyempurnakan potensi

diri menerusi enam elemen iaitu autonomi, penguasaan persekitaran, perkembangan peribadi, penerimaan kendiri, tujuan hidup dan perhubungan yang positif dengan orang lain.

Secara khusus, autonomi merujuk kepada kemampuan membuat keputusan sendiri dan berdikari; penguasaan persekitaran merupakan keupayaan dalam mengatur urusan kehidupan; perkembangan peribadi adalah sikap keterbukaan kepada pengalaman baru dan usaha memajukan diri; penerimaan kendiri adalah sikap positif terhadap diri sendiri; tujuan hidup dirujuk sebagai seseorang yang mempunyai matlamat hidup; dan perhubungan positif menunjukkan seseorang yang boleh dipercayai, bersifat prihatin dan penyayang terhadap orang lain (Ryff & Singer, 2008). Kajian lalu menunjukkan kesejahteraan psikologi dipengaruhi oleh nilai kerja intrinsik, pekerjaan dan persekitaran kerja, (Vansteenkiste, & Lens, 2006), kepimpinan organisasi dan modal psikologi (Park et al., 2017).

### *Pembentukan Hipotesis Kajian*

Kajian terhadap nilai kerja semakin mendapat perhatian kerana ia dilihat sebagai faktor penggerak ke arah pencapaian matlamat bersama dan pengukuh yang dapat menstabilkan tingkah laku pekerja (McShane & Von Glinow, 2018). Nilai-nilai manusia bersepada dalam domain kehidupan yang mempengaruhi pembuatan keputusan dan dapat menyesuaikan perhubungan antara individu dalam organisasi (Meglino & Ravlin, 1998; Locke, 2004). Nilai dirujuk sebagai suatu kepercayaan yang berupaya mempengaruhi afektif, kognitif dan tingkah laku seseorang (Locke, 2004), membentuk sikap kerja yang positif (Posner, 1992) dan tingkah laku beretika (Posner et al. 1985). Kajian lepas menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara nilai kerja dengan kecerdasan emosi (Tay, 2004; Syed Najmuddin, 2005), kepuasan kerja (Sidani & Jamali, 2010; George & Jones, 1996) dan komitmen organisasi (Hyde & Weathington, 2006; Ying Liu & Cohen, 2010). Beberapa kajian lain menunjukkan nilai kerja intrinsik, iklim organisasi dan kepimpinan mempengaruhi modal psikologi pekerja (Park et al., 2017; Luthans et al., 2008; Walumba et al., 2010; Avolio et al., 2004). Berdasarkan perbincangan di atas, kajian ini menguji hipotesis berikut:

$H_1$ : Nilai kerja mempengaruhi modal psikologi pekerja.

Dalam usaha untuk mengenal pasti faktor individu yang menyumbang kepada tingkah laku inovatif pekerja, faktor nilai telah dikenal pasti

sebagai antara peramal penting yang mempengaruhi tingkah laku inovatif pekerja (Purc & Laguna, 2019; Nedelko dan Potocan, 2019). Tinjauan literatur menunjukkan bahawa nilai individu merupakan prinsip-prinsip yang memandu tindakan dan matlamat seseorang yang dapat mendorong tingkah laku inovatif pekerja (Purc & Laguna, 2019). Kajian lain pula menunjukkan nilai kerja berkait rapat dengan tingkah laku kreatif (Rice, 2006) dan keupayaan inovatif (Samy & Che Rose, 2010). Seterusnya, faktor budaya dan iklim organisasi juga didapati berperanan penting dalam mempengaruhi kreativiti, inovasi organisasi (Rasulzada & Dackert, 2009) dan tingkah laku kerja inovatif (Anderson & West, 1998; Patterson, 2004; Imran et al., 2010). Dalam konteks di Malaysia, pengurusan sumber manusia didapati mempengaruhi budaya organisasi dan seterusnya memberi kesan terhadap prestasi organisasi (Tang, Khulida, Lim, 2015). Kajian terkini oleh Nedelko dan Potocan (2019) dan Purc dan Laguna (2019) menunjukkan nilai peribadi individu mempengaruhi tingkah laku inovatif pekerja. Oleh itu, boleh disimpulkan bahawa nilai kerja memberi kesan terhadap tingkah laku inovatif pekerja. Berdasarkan sorotan literatur, kajian ini menjangka nilai kerja dapat mempengaruhi tingkah laku inovatif pekerja. Namun, kajian empirikal mengenai hubungan nilai kerja dengan tingkah laku inovatif masih kurang diberikan tumpuan (Purc & laguna, 2019). Maka, berdasarkan dapatan kajian di atas, Hipotesis seterusnya yang diuji adalah seperti berikut:

$H_2$ : Nilai kerja mempengaruhi tingkah laku kerja inovatif.

Seterusnya, dalam usaha untuk mengenal pasti faktor individu yang menyumbang kepada kesejahteraan psikologi pekerja, nilai kerja telah dikenalpasti sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, kepuasan hidup dan kegembiraan pekerja, serta mengurangkan tekanan kerja (Vansteenkiste, Neyrinck, Niemiec, Soenens, De Witte dan Van den Broeck, 2007). Hasil kajian tersebut mendapati pekerja yang berpegang kepada nilai kerja intrinsik adalah lebih sejahtera kerana mempunyai tahap kepuasan kerja dan kepuasan hidup yang lebih tinggi serta rasa lebih gembira. Beberapa kajian lain pula mendapati pekerja yang berpegang kuat kepada nilai kerja mempunyai hasrat berhenti kerja serta tekanan kerja yang lebih rendah (Vansteenkiste et al., 2006; Lu, Kao, Siu & Lu, 2011; Lu dan Lin, 2002). Nilai kerja juga didapati berkait rapat dengan motivasi dan prestasi pekerja (McShane & Von Glinow, 2018; Hyde & Wethington; 2006; Locke, 2004). Oleh yang demikian, boleh disimpulkan bahawa nilai kerja memberi kesan terhadap kegembiraan, kepuasan dan

kesejahteraan pekerja. Berlandaskan sorotan literatur, kajian ini menjangka nilai kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologi pekerja. Namun sehingga kini, kajian empirikal mengenai hubungan nilai kerja dengan kesejahteraan psikologi masih kurang diberikan perhatian (McShane & Von Glinow, 2018). Maka, berdasarkan dapatan kajian di atas, hipotesis yang diuji seterusnya adalah seperti berikut:

H<sub>3</sub>: Nilai kerja mempengaruhi kesejahteraan psikologi pekerja.

Akhir sekali, dalam usaha untuk mengenal pasti peranan kekuatan psikologi sebagai pembolehubah pengantara, modal psikologi telah dikenalpasti sebagai faktor pengantara yang penting dalam kajian-kajian terdahulu. Tinjauan literatur menunjukkan modal psikologi merupakan pengantara yang signifikan dalam hubungan antara pengupayaan kepimpinan dengan keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologi (Park et al., 2017). Beberapa kajian lain juga membuktikan modal psikologi sebagai pengantara yang signifikan dalam hubungan antara kepimpinan dengan prestasi kerja pengikut (Peterson, Walumbwa, Avolio, & Hannah, 2012) dan antara kepimpinan organisasi dengan kreativiti pekerja (Gupta, 2012; Rego, Machado, Leal, & Cunha, 2012). Hasil kajian Gupta (2012) terhadap 496 orang saintis di India menunjukkan pemimpin yang mendorong inspirasi pekerja bawahan, mengaplikasikan pengupayaan psikologi dan menjadi pemimpin contoh, dapat meningkatkan modal psikologi pekerja bawahan yang akhirnya mendorong tingkah laku kreatif mereka. Peranan modal psikologi sebagai pengantara juga telah dikaji dalam hubungan antara iklim organisasi dengan prestasi kerja (Luthans et al., 2008) dan antara sokongan penyelia dengan prestasi kerja (Yu & Liu, 2016).

Seterusnya, peranan modal psikologi sebagai pengantara dalam hubungan antara status pekerjaan dengan kesejahteraan individu telah dikaji oleh Cole, Daly dan Mak (2009). Dapatan kajian tersebut menunjukkan individu dengan modal psikologi yang tinggi adalah lebih positif, produktif dan bermotivasi dalam mencari pekerjaan yang akhirnya menyumbang kepada kesejahteraan mereka kerana merasa gembira dan berpuas hati dengan kehidupan mereka. Sebaliknya individu dengan modal psikologi yang rendah didapati kurang sejahtera dan lebih berisiko menjadi penganggur kerana kesukaran untuk mendapatkan pekerjaan. Oleh yang demikian, boleh dirumuskan bahawa modal psikologi merupakan pengantara yang penting dalam hubungan antara kepimpinan, iklim dan sokongan

organisasi dengan prestasi, tingkah laku kreatif dan kesejahteraan pekerja. Berlandaskan sorotan literatur, kajian ini menjangka nilai kerja dapat mempengaruhi modal psikologi, seterusnya modal psikologi pula memberi kesan yang positif terhadap tingkah laku inovatif dan kesejahteraan psikologi. Dengan kata lain, modal psikologi dijangka berperanan sebagai pengantara yang signifikan dalam hubungan antara nilai kerja dengan tingkah laku inovatif dan kesejahteraan psikologi. Sehingga kini, kajian empirikal yang memberi perhatian terhadap hubungan antara nilai kerja, tingkah laku inovatif dan kesejahteraan psikologi masih amat kurang diberikan perhatian oleh para pengkaji (Purc & laguna, 2019; Lan, 2019; McShane & Von Glinow, 2018). Lebih-lebih lagi, yang turut sama meneliti peranan modal psikologi sebagai pengantara dan diuji dengan menggunakan pemodelan persamaan struktur, khususnya dalam konteks persekitaran organisasi di Malaysia. Dengan itu, kajian ini berusaha untuk memperoleh kefahaman yang lebih holistik mengenai mekanisme bagaimana modal psikologi boleh berperanan sebagai pengantara dalam hubungan antara nilai kerja dengan tingkah laku inovatif dan kesejahteraan psikologi di tempat kerja. Justeru, dua hipotesis yang diuji seterusnya adalah seperti berikut:

- H<sub>4</sub>: Modal psikologi berperanan sebagai pengantara yang signifikan dalam hubungan antara nilai kerja dengan tingkah laku kerja inovatif.
- H<sub>5</sub>: Modal psikologi berperanan sebagai pengantara yang signifikan dalam hubungan antara nilai kerja dengan kesejahteraan psikologi.

## **Metodologi Kajian**

### *Sampel dan Prosedur Pengumpulan Data*

Populasi kajian ini terdiri daripada 2,014 orang pekerja peringkat pengurusan yang berkhidmat dalam sektor awam di Putrajaya. Pemilihan responden menggunakan pendekatan persampelan bertujuan kerana kajian ini hanya melibatkan pekerja di peringkat pengurusan. Ketua Pengarah, Bahagian Khidmat Pengurusan dan Sumber Manusia di Jabatan Perkhidmatan Awam telah dihubungi secara bertulis bagi mendapatkan kebenaran menjalankan kajian. Borang soal selidik telah diagihkan kepada 1,208 orang responden dan jumlah borang soal selidik yang berjaya dikumpulkan ialah

sebanyak 472 dengan kadar respon sebanyak 39 peratus. Selepas proses saringan dilakukan, sebanyak 438 borang soal selidik yang boleh dianalisis selanjutnya sebagai sampel kajian. Seterusnya, untuk memenuhi syarat penting dalam analisis pemodelan persamaan struktur (SEM), proses pembersihan data telah dilaksanakan dan ini menyebabkan bilangan responden yang diambilkira untuk analisis akhir ialah 227 orang.

### ***Pengukuran Alat Kajian***

Kajian ini menggunakan reka bentuk tinjau selidik keratan rentas yang menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian. Empat instrumen yang digunakan telah dibina, diuji dan disahkan oleh para pengkaji terdahulu. Instrumen kajian ini ialah modal psikologi ( $\alpha=0.89$ , Luthans et al., 2007), tingkah laku kerja inovatif ( $\alpha=0.92$ , Dorenbosch, 2005), kesejahteraan psikologi (Ryff, 1989) ( $\alpha=0.67 - 0.83$ , Manzano-Garcia & Ayala, 2017) dan Inventori Nilai Kerja ( $\alpha=0.89$ , Syed Najmuddin, 2005). Modal psikologi diukur menggunakan 24 item yang diwakili oleh empat dimensi iaitu, harapan, efikasi kendiri, resilien dan optimis. Nilai kerja pula diukur menggunakan 25 item dan diwakili oleh tiga dimensi iaitu peribadi mulia, dedikasi dan penyayang. Manakala kesejahteraan psikologi diukur menggunakan 36 item yang diwakili oleh empat dimensi, iaitu autonomi, penguasaan persekitaran, perkembangan peribadi dan hubungan positif dengan orang lain. Kesemua item dinilai menggunakan Skala Likert 7 mata, iaitu 1 (sangat tidak setuju) - 7 (sangat setuju). Seterusnya, tingkah laku kerja inovatif diukur menggunakan 16 item yang diwakili oleh dua dimensi, iaitu kreativiti dan implementasi. Skala Likert 7 mata digunakan, iaitu 1 (sangat sedikit) - 7 (sangat banyak).

### ***Analisis Data***

Data kajian ini dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS dan AMOS versi 21 dan semua hipotesis diuji dengan menggunakan kaedah pemodelan persamaan struktur yang melibatkan penilaian model pengukuran dan model struktur. Model pengukuran nilai kerja, modal psikologi, tingkah laku kerja inovatif dan kesejahteraan psikologi diuji dengan menggunakan analisis pengesahan faktor (*Confirmatory Factor Analysis*, CFA) untuk menentukan kebolehpercayaan dan kesahan konstruk kajian. Manakala penilaian model struktur bertujuan untuk menentukan kekuatan dan kesignifikanan hubungan antara pemboleh ubah eksogenus (bebas)

dengan boleh ubah endogenus (bersandar), seterusnya menguji kesepadan model hipotesis dengan data kajian.

Untuk menentukan kesepadan data dengan model kajian, dua bentuk indeks kesepadan model akan dinilai, iaitu indeks kesepadan keseluruhan (*overall fit*) atau mutlak (*absolute indices*) dan indeks padanan komponen (*component fit*) yang juga dikenali sebagai indeks padanan alternatif (Kim, 2005; Hair et al., 2010). Indeks yang digunakan secara meluas untuk mengukur indeks keseluruhan terdiri daripada ujian statistik khi kuasa dua ( $\chi^2$ ), *degrees of freedom* (DF), ujian kebarangkalian (k) dan *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) (Kim 2005; Hair et al. 2010). Model kajian yang mempunyai padanan yang baik dengan data kajian seharusnya mempunyai nilai  $\chi^2$  yang tidak signifikan secara statistik, nilai DF positif, nilai k > 0.05, RMSEA < 0.08 dan nilai CMIN/DF antara 0 - 5. Manakala indeks padanan komponen dan syarat minima yang perlu dipenuhi ialah nilai GFI (*Goodness of Fit Index*), TLI (*Tucker Lewis Index*) dan CFI (*Comparative Fit Index*) mestilah > 0.90.

### **Keputusan Kajian**

#### ***Profil Responden dan Keputusan Deskriptif***

Kajian ini melibatkan seramai 472 orang responden. Namun selepas proses pembersihan data bagi memenuhi keperluan analisis pemodelan persamaan struktur, bilangan responden yang diambil kira untuk analisis akhir ialah seramai 227 orang. Daripada 227 orang, 56 peratus adalah lelaki dan 44 peratus ialah wanita. Dari segi tahap pendidikan responden, 70 peratus mempunyai ijazah Sarjana Muda dan 29 peratus Sarjana. Majoriti responden (64%) mempunyai pengalaman kerja antara 1 - 10 tahun, 58 peratus berumur antara 30 - 39 tahun dan 56 peratus telah berkahwin. Nilai min dan sisihan piawai (SP) boleh ubah adalah seperti berikut; modal psikologi (min= 5.91, SP=0.49), nilai kerja (min=6.17, SP=0.45), tingkah laku inovatif (min=5.30, SP=0.95) kesejahteraan psikologi (min=5.86, SP=0.55). Keputusan deskriptif ini menunjukkan pegawai pengurusan yang dikaji mempunyai nilai kerja dan modal psikologi yang tinggi, dengan bersifat optimis, mempunyai efikasi kendiri dan bermotivasi dalam kerja mereka, memperkenalkan tingkah laku kerja inovatif dan mempunyai tahap kesejahteraan psikologi yang tinggi.

***Keputusan Ujian Kebolehpercayaan dan Model Pengukuran***

Jadual 1 menunjukkan semua konstruk dan dimensi yang merupakan indikator kajian mempunyai tahap kebolehpercayaan yang memuaskan dengan nilai  $\alpha$  di antara 0.77 hingga 0.97, iaitu melebihi 0.70 seperti yang disarankan sebagai had minimum (Hair et al., 2010).

Jadual 1

***Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Pemboleh ubah dan Indikator Kajian***

Pemboleh ubah/Konstruk	Dimensi/Indikator	Nilai $\alpha$ Cronbach
Nilai kerja		0.94
	Peribadi mulia	0.85
	Dedikasi	0.87
	Penyayang	0.88
Modal psikologi		0.94
	Harapan	0.77
	Efikasi kendiri	0.86
	Resilien	0.83
	Optimis	0.83
Tingkah laku Inovatif		0.97
	Kreativiti	0.95
	Implementasi	0.95
Kesejahteraan psikologi		0.88
	Autonomi	0.79
	Penguasaan persekitaran	0.78
	Perkembangan diri	0.81
	Hubungan positif	0.83

Seterusnya, nilai pemberat faktor (*Factor loadings*), kebolehpercayaan komposit (*Composit Reliability, CR*) dan purata varians diekstrak (*Average varians extracted, AVE*) digunakan bagi menilai kebolehpercayaan dan kesahan konvergen konstruk kajian. Jadual 2 menunjukkan semua indikator mempunyai nilai pemberat faktor (0.59–0.87) yang melepassi syarat nilai 0.50 sebagai had minimum

(Hair et al., 2010). Nilai pemberat faktor bagi tingkah laku inovatif tidak dilaporkan kerana selepas modifikasi dalam model SEM, ia dinilai sebagai pemboleh ubah tercerap tanpa diwakili oleh sebarang indikator. Seterusnya, nilai kebolehpercayaan komposit berada di antara 0.88–0.94 yang membuktikan kebolehpercayaan pengukuran adalah tinggi. Seterusnya, kesahan diskriminan disahkan menerusi nilai AVE bagi setiap konstruk yang membuktikan kesahan pengukuran yang memuaskan dengan nilai di antara 0.51–0.72, iaitu melebihi 0.50 yang ditetapkan sebagai had minimum (Hair et al., 2010).

Jadual 2

*Kebolehpercayaan Komposit dan Varians Extracted Konstruk Selepas Modifikasi Model*

Konstruk	Indikator	Pemberat Faktor	Kebolehpercayaan komposit	Average Varians Extracted (AVE)
Nilai kerja	Peribadi mulia	0.87	0.92	0.70
	Penyayang	0.78		
	Harapan	0.76	0.91	0.64
Modal psikologi	Efikasi kendiri	0.81		
	Optimis	0.79		
Kesejahteraan psikologi	Autonomi	0.59	0.88	0.51
	Perkembangan diri	0.76		
	Hubungan positif	0.72		
Tingkah laku inovatif		-	0.94	0.72

Jadual 3 menunjukkan keputusan analisis CFA peringkat kedua yang menguji kesahan konstruk bagi keempat-empat pemboleh ubah yang digunakan dalam kajian ini. Keputusan CFA ini mengesahkan semua konstruk kajian ini mempunyai indeks padanan model pengukuran yang baik dan boleh diambil kira untuk dimasukkan ke dalam model struktur untuk ujian selanjutnya dalam analisis SEM.

Jadual 3

*Indeks Padanan Model Pengukuran Konstruk Kajian Selepas Modifikasi*

Konstruk	CMIN/ DF	GFI	TLI	CFI	RMSEA
Nilai kerja	2.31	0.92	0.95	0.96	0.076
Modal psikologi	1.78	0.93	0.95	0.96	0.059
Kesejahteraan psikologi	1.57	0.94	0.96	0.97	0.050
Tingkah laku inovatif	2.14	0.98	0.98	0.99	0.071

*Keputusan Analisis Model Struktur*

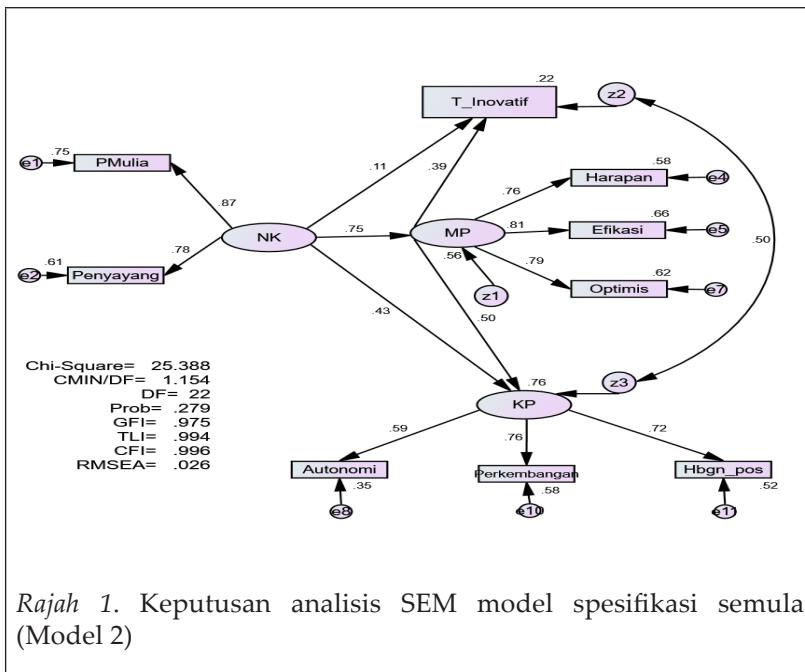
Jadual 4

*Indeks Padanan Terbaik Model Selepas Modifikasi*

	Indeks cadangan	Indeks model hipotesis	Indeks model modifikasi
		Model 1	Model 2
Khi Kuasa Dua ( $\chi^2$ )	Sekecil mungkin	80.11	25.39
Kebarangkalian (k)	>0.05	0.004	0.279
CMIN/DF	<5.0	1.602	1.154
GFI	>0.90	0.947	0.975
TLI	>0.90	0.973	0.994
CFI	>0.90	0.980	0.996
RMSEA	<0.08	0.052	0.026

Analisis SEM telah dilakukan sebanyak dua kali bagi menguji hipotesis model struktur dan mendapatkan indeks padanan yang terbaik. Keputusan analisis SEM dalam model pertama menunjukkan nilai Khi Kuasa Dua adalah signifikan [ $\chi^2$  (N=227, df=50) =80.12, k<0.05] yang

menunjukkan model hipotesis tidak sepadan dengan data kajian. Selepas modifikasi model dengan menggugurkan beberapa item indikator, akhirnya keputusan yang terbaik diperolehi seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4 dan Rajah 1. Keputusan ini menunjukkan peningkatan nilai indeks padanan daripada  $GFI=0.947$  kepada  $0.975$ ,  $TLI=0.973$  kepada  $0.994$ ,  $CFI=0.980$  kepada  $0.996$  dan nilai  $RMSEA=0.052$  berkurang kepada  $0.026$ . Keputusan ini mengesahkan terdapat kesepadan model struktur hipotesis kajian dengan data kajian.



Rajah 1. Keputusan analisis SEM model spesifikasi semula

(Model 2)

Jadual 5 menunjukkan semua indikator berhubung positif dan signifikan dengan semua boleh ubah pendam masing-masing. Ini berdasarkan nilai C.R (*Critical Ratio*) yang melepassi lingkungan  $\pm 1.96$  dengan paras keertian,  $k < 0.05$ . Semua indikator mempunyai kesahan yang memuaskan dengan nilai pekali regresi  $\beta$  berada di antara  $0.59$ – $0.87$ . Keputusan analisis SEM dalam Jadual 5 dan Rajah 1 menunjukkan nilai kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap modal psikologi ( $\beta=0.75$ ,  $C.R=8.66$ ,  $k=0.00$ ) dan kesejahteraan psikologi ( $\beta=0.43$ ,  $C.R=3.75$ ,  $k=0.00$ ). Namun, nilai kerja tidak mempunyai pengaruh langsung yang signifikan ke atas tingkah laku inovatif ( $\beta=0.11$ ,  $C.R = 0.90$ ,  $k=0.37$ ). Keputusan ini mengesahkan Hipotesis 1 dan 3 diterima, sementara Hipotesis 2 ditolak.

## Jadual 5

*Kepuutan Analisis Pemboleh Ubah Kajian*

P.Endogenus←P.Eksogenus	Estimate	β	S.E	C.R	Sig.
Nilai kerja (NK)					
PMulia←NK	1.330	0.87	0.115	11.52	0.000
Penyayang←NK	0.752	0.78	0.065	11.52	0.000
Modal psikologi					
Harapan← Modal psikologi	0.848	0.76	0.072	11.83	0.000
Efikasi← Modal psikologi	1.180	0.81	0.100	11.83	0.000
Optimis← Modal psikologi	1.164	0.79	0.101	11.49	0.000
Kesejahteraan psikologi (KP)					
Autonomi←KP	0.954	0.59	0.113	8.48	0.000
Pkmbgn←KP	1.048	0.76	0.124	8.48	0.000
HbgnP←KP	1.502	0.72	0.145	10.39	0.000
MP←NK	0.530	0.75	0.061	8.66	0.000
KP←NK	0.367	0.43	0.098	3.75	0.000
TI←NK	0.358	0.11	0.398	0.90	0.369
KP←MP	0.598	0.50	0.140	4.26	0.000
Inovatif←MP	1.798	0.39	0.570	3.16	0.002

Seterusnya, Rajah 1 menunjukkan nilai kerja mempunyai pengaruh tidak langsung yang signifikan ke atas tingkah laku inovatif ( $\beta_{NK}\beta_{MPTI} = 0.75 \times 0.39 = 0.29$ ) melalui modal psikologi sebagai pengantara. Nilai laluan adalah positif dan signifikan pada paras  $k=0.05$  untuk ketiga-tiga pemboleh ubah yang diuji. Ini berdasarkan keputusan pengaruh tidak langsung yang diperoleh adalah melebihi 0.08 sepertimana saranan Hair et al. (2010). Modal psikologi juga didapati menjadi pengantara sepenuhnya kerana kesan langsung nilai kerja menjadi tidak signifikan setelah modal psikologi dimasukkan ke dalam model. Justeru, keputusan analisis SEM ini mengesahkan modal psikologi adalah pemboleh ubah pengantara penuh yang signifikan dan mempunyai pengaruh yang positif terhadap tingkah laku inovatif. Maka, keputusan analisis SEM ini mengesahkan bahawa H4 diterima.

Akhir sekali, Rajah 1 menunjukkan nilai kerja mempunyai pengaruh tidak langsung ke atas kesejahteraan psikologi ( $\beta_{NK}\beta_{MPKP} = 0.75 \times 0.50 = 0.38$ ) melalui modal psikologi sebagai pengantara. Nilai laluan adalah positif dan signifikan pada paras  $k=0.05$  untuk ketiga-tiga pemboleh ubah berkenaan. Ini berdasarkan keputusan pengaruh tidak langsung yang diperoleh adalah melebihi 0.08 seperti mana saranan Hair et al. (2010). Keputusan ini menunjukkan modal psikologi menjadi pengantara separa kerana kesan langsung nilai kerja masih signifikan setelah modal psikologi dimasukkan ke dalam model. Oleh itu, faktor nilai kerja mempunyai pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologi melalui modal psikologi sebagai pengantara. Keputusan analisis SEM ini mengesahkan modal psikologi adalah pemboleh ubah pengantara yang signifikan dan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesejahteraan psikologi. Keputusan ini mengesahkan bahawa  $H_5$  adalah diterima.

### **Perbincangan dan Implikasi Kajian**

Hasil analisis SEM mengesahkan hubungan antara nilai kerja dengan modal psikologi, tingkah laku inovatif dan kesejahteraan psikologi. Keputusan kajian menunjukkan nilai kerja mempunyai kesan langsung terhadap modal psikologi yang lebih tinggi berbanding kesan langsung nilai kerja terhadap kesejahteraan psikologi. Seterusnya, modal psikologi didapati mempunyai kesan langsung terhadap kesejahteraan psikologi yang lebih tinggi berbanding kesan langsung modal psikologi terhadap tingkah laku inovatif. Keputusan ujian pengantarannya menunjukkan modal psikologi menjadi pengantara penuh dalam hubungan antara nilai kerja dan kesejahteraan psikologi. Ini membuktikan peranan modal psikologi sebagai faktor pengantara yang penting dalam mempengaruhi tingkah laku inovatif dan kesejahteraan psikologi di tempat kerja. Faktor nilai kerja didapati menyumbang sebanyak 56 peratus varians terhadap modal psikologi. Faktor nilai kerja secara bersama dengan modal psikologi pula menyumbang sebanyak 22 peratus varians terhadap tingkah laku inovatif dan 76 peratus varians terhadap kesejahteraan psikologi.

Hasil kajian ini mengesahkan peranan penting nilai kerja dan modal psikologi sebagai faktor peramal yang signifikan dalam meningkatkan tingkah laku inovatif dan kesejahteraan psikologi. Dapatkan kajian ini menyokong pandangan sarjana (spt. Nedelco & Potocan, 2019; McShane & Von Glinow, 2018; Mahmood et al., 1997) mengenai peranan penting nilai kerja dalam membentuk sikap positif dan

mempengaruhi tingkah laku inovatif pekerja. Hasil kajian ini juga konsisten dengan kajian-kajian lepas yang mendapat faktor nilai mempengaruhi modal psikologi (Park et al., 2017; Luthans et al., 2008; Walumba et al., 2010), sikap positif, motivasi dan prestasi kerja (McShane & Von Glinow, 2018; Nelson & Quick, 2009; Sabitha et al., 1997) serta tingkah laku kerja inovatif (Purc & Laguna, 2019).

Dapatkan kajian ini juga mengukuhkan pandangan sarjana (spt. Luthans et al., 2008; Gupta, 2012) mengenai peranan modal psikologi sebagai pemboleh ubah pengantara yang penting dalam hubungan antara nilai dan iklim organisasi dengan tingkah laku inovatif dan kesejahteraan pekerja. Hasil kajian ini juga selari dengan kajian Avey et al. (2010), Mortazavi et al. (2012) dan Manzano-Garcia dan Ayala (2017) yang menunjukkan bahawa modal psikologi mempengaruhi kesejahteraan psikologi, kualiti kehidupan bekerja serta tingkah laku inovatif pekerja (Jafri, 2012).

Hasil kajian ini memberi implikasi kepada teori yang mengiktiraf peranan nilai kerja dalam membangunkan sumber manusia yang positif dan inovatif serta memperkasa kajian mengenai peranan modal psikologi pekerja. Penemuan kajian ini memantapkan lagi kefahaman tentang peranan nilai kerja dalam membentuk kekuatan dan keupayaan psikologi yang dirujuk sebagai modal psikologi dalam kajian ini. Justeru, kajian ini mencadangkan bahawa modal psikologi pekerja boleh diuruskan secara efisien dan efektif menerusi penerapan dan amalan nilai kerja yang berasaskan nilai-nilai murni seperti peribadi mulia dan bersifat penyayang di tempat kerja. Nilai kerja dapat membentuk pemikiran dan sikap positif, merangsang efikasi kendiri, sifat optimis dan harapan yang memotivasi pekerja dalam melaksanakan tugas, seterusnya mendorong kreativiti dan inovasi dalam organisasi. Akhirnya kajian memberi impak terhadap kesejahteraan psikologi pekerja. Oleh itu, pihak pengurusan organisasi perlu memahami cara yang efektif dalam menguruskan modal psikologi pekerja dan memberi penekanan terhadap penerapan dan amalan nilai kerja bagi mencapai hasil yang diinginkan. Di samping itu, modul-modul intervensi yang menggunakan pendekatan positif perlu dibangunkan bagi mengatasi masalah tingkah laku tidak produktif dalam kalangan pekerja.

Tidak dapat dinafikan bahawa kajian ini mempunyai beberapa limitasi. Antaranya ialah berkaitan dengan varians kaedah sepunya (*common method variance*) atau bias kaedah tunggal (Bishop & Scott, 2000). Masalah ini mungkin wujud kerana kajian ini menggunakan

sumber yang sama, iaitu pekerja peringkat pengurusan untuk menilai pemboleh ubah bebas dan bersandar. Untuk mengurangkan masalah bias, kumpulan responden yang berbeza perlu diambil kira. Kajian ini juga hanya melibatkan pekerja pengurusan sektor awam, maka generalisasi tidak dapat dilakukan terhadap pekerja sektor swasta. Dapatkan kajian mungkin berbeza jika melibatkan sektor swasta kerana ciri-ciri, budaya kerja dan iklim organisasi yang berbeza. Akhir sekali, kajian ini berbentuk keratan rentas, maka pengkaji tidak dapat membuat satu kesimpulan berkenaan sebab akibat. Untuk kajian masa hadapan, adalah dicadangkan agar penyelidik meneliti pemboleh ubah pengantar dan penyederhanaan untuk memberikan kefahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan yang dikaji. Faktor pengantar lain yang dicadangkan ialah perkongsian pengetahuan dan sokongan organisasi. Seterusnya faktor penyederhanaan yang dicadangkan adalah pemboleh ubah demografi seperti umur, tahap pendidikan, pengalaman kerja dan jawatan dalam organisasi bagi melihat perbezaan jika faktor tersebut diambil kira dalam model kajian.

### **Kesimpulan**

Secara keseluruhan, kajian ini telah mengesahkan konstruk modal psikologi sebagai satu konsep yang mengukur kekuatan psikologi pekerja yang dapat meramal tingkah laku kerja inovatif dan kesejahteraan psikologi di tempat kerja. Selain itu, kajian ini juga telah membuktikan pengaruh penting nilai kerja sebagai peramal yang signifikan terhadap modal psikologi, tingkah laku inovatif dan kesejahteraan psikologi pekerja pengurusan. Ini menyumbang kepada aplikasi pendekatan positif dalam pengurusan sumber manusia organisasi. Pendekatan positif dalam menguruskan sumber manusia bukan sekadar dapat membangunkan sumber manusia yang bertingkah laku positif, tetapi lebih daripada itu dapat meningkatkan modal psikologi yang penting bagi membolehkan pekerja mencapai kesejahteraan psikologi, mendorong tingkah laku inovatif, seterusnya menyumbang kepada daya saing dan prestasi organisasi di masa hadapan.

### **Penghargaan**

Penyelidikan ini dibiayai oleh Geran Galakan Penyelidik Muda (GGPM) Universiti Kebangsaan Malaysia di bawah Dana Universiti Penyelidikan (Kod Projek: GGPM-2016-019).

## Rujukan

- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367–403.
- Anderson, N., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 147–173.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 17–28.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. L. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders' impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15, 801–823.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147–154.
- Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why does affect matter. *Academy of Management Perspectives*, 36–59.
- Cole, K., Daly, A., & Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *Journal of Socio-Economics*, 38(3), 464–474.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Duckworth, A. L., Steen, T. A., & Seligman, M. E. P. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annual Revision Clinical Psychology*, 1, 629–651.
- Dorenbosch, L. D. (2005). On the job innovation: The impact of job design and human resources management through production ownership. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 129–141.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1996). The experience of work and turnover intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. *Journal of Applied Psychology*, 81, 318–325.
- Goleman, D. (1999). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Gupta, V. (2012). *Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership and creative performance behavior: Empirical evidence from the Indian research and development sector*. Working paper. WPS 2011–2012.

- Hair, Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hyde, R. E., & Weathington, B. (2006). The congruence of personal life values and work attitudes. *Genetic, Social and Social Psychology Monographs*, 132(2), 151–190.
- INTAN. (1991). *Nilai dan etika dalam perkhidmatan awam*. Kuala Lumpur: Institut Tadbiran Awam Negara.
- INTAN. (1992). *Tonggak dua belas (The twelve pillars)*. Kuala Lumpur: Institut Tadbiran Awam Negara.
- INTAN. (1996). *Panduan etika kerja urusetia*. Suruhanjaya Perkhidmatan Awam. Kuala Lumpur: SPA.
- INTAN. (2006). *Pengurusan dan pentadbiran awam Malaysia*. Kuala Lumpur: MAMPU.
- Imran, R., Saeed, T., Anis-ul-Haq, M., & Afsheen Fatima. (2010). Organizational climate as a predictor of innovative work behavior. *African Journal of Business Management*, 4(15), 3337–3343.
- Ismail Sualman. (2019). Benarkah penjawat awam terlalu ramai? *Sinar Harian*. Dicapai daripada <https://www.sinarharian.com.my/article/19830/KOLUMNIS/Benarkah-penjawat-awam-terlalu-ramai>
- Jabatan Penerangan Malaysia. (2010). Kuala Lumpur: Jabatan Penerangan Malaysia.
- Jafri, M. (2012). Psychological capital and innovative behaviour: An empirical study on apparel fashion industry. *Journal of Contemporary Management Research*, 6(1), 42–52.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
- Kim, Y. (2005). *Using structural equation modeling to assess the construct validity of rapid Naming: Validity evidence in rapid automatized Naming* (Tesis PhD yang tidak diterbitkan). University of New York.
- King, N., & Anderson, N. (2002). *Managing innovation and change: A critical guide for organizations* (2nd ed.). London: Thompson.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Towards a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284–296.
- Laporan Tekad Integriti. (2009-2013). Sedekad bersama rakyat. *Rumusan pembentangan laporan kemajuan lima tahun pelan integriti nasional*. Institut Integriti Malaysia. Dicapai daripada <http://www.newsdata2.bernama.com/newsletter/iim/32014/6m/iim3rdediti onbm.pdf>

- Lan, Xiling. (2019). How psychological capital promotes innovative behavior: A multilevel modeling. *American Journal of Industrial and Business Management*, 9, 2202–2219. doi: 10.4236/ajibm.2019.912146.
- Larson, M. D., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 75–92.
- Locke, E. A. (2004). Work motivation. In C. Spielberger (Ed.), *Encyclopedia of Applied Psychology*, 3, 709–713.
- Lu, L., Kao, S. F., Siu, O. L., & Lu, C. Q. (2011). Work stress, Chinese work values, and work well-being in the greater China. *The Journal of Social Psychology*, 151(6), 767–783.
- Lu, L., & Lin, K. C. (2002). Work value and job adjustment of Taiwanese workers. *Research and Practice in Human Resources Management*, 10, 79–87.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41–67.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247–269.
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission. *Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304–310.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate–employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219–238.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Behavior*, 27, 387–93.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management* 33(3), 321–349.

- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. Dlm. D. L. Nelson, & C. L. Cooper, (Pnyt.). *Positive organizational behavior* (hlm. 9-24). Sage Publications.
- Lyubomirsky, S. (2008). *The how of happiness*. New York: Penguin Press.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855.
- Mahmood, N. M., Sabitha, M., Rashidah, Arshad., & Samihah Khalil. (1997). *Etika kerja di kalangan kakitangan sektor awam* (Laporan kajian tidak diterbitkan). Universiti Utara Malaysia.
- Maierhofer, N. I., Griffin, M. A., & Sheehan, M. (2000). Linking manager values and behavior with employee values and behavior: A study of values and safety in the hairdressing industry. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(4), 417–427.
- Manzano-Garcia, G., & Ayala, J. C. (2017). Relationship between psychological capital and psychological well-being of direct support staff of specialist autism services: The mediator role of burnout. *Frontier in Psychology*, 8, 1–12.
- McNeely, B. L., & Meglino, B. M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: An examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 836–844.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational behaviour: Essential* (8th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Meglino, B. M., & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24(3), 351–389.
- Mertins, H., & Hennigan, P. J. (1996). *Applying professional standard and ethics: Guide for public administration*. Washington DC: American Society for Public Administrators.
- Mortazavi, S., Yazdi, S. V., & Amini, A. (2012). The role of the psychological capital on quality of work life and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 206–217.

- Nedelko, Z., & Potocan, V. (2019). *Personal values as drivers of managerial innovation: Emerging research and opportunities: Emerging Research and Opportunities*. IGI Global.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2009). *Organizational behavior: Science, the real world, and you* (6th ed.). Macon, OH: South-Western/Cengage Learning.
- Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. M. (2011). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macro Marketing*, 32(1), 87–95.
- Ogbanna, E., & Harris, L. C. (2000). Leadership style, organizational culture and performance: Empirical evidence from UK companies. *International Journal of Human Resources Management*, 1, 766–788.
- Okolie, U. C., & Emoghene, A. K. (2019). Psychological capital and employee performance in Federal Neuro-Psychiatric Hospital, Benn City, Edo State, Nigeria. *World Scientific News*, 117, 122–136.
- Patterson, F. (2004). Personal initiative and innovation. *Encyclopedia of Applied Psychology*, 3, 543–855.
- Park, G. P., Kim, J. S., Yoon, S. W., & Joo, B. K. (2017). The effect of empowering leadership on psychological well-being and job engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 350–367.
- Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., & Hannah, S. T. (2012). The relationship between authentic leadership and follower job performance: The mediating role of follower positivity in extreme contexts. *Leadership Quarterly*, 23(3), 502–516.
- Posner, B. Z. (1992). Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*, 45, 351–361.
- Posner, B. Z., Kouzes, J. M., & Schmidt, W. H. (1985). Shared values make a difference: An empirical test of corporate culture. *Human Resource Management*, 24, 293–309.
- Purc, E., & Laguna, M. (2019). Personal values and innovative behavior of employees. *Frontiers in Psychology*, 10, 865. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00865>.
- Rasulzada, F., & Dackert, I. (2009). Organizational creativity and innovation in relation to psychological well-being and organizational factors. *Creativity Research Journal*, 21(2-3), 191–198.

- Reeve, J. M. (2005). *Understanding motivation & emotion* (4th ed.) U.S.A: John Wiley & Son.
- Rego, A., Machado, F., Leal, S., & Cunha, M. P. (2009). Are hopeful employees more creative? An empirical study. *Creativity Research Journal*, 21(2/3), 223–231.
- Rice, G. (2006). Individual values, organizational context, and self-perceptions of employee creativity: Evidence from Egyptian organizations. *Journal of Business Research*, 59(2), 233–241.
- Ryan, J. (2002). Work values and organizational citizenship behaviors: Values that work for employees and organizations. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 123–133.
- Ryff, C. D. (1989) Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 25–26.
- Sabitha, M., & Mahmood, N. M. (2005). *Nilai, etika di tempat kerja dan tingkah laku penggerak etika: Implikasi kepada prosedur pengaduan dalam dan luar organisasi*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors.
- Samy, Naresh Kumar., & Che Rose, Raduan. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*, 29(1), 79–93.
- Sackett, P. R., & Laczo, R. M. (2003). Job and work analysis. Dlm W.C. Borman., D. R. Ilgen., & R. J. Klimoski. (Pnyt.). *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology* (hlm. 21–37). New York: John Wiley & Sons.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free Press.
- Seligman., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction: Reply. *American Psychologist*, 56(1), 89–90.
- Schiffrin, H. H., & Nelson, S. K. (2010). Stressed and happy? Investigating the relationship between happiness and perceived stress. *Journal of Happiness Studies*, 11, 33–39.
- Scott, E. D. (2002). Organizational moral values. *Business Ethics Quarterly*, 12(1), 33–55.
- Scott, S., & Bruce, R. (1994). Determinants of Innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Sidani, Y. M., & Jamali, D. (2010). The Egyptian worker: Work beliefs and attitudes. *Journal of Business Ethics* 92(3), 433–450.

- Syed Najmuddin Syed Hassan. (2005). *Faktor kecerdasan emosi serta hubungan dengan nilai kerja dan prestasi kerja guru Maktab Rendah Sains MARA* (Tesis PhD yang tidak diterbitkan). Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Tang Swee Mei, Khulida Kirana Yahya., & Lim Kong Teong. (2015). Hubungan antara pengurusan sumber manusia, budaya organisasi dan prestasi organisasi: Pemodelan persamaan struktur. *International Journal of Management Studies*, 22(1), 97–12.
- Tay, C. L. (2004). *Hubungan antara kecerdasan emosi dan nilai kerja di kalangan pensyarah*. Kertas projek Sarjana pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45, 1137–1148.
- Vansteenkiste, M., & Lens, W. (2006). Intrinsic versus extrinsic goal contents in self-determination theory: Another look at the quality of academic motivation. *Educational Psychologist*, 41, 19–31.
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J., & Hartnell C. A. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology*, 63, 937–963.
- West, M., & Farr, J. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behavior*, 4, 15–33.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A Fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33(4), 338–351.
- Ying Liu., & Cohen, A. (2010). Values, commitment, and OCB among Chinese employees. *International Journal of Intercultural Relations*, 34(5), 493–506.
- Yu, Y., & Liu, Q. (2016). The effect of psychological capital and organizational support on innovational behavior and silence behavior of technical innovation personnel in strategic emerging industry. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6, 732–740.