

***CREATIVE SELF-EFFICACY* SEBAGAI MODERATOR
DALAM PENGARUH *JOB AUTONOMY* TERHADAP
PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN *STARTUP***

SKRIPSI



Disusun Oleh:

ATINA SEKAR RAMDHANI SURYANTO

NIM 111811133010

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2022

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

***CREATIVE SELF-EFFICACY* SEBAGAI MODERATOR
DALAM PENGARUH *JOB AUTONOMY* TERHADAP
PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN *STARTUP***

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Airlangga Surabaya

Disusun Oleh:

ATINA SEKAR RAMDHANI SURYANTO

NIM 111811133010

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2022



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Apabila pada kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi saya, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang telah saya sandang, beserta segala konsekuensinya, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Surabaya, 19 Maret 2022
Menyetujui,

Atina Sekar Ramdhani Suryanto

HALAMAN PERSETUJUAN

***Creative Self-Efficacy* Sebagai Moderator dalam Pengaruh *Job Autonomy* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif
Karyawan *Startup***

Surabaya, 13 Juni 2022

Skripsi ini telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi



Herison P. Purba S.Psi., M.Sc.

(NIP. 198304222014041001)

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
pada hari Senin, 4 Juni 2022
dengan susunan Dewan Penguji

Ketua



Dr. Achmad Chusairi, MA.

NIP. 197501311999031002

Sekretaris



Rosatvani Puspita Adiaty, M.Psi., Psikolog

NIP. 198512012015042001

Anggota



Herison P. Purba S.Psi., M.Sc.

NIP. 198304222014041001

HALAMAN MOTTO

“The sun will rise, and you will try again”

*“As long as you have been through this stage, you will be able to find a better
future”*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Teruntuk diri sendiri yang selalu berusaha untuk bertahan dan berjuang hingga detik ini.

Untuk Papa, Mama, Arya dan Richise yang selalu mendoakan dan mendukung setiap langkah penulis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur kepada Allah SWT karena atas berkat, rahmat, dan kuasanya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Penulis menyadari bahwa naskah ini belum lah sempurna, namun naskah ini tidak akan selesai jika tanpa adanya doa dan dukungan dari orang-orang baik yang telah membantu penulis. Oleh karenanya penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan sebanyak-banyaknya kepada:

1. Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
2. Herison P. Purba, S.Psi., M.Sc., selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa bersabar dalam membimbing serta selalu memberikan saran dan arahan kepada penulis selama pengerjaan skripsi. Terima kasih atas ilmu dan waktu yang telah Bapak berikan.
3. Ika Yuniar Cahyanti M.Psi., Psikolog selaku dosen wali yang selalu memberikan dukungan dan arahan selama penulis berkuliah
4. Dr. Wiwin Hendriani, selaku dosen yang paling banyak berhubungan dengan penulis. Terima kasih banyak untuk semua kesempatan dan kepercayaan yang telah diberikan kepada penulis. Bekerja sama dengan Ibu adalah pengalaman yang sangat penulis syukuri.
5. Papa, Mama, Arya, dan Richise, serta keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan finansial, doa, dan kasih sayang kepada penulis. Terima kasih sudah percaya dan selalu mendukung apa pun yang penulis lakukan.
6. Seluruh dosen, staf pengajar, dan karyawan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas segala ilmu bermanfaat bagi penulis.
7. Qaulan dan Bagas, selaku sahabat baik penulis yang selalu siap sedia mendengarkan keluh kesah dan segala ocehan penulis. Terima kasih untuk semua dukungan baik emosional maupun material yang telah diberikan selama

menemani hari-hari terburuk penulis. *Don't forget that even the darkest night will end and the sun will rise.*

8. Desi Puspita Sari, S.Psi., selaku *role model* penulis selama perkuliahan. Terima kasih banyak untuk semua ilmu dan pengalaman yang tidak secara langsung kakak berikan kepada penulis. Terima kasih pula telah menyelamatkan empat tahun masa kuliah penulis dari kesia-siaan.
9. Dila, Niken, Ajeng, Sipan, dan Cindy selaku sahabat yang sudah menemani penulis selama lebih dari tujuh tahun. Terima kasih banyak untuk bantuan, dukungan, dan doa yang selalu kalian berikan.
10. Akza dan Rara, selaku sahabat penulis selama perkuliahan. Terima kasih untuk dukungan dan bantuan yang selalu diberikan kepada penulis selama ini serta kenangan penuh asam manis yang telah dilalui bersama selama beberapa tahun terakhir.
11. Annisa, Talia, Grace, dan Khofifa, selaku teman-teman penulis yang bersedia untuk menjawab segala kebingungan selama proses pengerjaan skripsi, terima kasih banyak atas bantuannya.
12. Teman-teman divisi acara Student Day 2019, departemen Pengabdian Masyarakat BEM KM Kabinet Kreasi Studen 2020, dan divisi acara KMMB 2021. Terima kasih untuk semua kenangan dan kebersamaan yang telah membuat hari-hari perkuliahan penulis lebih berwarna.
13. Teman-teman magang PMMB PT Perkebunan Nusantara XII. Terima kasih untuk doa dan dukungan supaya penulis bisa segera menyelesaikan skripsi ini.
14. Seluruh Responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
15. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*

Surabaya, 12 Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	ix
DARFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah	16
1.4 Rumusan Masalah	17
1.5 Tujuan Penelitian	17
1.6 Manfaat Penelitian	18
1.6.1 Manfaat Teoritis	18
1.6.2 Manfaat Praktis	18
BAB II	19
TINJAUAN PUSTAKA	19
2.1 Perusahaan Rintisan atau <i>Startup</i>	19
2.2 Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovation Work Behavior</i>)	21
2.3.1 Definisi perilaku kerja inovatif	21
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif	24
2.3.3 Dimensi perilaku kerja inovatif	26
2.3 Job Autonomy	28
2.3.1 Definisi <i>job autonomy</i>	28

2.3.2	Dimensi <i>job autonomy</i>	29
2.4	Creative Self-efficacy	30
2.5	Hubungan <i>Job Autonomy</i> dengan Perilaku Kerja Inovatif dengan <i>Creative Self-Efficacy</i> Sebagai Variabel Moderator	32
2.6	Kerangka Konseptual	37
2.7	Hipotesis	37
BAB III		38
METODE PENELITIAN.....		38
3.1	Tipe Penelitian.....	38
3.2	Identifikasi Variabel Penelitian	38
3.2.1	Variabel Independen (X).....	38
3.2.2	Variabel Dependen (Y)	38
3.2.3	Variabel Moderator (Z)	39
3.3	Definisi Operasional.....	39
3.3.1.	Perilaku Kerja Inovatif.....	39
3.3.2.	<i>Job Autonomy</i>	40
3.3.3.	<i>Creative Self-Efficacy</i>	40
3.4	Subjek Penelitian	41
3.4.1	Populasi Penelitian	41
3.4.2	Sampel Penelitian.....	41
3.5	Teknik Pengumpulan Data	42
3.5.1.	Alat ukur perilaku kerja inovatif.....	42
3.5.2.	Alat ukur <i>job autonomy</i>	43
3.5.3.	Alat ukur <i>creative self-efficacy</i>	44
3.6	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	45
3.6.1	Alat ukur perilaku kerja inovatif.....	45
3.6.2	Alat ukur <i>job autonomy</i>	46
3.6.3	Alat ukur <i>creative self-efficacy</i>	47
3.7	Analisis Data	48
BAB IV		49
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		49
4.1	Gambaran Subjek Penelitian	49

4.2	Pelaksanaan Penelitian	51
4.2.1.	Persiapan Penelitian	51
4.2.2.	Pengambilan Data	53
4.2.3.	Hambatan Penelitian	54
4.3	Hasil Penelitian.....	54
4.3.1	Analisis Statistik Deskriptif	54
4.3.2	Uji Asumsi Multikolinieritas	58
4.3.3	Analisis Moderasi dengan Metode <i>Bootstrapping</i>	58
4.4	Pembahasan	61
4.5	Keterbatasan Penelitian	65
BAB V		66
SIMPULAN DAN SARAN		66
5.1	Simpulan.....	66
5.2	Saran	66
5.2.1	Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	66
5.2.2	Saran untuk Institusi/Lembaga Terkait	67
Referensi		69
LAMPIRAN		79

DARFTAR TABEL

Tabel 2.1 Karakteristik <i>Startup</i>	20
Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> skala perilaku kerja inovatif.....	43
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> skala <i>job autonomy</i>	44
Tabel 3.3 Hasil Analisis Reliabilitas Skala Perilaku Kerja Inovatif	46
Tabel 3.4 Hasil Analisis Reliabilitas Skala <i>Job Autonomy</i>	46
Tabel 3.5 Hasil Analisis Reliabilitas Skala <i>Creative Self-Efficacy</i>	47
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Subjek Penelitian Berdasarkan Data	49
Tabel 4.2 Hasil Analisis Deskriptif Data	54
Tabel 4.3 Norma Kategorisasi.....	57
Tabel 4.4 Kategorisasi Variabel Penelitian (N=98)	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikorelasional.....	58
Tabel 4.6 Hasil Analisis Moderasi	59
Tabel 4.7 Hasil <i>Simple Slope</i>	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 3.1 Skema Hubungan Antar Variabel	39
Gambar 4.1 <i>Simple Slope Plot</i>	61

ABSTRAK

Atina Sekar Ramdhani Suryanto, 111811133010, *Creative Self-Efficacy* Sebagai Moderator dalam Pengaruh *Job Autonomy* terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan *Startup*, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2022.

xv + 90 halaman, 4 lampiran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran moderasi *creative self-efficacy* pada pengaruh *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan *startup*. Pemberian *job autonomy* yang tinggi dalam desain pekerjaan tidak selalu diiringi dengan pemunculan perilaku kerja inovatif yang tinggi pula dari karyawannya, hal ini disebabkan oleh adanya faktor personal yang berperan dalam pengaruh *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif. *Creative self-efficacy* (CSE) menjadi salah satu faktor yang dapat menjelaskannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengambilan data survei. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 98 subjek dengan rentang usia kisaran 17-34 tahun ($M_{usia}=24$; $SD_{usia}=3,85$). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja inovatif adalah alat ukur *individual innovative behavior* yang telah di translasi oleh Christianto (2018). Variabel *job autonomy* diukur menggunakan alat ukur WDQ tepatnya pada dimensi *task characteristic* di bagian *job autonomy* yang telah di translasi oleh Ardy (2018). Sedangkan, *creative self-efficacy* diukur menggunakan alat ukur CSE yang telah di translasi dan digunakan Kurnia (2017). Hasil penelitian dianalisis dengan *moderated regression analysis* menggunakan metode *bootstrap* dengan bantuan program statistik Jamovi versi 2.2.5.

Hasil penelitian menunjukkan *interaction effects* antara *job autonomy* X *creative self-efficacy* memiliki efek positif yang signifikan ($B = 0,5$; $CI_{95} [0,0754; 0,999]$, $SE = 0,214$; $p = 0,038$). Penelitian ini membuktikan bahwa *creative self-efficacy* merupakan variabel yang memperkuat pengaruh *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Maka dari itu, pemberian *job autonomy* yang tidak disertai dengan *creative self-efficacy* tinggi dapat menyebabkan kecenderungan berinovasi di tempat kerja menjadi rendah.

Kata Kunci: *creative self-efficacy*, perilaku kerja inovatif, *job autonomy*, *bootstrap*

Daftar Pustaka, 107 (1980 – 2022)

ABSTRACT

Atina Sekar Ramdhani Suryanto, 111811133010, The Role of Creative Self-Efficacy in the Effect of Job Autonomy on Innovative Work Behavior of Startup Employees, Thesis, Faculty of Psychology Universitas Airlangga, 2022.

xv + 90 pages, 4 attachments.

This study aims to determine the moderating role of creative self-efficacy on the effect of job autonomy on the innovative work behavior of startup employees. The provision of high job autonomy in job design is not always accompanied by the emergence of high innovative work behavior from employees, this is due to the presence of personal factors that play a role in the influence of job autonomy on innovative work behavior. Creative self-efficacy (CSE) is one of the factors that can explain it.

This study uses a quantitative approach with survey data collection methods. The subjects in this study were 98 subjects with an age range of 17-34 years $M_{age}=24$; $SD_{age}=3,85$. The standard for measuring innovative work behavior is the individual innovation behavior measurement tool, translated by Christianto (2018). The job autonomy variable was measured using the WDQ measuring instrument, specifically on the task characteristic dimensions in the job autonomy section that Ardy (2018) translated into Indonesian. Meanwhile, creative self-efficacy is measured using the CSE measuring instrument which has been translated and used by Kurnia (2017). The results of the study were analyzed using moderated regression analysis using the bootstrap method with the help of the Jamovi statistical program version 2.2.5.

The results showed that the interaction effects between job autonomy X creative self-efficacy had a significant positive effect $B = 0,5$; $CI_{95} [0,0754; 0,999]$, $SE = 0,214$; $p = 0,038$). This study proves that creative self-efficacy is a variable that strengthens the effect of job autonomy on employees' innovative work behavior. Therefore, the provision of job autonomy that is not accompanied by high creative self-efficacy can cause the tendency to innovate in the workplace to be low.

Keywords: creative self-efficacy, innovative work behavior, job autonomy, bootstrap

References, 107 (1980 – 2022)