

**KETERIKATAN KERJA DAN PERILAKU KERJA
INOVATIF PADA KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh:

MUHAMAD HARFIANSYAH

17320284

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2021**

KETERIKATAN KERJA DAN PERILAKU KERJA

INOVATIF PADA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian dari Persyaratan Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

MUHAMAD HARFIANSYAH

17320284

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:

KETERIKATAN KERJA DAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN

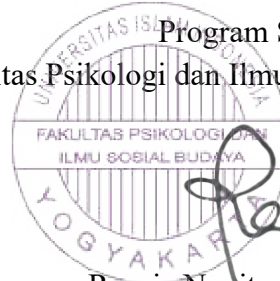
Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi,
Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam
Indonesia,

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1
Psikologi

Pada Tanggal

2 September 2021

Mengesahkan,
Program Studi Psikologi,
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Ketua Prodi



Resnia Novitasari, S.Psi., MA.

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ike Agustina, S.Psi., M.Psi. Psikolog

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ike Agustina", written over a horizontal line.

2. Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi., Psikolog

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Mira Aliza", written over a horizontal line.

3. Dr. Rina Mulyati, S.Psi., M.Si., Psikolog

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Rina Mulyati", written over a horizontal line.

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhamad Harfiansyah
Nomor Mahasiswa : 17320284
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Keterikatan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan

membuat pernyataan sebagai berikut:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apa pun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang berlaku dan dijunjung tinggi di Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, saya menyatakan dengan tegas bahwa skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Indonesia
3. Apabila di kemudian hari setelah saya lulus dari Prodi Psikologi, Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, ditemukan terbukti secara meyakinkan bahwa skripsi saya adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku dan ditetapkan oleh Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 19 Agustus 2021

Yang menyatakan



Muhamad Harfiansyah

HALAMAN PERSEMBAHAN



Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya

sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan.

Karya sederhana ini dipersembahkan untuk:

Bapak, Ibu, dan Abang tercinta

Ucapan terima kasih dan doa kepada kalian atas semua cinta, kasih sayang, doa dan dukungan yang selalu kalian berikan sejak penulis kecil hingga sekarang. Terima kasih pula untuk semua pelajaran berharga yang telah kalian ajarkan.

HALAMAN MOTTO

مَنْ جَدَّ وَجَدَ

“Siapa yang bersungguh maka ia akan menemukan atau siapa yang bersungguh-sungguh maka ia akan dapat”

"Balas dendam terbaik adalah menjadikan dirimu lebih baik."

-Ali bin Abi Thalib-

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)

“The more we learn, the more we understand that we know nothing at all.”

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Segala puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, atas rahmat dan karunia-Nya yang selalu menyertai dalam kehidupan ini. Ucapan syukur tak terhingga selalu dipanjatkan atas kesempatan, kesehatan, kemudahan, serta kelancaran yang Allah Ta'ala berikan kepada hamba, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis bukanlah apa-apa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari semua pihak yang menjadi perantara dari Allah Ta'ala untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekanat Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia beserta jajaran karyawannya yang telah memfasilitasi penulis mendapatkan ijin penelitian skripsi
2. Ibu Ike Agustina, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mendidik, mengarahkan, meluangkan waktu, tenaga, pikiran, kesabaran dalam membantu penyelesaian skripsi ini serta tak henti-hentinya untuk selalu mengingatkan bersyukur dan ber-istighfar memohon ampunan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala dalam setiap perjalanan hidup yang dialami
3. Bapak Sumedi P. Nugraha, B.A., M.Ed., M.Sc., Ph.D selaku Dosen mata kuliah Konstruksi Alat Ukur Psikologi yang telah menginspirasi penulis melakukan penelitian skripsi berupa pengembangan ilmunya sekaligus berkenan meluangkan waktu dan pikiran untuk membantu penulis dalam menemukan teori dari konsep ikhlas.

4. Orangtua penulis, Bapak Abdussalam, S.Sos dan Ibu Fadilah, S.Pd yang telah memberikan dukungan moril maupun materil serta senantiasa mendoakan penulis untuk dapat menyelesaikan studi.
4. Kakanda Kurniansyah, S.E yang telah membantu selama proses penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu Namanya yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap, semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, akan mendapatkan keridhaan dan balasan kebaikan dari Allah Ta'ala. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan bagi penulis untuk kebaikan dalam penulisan ini, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin

Yogyakarta, 17 Agustus 2021



Muhamad Harfiansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
INTISARI	xii
BAB I.....	1
PENGANTAR	1
A. Latar Belakang Masalah Penelitian	1
1. Keaslian Topik	8
2. Keaslian Teori	9
3. Keaslian Alat Ukur.....	9
4. Keaslian Subjek.....	9
B. Rumusan Masalah Penelitian.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Keterikatan Kerja.....	11
1. Pengertian Keterikatan Kerja.....	11
2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja	12
B. Perilaku Kerja Inovatif.....	13
1. Definisi Konseptual Perilaku Kerja Inovatif	13
2. Aspek-aspek Utama Perilaku Kerja Inovatif	14
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif.....	16
C. Landasan Teoritik	19
D. Hipotesis Penelitian	21
BAB III.....	22
METODE PENELITIAN	22
A. Desain Penelitian	22
1. Keterikatan Kerja.....	23

2. Perilaku Kerja Inovatif.....	23
B. Partisipan Penelitian	24
C. Pengukuran	24
1. Skala Keterikatan Kerja.....	24
2. Skala Perilaku Kerja Inovatif.....	25
3. Validitas Alat Ukur.....	26
4. Reliabilitas	28
D. Prosedur Penelitian	28
BAB IV	31
HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI	31
A. Hasil Penelitian.....	31
1. Deskripsi Partisipan Penelitian	31
2. Deskripsi Data Penelitian.....	32
3. Uji Asumsi	34
4. Uji Hipotesis	36
5. Analisis Tambahan.....	36
B. Diskusi Hasil Penelitian.....	38
BAB V.....	42
PENUTUP.....	42
KESIMPULAN	42
DAFTAR PUSTAKA.....	43

DAFTAR TABEL

Tabel 1	25
Tabel 2	26
Tabel 3	31
Tabel 4	33
Tabel 5	33
Tabel 6	33
Tabel 7	34
Tabel 8	35
Tabel 9	35
Tabel 10	36
Tabel 11	36
Tabel 12	37
Tabel 13	37
Tabel 14	38

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	46
LAMPIRAN 2	50
LAMPIRAN 3	53
LAMPIRAN 4	57
LAMPIRAN 5	61
LAMPIRAN 6	65
LAMPIRAN 7	68

KETERIKATAN KERJA DAN PERILAKU KERJA INOVATIF PADA KARYAWAN

Muhamad Harfiansyah

Ike Agustina, S.Psi., M.Psi. Psikolog

INTISARI

Karyawan memiliki peran penting dalam memajukan suatu perusahaan. Inovasi yang diinisiasi oleh karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Penyampaian ide atau gagasan yang berhubungan dengan pekerjaan adalah bentuk perilaku inovatif karyawan terhadap organisasi/perusahaan. Hal itu secara tidak langsung membuat karyawan memiliki perasaan terikat dengan pekerjaannya. Keterikatan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan, sehingga nantinya dapat melakukan inovasi dalam pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris bagaimana keterikatan kerja mempengaruhi tingkat inovasi karyawan. Responden penelitian ini berjumlah 105 orang berusia 18 sampai 40 tahun yang bekerja di perusahaan/organisasi pemerintah maupun swasta. Variabel keterikatan kerja diukur menggunakan skala UWES yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Variabel perilaku kerja inovatif diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Janssen (2000). Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara keterikatan kerja dengan perilaku kerja inovatif. Data dianalisis dengan metode analisis regresi menggunakan *SPSS v26.00 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif pada karyawan ($r = 0.279$ dan $p = 0.000 < 0.05$).

Kata kunci: *Karyawan, keterikatan kerja, perilaku kerja inovatif.*

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah Penelitian

Berkembangnya dunia industri dipengaruhi oleh perkembangan zaman. Seiring dengan berkembangnya industri, dunia kerja selalu dihadapi dengan tantangan-tantangan baru. Tantangan membuat perusahaan harus berusaha lebih agar perusahaan tetap mencapai efektivitas organisasinya. Salah satu syarat untuk dapat terus bertahan hidup di tengah persaingan yang semakin ketat adalah memiliki keunggulan kompetitif. Salah satu cara untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yaitu dengan selalu melakukan inovasi. Dua pertiga dari \pm 800 organisasi mengatakan bahwa inovasi sangat penting bagi organisasi untuk bertahan tetapi hanya sepertiga dari organisasi tersebut yang berhasil berinovasi untuk mendorong pertumbuhan dan meningkatkan pendapatan (Trapp, 2017). Perilaku inovatif tidak selalu menunjukkan pembaharuan yang mutlak, namun dapat diindikasikan dengan perubahan yang dirasa baru oleh individu, kelompok, maupun organisasi yang bersifat minor hingga bersifat penting dan membawa ke arah yang lebih positif (Soebardi, 2012).

Karyawan menginisiasi perilaku kerja inovatif di lingkungan tempat bekerja dengan harapan untuk memberikan keuntungan bagi perusahaan. Perilaku kerja inovatif karyawan dapat berupa mengembangkan produk-produk baru, target pasar baru, atau meningkatkan rutinitas bisnis di tempat kerja (Baumann, 2011). Karyawan cenderung menampilkan perilaku kerja inovatif jika merasa usaha/upaya yang dilakukan sesuai dengan upah yang didapatkan (Janssen, 2000). Karyawan

juga akan sangat berhati-hati dalam menampilkan perilaku kerja inovatif dikarenakan perilaku ini sangat beresiko untuk posisi di organisasi atau perusahaan (Bysted & Jespersen, 2014).

Melalui sebuah penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Yuniasanti, dan Prahara (2017) terhadap karyawan penjualan PT. A Yogyakarta, perilaku inovatif karyawan dipengaruhi oleh persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kontribusi efektif sebesar 13.90%. Berdasarkan analisis regresi, dapat dilihat bahwa persepsi lingkungan kerja fisik menunjukkan angka 11.70%, sedangkan persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik menunjukkan angka 17.40%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Reddiyannor (2018) mengenai pengaruh motivasi berprestasi terhadap perilaku inovatif pada fotografer ditemukan bahwa dari 62 orang subjek, terdapat orang yang memiliki perilaku inovatif rendah dengan persentase 1.6%. Sementara pada klasifikasi lainnya terdapat 56 orang yang dikategorikan memiliki perilaku inovatif tinggi dengan persentase sebesar 90.34%, 5 orang sisanya dikategorikan memiliki perilaku inovatif sedang dengan persentase sebesar 8.06%. Dalam penelitian mengenai perbedaan perilaku kerja inovatif karyawan yang didasarkan pada karakteristik individu, Etikariena (2018) memaparkan bahwa karyawan dengan perilaku kerja inovatif yang tinggi lebih banyak berada di Perusahaan TV swasta yaitu sebanyak 79 orang (56.4%), dibandingkan dengan karyawan di Bank syariah yang berjumlah 69 orang (49.6%). Hal demikian dapat ditinjau secara logis mengingat tugas di Bank bersifat rutin dan administratif sedangkan di stasiun TV menuntut untuk lebih berinovasi.

Perusahaan yang tidak dapat memberikan pembaruan dalam hal produk, promosi, desain, dll, tentu saja akan ditinggalkan oleh mereka dan akan beralih ke produk lain. Dalam penelitian Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Taris (2008) menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang berdedikasi, berenergi, dan berkonsentrasi penuh atau memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Muliawan, Perizade, dan Cahyadi (2017) yang paling penting untuk dimiliki perusahaan adalah karyawan yang memiliki keterikatan kerja dan loyalitas yang tinggi sehingga mengurangi rasa untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Perusahaan yang mempercepat perubahan terus memantau dan menyelidiki preferensi pasar, memberikan fleksibilitas kepada anggota organisasi untuk mengeksplorasi ide-ide inovatif dan menerapkannya sesuai dengan kinerja. Permasalahan yang sering muncul adalah perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif merupakan suatu keadaan dimana perusahaan menginginkan karyawannya untuk meningkatkan perilaku kerja yang inovatif. Hal itu dilakukan guna bersaing dengan kompetitornya.

Menurut De Jong dan Den Hartog (2010) perilaku kerja inovatif biasanya meliputi eksplorasi peluang dan generasi ide-ide baru (kreativitas perilaku terkait), tetapi juga dapat mencakup perilaku diarahkan mengimplementasikan perubahan, menerapkan pengetahuan baru atau memperbaiki proses untuk meningkatkan kinerja pribadi dan atau bisnis (implementasi berorientasi tingkah laku). Kebanyakan pekerjaan sebelumnya difokuskan pada kreativitas karyawan dan generasi ide-ide kreatif, dengan kata lain, pada fase awal dari proses inovasi. Banyak penelitian telah mengandalkan hanya pada sumber data tunggal, di mana

individu karyawan memberikan peringkat dari perilaku kerja inovatif serta korelasinya (De Jong & Den Hartog, 2010).

Menurut Yuan dan Woodman (2010) perilaku kerja yang inovatif merupakan inisiatif dari anggota organisasi untuk mengenalkan, mengajukan serta mengimplementasikan ide-ide, produk, proses, dan prosedur baru ke dalam pekerjaannya, unit kerja maupun organisasi tempat bekerja. Yuan dan Woodman (2010) memberikan contoh bahwa perilaku kerja yang inovatif bisa berupa menemukan teknologi baru, memberikan saran mengenai cara-cara baru untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mengaplikasikan metode kerja yang baru serta memanfaatkan sumber daya untuk mengimplementasikan ide-ide baru.

Beberapa penelitian mengenai inovasi menurut Yuan dan Woodman (2010), seringkali dihubungkan dengan perspektif efisiensi, dimana terdapat asumsi bahwa organisasi membuat suatu keputusan yang rasional dalam mengadopsi inovasi untuk memaksimalkan tingkat efisiensinya. Hal ini dikarenakan perilaku inovatif tidak sekedar kreatifitas yang dimiliki oleh individu sedari lahir, melainkan perilaku inovatif perlu ditelaah dan dikembangkan untuk mencapai keberhasilan dari ide-ide yang dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan tempat bekerja seharusnya memberikan dukungan penuh kepada karyawan agar dapat meningkatkan perilaku inovatif dalam bekerja untuk organisasi atau perusahaan yang menaungi karyawan tersebut. Hal itu juga akan berpengaruh bagi perusahaan dengan selalu terlibat dalam inovasi yang merupakan kebutuhan pokok untuk menjadi produktif dan kompetitif.

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Aditya dan Ardana (2016) ditemukan bahwa kurangnya inovasi individu dan tim karyawan akan menyebabkan penurunan pendapatan perusahaan. Minimnya inovasi terlihat dari lemahnya perusahaan dalam melakukan promosi melalui media cetak dan elektronik. Publisitas diperlukan untuk memberikan informasi luas kepada publik tentang produk perusahaan. Kurangnya promosi menyebabkan kurangnya pengetahuan masyarakat yang berdampak pada menurunnya kinerja penjualan dan merugikan perusahaan

Banyak permasalahan yang ditemui oleh pemimpin dalam hal inovasi kerja karyawan. Hal ini membutuhkan keterampilan tertentu untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Selain itu, Presiden Jokowi juga mengingatkan karena banyaknya perusahaan rintisan yang gagal untuk selalu berinovasi dan memiliki keunikan agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan besar, seperti *Google* atau *Alibaba* (Daud & Aji, 2017). Perusahaan perlu mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dan bersiap menghadapi tekanan luar biasa yang dibawa oleh perilaku inovatif terus menerus para pesaingnya sehingga dapat mencapai kesuksesan yang berkelanjutan (Aditya & Ardana, 2016).

Keterikatan kerja adalah suatu gagasan yang dilihat sebagai *discretionary effort*. Maksudnya adalah ketika karyawan mempunyai pilihan, mereka akan bertindak untuk kepentingan organisasi. Seseorang *engage-worker* merupakan orang yang sepenuhnya terlibat dan merasa terlibat dengan pekerjaannya. Menurut Schaufeli (2012) keterikatan kerja adalah kemampuan individu untuk menghasilkan perasaan positif, melibatkan diri secara maksimal dengan pekerjaannya, secara

afeksi terikat dan mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya. Menurut Kruse (2012) keterikatan kerja adalah komitmen secara emosional pada perusahaan. Komitmen emosional ini diartikan oleh Kruse (2012) sebagai kepedulian karyawan yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaan, mereka bekerja tidak hanya untuk gaji atau promosi namun untuk tujuan organisasi. Penjelasan lain disampaikan oleh Bakker dan Oerlemans (2019) bahwa keterikatan kerja merupakan sebuah hal yang positif, menciptakan kesenangan dan kepuasan, serta pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi, dan penghayatan.

Keterikatan kerja merupakan sebuah gagasan yang luas, terdiri dari berbagai konstruk multidimensional dan pengalaman. Di dalam konstruk tersebut juga terdapat afeksi, kognisi, dan perilaku. Hal itu dikarenakan pada individu yang *engage*, mereka memiliki level energi yang tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka. (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). Kim dan Park (2017) menemukan bahwa keterikatan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif dan berbagi pengetahuan.

Penelitian dilakukan pada pekerja penuh waktu di beberapa perusahaan privat dengan bantuan lembaga survei profesional. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti melakukan adopsi dan penyesuaian konteks penelitian agar sesuai dengan fenomena yang terjadi pada organisasi sektor publik di Indonesia. Faktor penyebab perilaku kerja inovatif rendah yaitu, keterikatan kerja (Cañibano, 2013). Masalah dalam perusahaan yang biasa ditemui seperti karyawan yang datang terlambat, dan karyawan yang mangkir merupakan salah satu bentuk kurangnya

keterikatan karyawan dalam bekerja yang mengakibatkan rendahnya perilaku kerja inovatif (Cañibano, 2013).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini dikarenakan keterikatan kerja dapat menciptakan perilaku kerja inovatif yang dapat mempengaruhi kehidupan karyawan serta keberlangsungan hidup perusahaan.

Berbagai penelitian dengan menggunakan konsep perilaku kerja inovatif sebagai variabel penelitian telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Moegni & Sulistiawan, 2012) yang berjudul *Pengaruh Psychological Capital Terhadap Innovative Work Behaviors : Efek Moderasi Perceived Procedural Fairness*. Penelitian ini menggunakan teori dari (Ramamoorthy, 2005). Penelitian ini menggunakan metode survei dengan subjek yang terdiri dari 30 orang atasan dan 89 orang bawahan, sehingga total subjek dalam penelitian ini berjumlah 119 orang.

Penelitian tentang keterikatan kerja juga dilakukan oleh Llewellyn Ellardus van Zyl, Amber van Oort, Sonja Rispens, dan Chantal Olckers (2019) berjudul *Work Engagement and Task Performance Within a Global Dutch ICT-consulting Firm : The Mediating role of Innovative Work Behaviors*. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif *cross-sectional online survey based*. Subjek penelitian ini berjumlah 3350 orang. Sebagian besar subjek penelitian merupakan orang Belanda (95.3%) laki-laki (93.1%) berusia antara 51 dan 60 tahun (41.0%) yang memegang penuh waktu kerja (78.0%). Sampel utama terdiri dari karyawan

yang bekerja di Eindhoven (41.3%), di bisnis dan landasan solusi departemen (87.5%) dan diadakan setidaknya gelar derajat (56.89%). sampel kira-kira sejalan dengan distribusi populasi yang sebenarnya, di mana laki-laki / perempuan rasio dikenal 89/11 dan rentang usia dominan adalah antara 51 dan 60 tahun.

Penelitian lain tentang keterikatan kerja dilakukan oleh Azizah dan Ratnaningsih (2018), yang berjudul Hubungan Antara *Job Crafting* Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y Di Kantor Pusat PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja karyawan generasi Y di kantor pusat Bank Bukopin menunjukkan angka 66.67%. Bank Bukopin, Tbk Jakarta memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi, sisanya sebesar 33.3% memiliki tingkat keterikatan kerja yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Gen Y di PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut antara lain:

1. Keaslian Topik

Topik penelitian ini adalah pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan. Variabel tergantung yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku kerja inovatif yang akan dihubungkan dengan keterikatan kerja sebagai variabel bebas. Topik ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang membahas tentang perilaku kerja inovatif seperti penelitian yang dilakukan oleh (Moegni & Sulistiawan, 2012) yang meneliti tentang pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behaviors* : efek

moderasi *perceived procedural fairness*. Pada penelitian ini, perilaku kerja inovatif akan dikaitkan dengan keterikatan kerja.

2. Keaslian Teori

Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori perilaku kerja inovatif dari (De Jong & Den Hartog, 2010) yang mengartikan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku yang diarahkan untuk menerapkan perubahan, menerapkan pengetahuan baru, menciptakan ide baru dan memperbaiki proses kerja untuk meningkatkan kinerja. Teori keterikatan kerja yang digunakan adalah teori dari Schaufeli (2012) yang mengartikan keterikatan kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan perasaan positif, melibatkan diri dengan pekerjaannya, secara afeksi terikat, dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya.

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala perilaku kerja inovatif yang dikembangkan oleh Janssen (2000). Sementara itu, skala untuk variabel bebas berupa aitem-aitem dari Schaufeli dan Bakker (2006) yang mengembangkan penilaian keterikatan kerja menggunakan UWES Version-1, dengan 17 aitem.

4. Keaslian Subjek

Subjek pada penelitian ini terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 18 sampai 40 tahun yang sedang bekerja di sebuah perusahaan/organisasi pemerintahan dan swasta. Subjek dalam penelitian ini

memiliki perbedaan dari segi kriteria dan jumlah serta perusahaan dari subjek yang akan diteliti.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian singkat pustaka yang relevan di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut, “Bagaimana pengaruh keterikatan kerja berhubungan dengan tingkat inovasi kerja karyawan?”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris bagaimana keterikatan kerja mempengaruhi tingkat inovasi karyawan.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA
A. Keterikatan Kerja

1. Pengertian Keterikatan Kerja

Secara umum, keterikatan kerja mengacu pada keterlibatan, komitmen, gairah, antusiasme, penghayatan, upaya terfokus, semangat, dedikasi, dan energi (Schaufeli, 2013). Keterikatan kerja merupakan upaya karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, berinisiatif, memiliki rasa bangga dan loyal terhadap perusahaan, komitmen, serta menjalankan tugas melampaui standar yang telah ditentukan (Sundaray, 2011). Parent dan Lovelace (2015) berpendapat keterikatan kerja merupakan bentuk konsistensi, inovasi, keinginan untuk memajukan organisasi, dan senantiasa memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Menurut Schaufeli dan Bakker (2006), keterikatan kerja merupakan sebuah konstruk dari psikologi positif yaitu keterlibatan penuh dari karyawan dimana karyawan tersebut merasa antusias dan terikat terhadap pekerjaannya yang diwakili oleh tiga aspek yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absrobtion* (penghayatan).

Osborne dan Hammoud (2017) menyatakan bahwa keterikatan kerja adalah karyawan yang memiliki dedikasi dan memaknai pekerjaannya sehingga merasa berharga dan terikat dengan organisasinya. Keterikatan kerja adalah komitmen emosional karyawan terhadap tujuan organisasi serta organisasi itu sendiri. Karyawan bekerja tidak hanya untuk gaji dan promosi

namun bekerja dengan orientasi tujuan organisasi (Muliawan, Perizade, & Cahyadi, 2017).

Dari banyaknya teori yang didapat dari para ahli, keterikatan kerja merupakan bentuk komitmen karyawan terhadap perusahaan serta merasa bagian dari perusahaan berupa dedikasi dan loyalitas kepada perusahaan. Berdasarkan teori-teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan perasaan energik, efikasi, merasa terlibat dalam pekerjaan, dan kemampuan untuk menangani tuntutan serta tantangan dalam pekerjaan.

2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja

Menurut Schaufeli dan Bakker (2006) terdapat 3 aspek dari keterikatan kerja, antara lain:

a. *Vigor* (Semangat)

Semangat merupakan salah satu ciri keterikatan kerja, yang ditandai dengan energi tinggi dan ketangguhan mental dalam bekerja, serta kemauan untuk berkontribusi dalam penyelesaian pekerjaan. Individu yang memiliki dimensi ini tidak mudah lelah, dan tekun bahkan saat menghadapi kesulitan.

b. *Dedication* (Dedikasi)

Dedikasi merupakan ciri keterikatan kerja, yang ditandai dengan rasa partisipasi yang kuat pada individu dalam bekerja. Dedikasi ini memunculkan tanggung jawab, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan perasaan tertantang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. *Absorption* (Penghayatan)

Penghayatan adalah karakter dari keterikatan kerja yang ditandai dengan adanya konsentrasi penuh serta merasa bahagia ketika bekerja. Individu yang memiliki dimensi ini pada saat akan bekerja akan merasa terbawa oleh pekerjaannya sehingga waktu akan terasa cepat berlalu.

B. Perilaku Kerja Inovatif

1. Definisi Konseptual Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif merupakan suatu keadaan dimana perusahaan menginginkan karyawannya untuk meningkatkan perilaku kerja yang inovatif. Hal itu dilakukan guna bersaing dengan kompetitornya. Perilaku kerja inovatif biasanya meliputi eksplorasi peluang dan generasi ide-ide baru (kreativitas perilaku terkait), tetapi juga dapat mencakup perilaku diarahkan mengimplementasikan perubahan, menerapkan pengetahuan baru atau memperbaiki proses untuk meningkatkan kinerja pribadi dan atau bisnis (implementasi berorientasi tingkah laku).

Perilaku kerja inovatif didefinisikan oleh Janssen (2000) sebagai suatu peningkatan, promosi dan implementasi ide-ide baru yang berguna untuk keberlangsungan hidup suatu organisasi/perusahaan. Kebanyakan pekerjaan sebelumnya difokuskan pada kreativitas karyawan dan generasi ide-ide kreatif, dengan kata lain, pada fase awal dari proses inovasi. Banyak penelitian telah mengandalkan hanya pada sumber data tunggal, di mana individu karyawan

memberikan peringkat dari perilaku kerja inovatif serta korelasinya (De Jong & Den Hartog, 2010).

Menurut Yuan dan Woodman (2010), perilaku kerja inovatif merupakan inisiatif dari anggota organisasi untuk mengenalkan, mengajukan serta mengimplementasikan ide-ide, produk, proses, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya, unit kerja maupun organisasi atau perusahaan. Yuan dan Woodman (2010) memberikan contoh bahwa perilaku kerja yang inovatif bisa berupa menemukan teknologi baru, memberikan masukan mengenai penerapan metode baru untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mengaplikasikan metode kerja yang baru serta memanfaatkan sumber daya untuk mengimplementasikan ide-ide baru.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah seluruh perilaku individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan implementasi hal-hal baru dan bermanfaat pada semua tingkatan organisasi.

2. Aspek-aspek Utama Perilaku Kerja Inovatif

Janssen (2000), menjelaskan tiga aspek untuk mengukur perilaku inovatif, antara lain:

a. Menghasilkan Ide

Menghasilkan ide merupakan langkah awal perilaku kerja inovatif muncul. Karyawan mampu mengidentifikasi masalah yang terjadi di dalam perusahaan/organisasi. Proses menghasilkan ide akan muncul disebabkan

oleh masalah dalam perusahaan atau organisasi. Ide bisa bersifat orisinal, atau memodifikasi proses pekerjaan atau produk yang sudah ada atau sudah dijalankan.

b. Mempromosikan Ide

Setelah menghasilkan suatu ide, perlu untuk melakukan promosi ide baru tersebut. Orang yang menginisiasi ide tersebut harus mampu meyakinkan atasan dan rekan kerja serta menciptakan aliansi untuk mendukung ide-ide baru sehingga ide baru tersebut dapat terlaksana dengan baik. Pelaksanaan mempromosikan ide dapat dilakukan dengan menyampaikan ide secara lisan ataupun tulisan kepada atasan dan rekan kerja sehingga dapat bersinergi satu sama lain.

c. Implementasi Ide

Ide yang muncul dapat dikatakan inovasi apabila mendapat dukungan dan disetujui yang kemudian direalisasikan dengan membuat model ide yang muncul di produk atau alur kerja yang bisa diterapkan dalam lingkup pekerjaan, kelompok maupun organisasi. Karyawan perlu bekerja sama untuk menerapkan dan melaksanakan konsep kinerja setiap hari sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Realisasi ide ini membutuhkan konsistensi sehingga evaluasi harus dilakukan secara berkala agar ide yang diimplementasikan dapat berjalan secara efektif.

Berdasarkan uraian aspek-aspek perilaku kerja inovatif yang dikemukakan oleh Janssen (2000), di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif mencakup

tiga aspek, yaitu menghasilkan ide, mempromosikan ide, dan mengimplementasikan ide.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif

Menurut Li dan Zheng (2014), terdapat faktor individual dan faktor organisasional yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif, yaitu :

a. Faktor Individual

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada kondisi dimana karyawan atau individu bersedia mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Hal itu bertujuan guna menunjukkan alasan kenapa ingin tetap bekerja di perusahaan tersebut. Untuk mendapatkan hasil kerja dari karyawan, perusahaan menyediakan berbagai sumber daya kepada karyawan, sehingga karyawan dapat membuat komitmen pribadi terhadap organisasi berdasarkan pada apa yang didupatkannya dari perusahaan. Kemampuan individu dalam berinovasi dapat dilihat dari ciri-ciri eksistensi individu, misalnya modal psikologis adalah modal positif individu, seperti optimisme, efikasi diri, ketahanan dan harapan. Sifat positif ini akan mendorong perilaku inovatif individu.

2. Modal Psikologis

Secara psikologis, karyawan bersedia mengambil risiko kegagalan. Karyawan juga dituntut untuk berpartisipasi aktif dalam inovasi yang erat kaitannya dengan karakteristik psikologis karyawan tersebut. Modal psikologis yang dapat mengarah pada perilaku inovatif individu mengacu

pada kondisi lingkungan dimana individu tersebut terlibat dalam pekerjaan, kondisi lingkungan dan faktor yang didukung oleh pimpinan dimana individu tersebut bekerja. Modal psikologis tersebut dapat mendorong individu untuk menghasilkan perilaku inovatif.

b. Faktor Organisasional

1. Iklim Inovatif Organisasi

Iklim inovasi organisasi menggambarkan persepsi karyawan tentang kreativitas dan tingkat dukungan inovasi. Anggota organisasi dapat merasakan hal ini di lingkungan kerja mereka. Hal ini mencerminkan persepsi individu tentang apakah organisasi menyediakan lingkungan yang memungkinkan untuk pembelajaran dan inovasi.

2. Kepemimpinan

Perilaku inovatif karyawan tidak hanya bergantung pada kognisi, motivasi intrinsik, dan modal psikologis. Stimulus efektif dari lingkungan eksternal, terutama kepemimpinan dan motivasi juga akan mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Kepemimpinan secara langsung mendorong atau menetapkan tujuan inovasi bagi karyawan, cepat memperoleh informasi emosional dari bawahan, mengevaluasi dan memuji karyawan atas inovasi sehingga meningkatkan perilaku inovatif karyawan.

3. Modal Sosial

Interaksi sosial dapat mendorong timbal balik emosional dan kepercayaan antar anggota. Berbagi pengalaman dan pengetahuan tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga membantu memperluas wawasan mereka, mempromosikan ide-ide baru dan menghasilkan ide-ide baru. Karyawan yang mau berbagi pengetahuan dengan orang lain akan menambah pengetahuannya dan lebih cenderung menciptakan inovasi baru.

4. Karakter Pekerjaan

Perilaku kerja yang inovatif antar karyawan juga terkait dengan pengalaman kerja dan karakteristik kerja karyawan. Karyawan yang terbiasa dengan tugas atau pekerjaan akan dengan mudah menemukan berbagai cara untuk menyelesaikan pekerjaannya, mengatasi ketakutan akan kegagalan inovasi, dan lebih percaya diri pada inovasi. Berdasarkan kebutuhan untuk berpikir lebih dari biasanya dalam pekerjaan yang kompleks, karyawan harus terus belajar dan memecahkan masalah baru, sehingga menghasilkan kesadaran inovasi tingkat tinggi dan keterampilan inovatif.

Berdasarkan uraian di atas, faktor individu dan organisasi dapat mempengaruhi perilaku inovasi, yaitu faktor individu meliputi komitmen organisasi dan modal psikologis, dan faktor organisasi yang meliputi suasana inovasi organisasi, kepemimpinan, modal sosial, dan karakteristik pekerjaan.

C. Landasan Teoritik

Munculnya ide-ide baru diharapkan membawa perubahan yang positif yang memungkinkan perusahaan untuk bertahan dari berbagai masalah yang dihadapinya. Perubahan yang terjadi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia perlu memiliki dorongan untuk melakukan perubahan agar dapat berfungsi dengan optimal. Sumber daya manusia di perusahaan perlu memiliki keterikatan kerja yang baik agar mampu memunculkan ide yang mengarah pada perubahan ke arah yang lebih baik.

Perilaku kerja yang diciptakan karyawan tersebut mampu mengembangkan pekerjaan dan sumber daya individu di tempat kerja. Hal ini akan berdampak positif terhadap perasaan dan motivasi kerja para karyawan. Perasaan dan motivasi yang positif akan memunculkan keterikatan (*engage*) terhadap pekerjaan (Gawke, Gorgievski, & Bakker, 2017). Salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan perilaku inovasi karyawan adalah keterikatan kerja yang tinggi. Kim dan Park (2017) menemukan bahwa keterikatan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif dan berbagi pengetahuan.

Keterikatan kerja karyawan di dalam perusahaan berkaitan erat dengan perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku yang diarahkan untuk menerapkan perubahan, menerapkan pengetahuan baru, menciptakan ide baru dan memperbaiki proses kerja untuk meningkatkan kinerja personal maupun organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010). Untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, perusahaan harus menjamin keberhasilan dengan memperhatikan perilaku inovatif kerja dan keterikatan kerja pada karyawannya. Keterikatan kerja

merupakan komitmen, gairah, antusiasme, penghayatan, upaya terfokus, semangat, dedikasi, dan energi (Schaufeli, 2013).

Keterikatan kerja memiliki tiga aspek menurut Schaufeli, Taris, dan Rhenen (2008), yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan. Semangat merupakan salah satu ciri keterikatan kerja, yang ditandai dengan energi tinggi dan ketangguhan mental dalam bekerja, serta kemauan untuk berkontribusi dalam penyelesaian pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berkontribusi yang lebih terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat memicu karyawan untuk berinovasi dalam bekerja sehingga mampu memberikan dampak positif baik terhadap sesama karyawan maupun perusahaan tempat bekerja

Pada aspek kedua yaitu dedikasi yang ditandai dengan rasa partisipasi yang kuat pada individu dalam bekerja. Dedikasi ini memunculkan tanggung jawab, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan perasaan tertantang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Bakker, 2011). Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi pada perusahaan akan melakukan upaya optimal agar perusahaan dapat berkembang. Abbas dan Raja (2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki dedikasi tinggi memiliki kemungkinan kecil untuk berputus asa ketika mengatasi masalah dengan solusi inovatif.

Pada aspek ketiga yaitu penghayatan yang ditandai dengan adanya konsentrasi penuh serta merasa bahagia ketika bekerja. Individu yang memiliki dimensi ini pada saat akan bekerja akan merasa terbawa oleh pekerjaannya sehingga waktu akan terasa cepat berlalu (Bakker, 2011). Karyawan yang memiliki ikatan kuat terhadap lingkungan kerja akan menghayati pekerjaannya sehingga

menimbulkan perasaan nyaman dalam bekerja. Hal itu dapat menimbulkan gairah dalam meningkatkan perilaku inovatif dalam bekerja, sehingga karyawan dan perusahaan saling mendapatkan manfaat dari kinerja karyawan yang menghayati pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut, keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif tentunya memiliki keterkaitan antara keduanya. Keterikatan kerja karyawan di suatu perusahaan secara tidak langsung akan menumbuhkan perilaku kerja inovatif karyawan di lingkungan kerja dan juga membantu perusahaan untuk lebih berkembang.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara keterikatan kerja dengan perilaku kerja inovatif.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Untuk menjawab hipotesis penelitian yang diajukan, peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif korelasional dengan analisis regresi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dengan menggunakan keterikatan kerja sebagai variabel bebas dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat. Secara konseptual perilaku kerja inovatif adalah suatu keadaan dimana perusahaan menginginkan karyawannya untuk meningkatkan perilaku kerja yang inovatif. Perilaku kerja inovatif biasanya meliputi eksplorasi peluang dan generasi ide-ide baru (kreativitas perilaku terkait), tetapi juga dapat mencakup perilaku diarahkan mengimplementasikan perubahan, menerapkan pengetahuan baru atau memperbaiki proses untuk meningkatkan kinerja pribadi dan atau bisnis (De Jong & Den Hartog, 2010).

Secara operasional perilaku kerja inovatif merupakan perilaku yang diarahkan untuk menerapkan perubahan, menerapkan pengetahuan baru, menciptakan ide baru dan memperbaiki proses kerja untuk meningkatkan kinerja personal maupun organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010). Keterikatan kerja karyawan di dalam perusahaan berkaitan erat dengan perilaku kerja inovatif. Secara konseptual keterikatan kerja adalah komitmen emosional karyawan terhadap tujuan organisasi serta organisasi itu sendiri. Secara operasional Keterikatan kerja merupakan komitmen, gairah, antusiasme, penghayatan, upaya terfokus, semangat, dedikasi, dan energi (Schaufeli, 2013).

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji statistik. Uji statistik yang dilakukan antara lain analisis deskriptif untuk mengolah data demografis, korelasi antar variabel untuk melihat korelasi antara keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif karyawan, serta analisis regresi untuk melihat pengaruh keterikatan kerja pada perilaku kerja inovatif karyawan. Pada prosesnya, peneliti menggunakan program *SPSS v26.0* untuk melakukan pengolahan data tersebut.

1. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan upaya karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, berinisiatif, memiliki rasa bangga dan loyal terhadap perusahaan, komitmen, serta menjalankan tugas melampaui standar yang telah ditentukan (Sundaray, 2011). Keterikatan kerja dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh responden melalui skala keterikatan kerja yang terdiri dari beberapa aspek yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat keterikatan kerja pada responden. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah tingkat keterikatan kerja pada responden.

2. Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Yuan dan Woodman (2010), perilaku kerja inovatif merupakan inisiatif dari anggota organisasi untuk mengenalkan, mengajukan serta mengimplementasikan ide-ide, produk, proses, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya, unit kerja maupun organisasi atau perusahaan. Perilaku kerja inovatif adalah skor yang diperoleh melalui skala perilaku kerja inovatif yang

terdiri dari beberapa aspek yaitu menghasilkan ide, mempromosikan ide, dan realisasi ide (Janssen, 2000). Semakin tinggi skor yang didapat oleh responden maka semakin tinggi pula tingkat perilaku kerja inovatif. Sebaliknya, semakin rendah skor yang didapat oleh responden maka semakin rendah tingkat perilaku kerja inovatif.

B. Partisipan Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan/organisasi pemerintah maupun swasta. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 18 sampai 40 tahun yang sedang bekerja di sebuah perusahaan/organisasi pemerintah maupun swasta. Subjek dalam penelitian ini memiliki perbedaan dari segi kriteria responden dan jumlah serta jenis perusahaan/organisasi dari partisipan yang akan diteliti.

C. Pengukuran

1. Skala Keterikatan Kerja

Secara operasional keterikatan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dibuat oleh (Schaufeli & Bakker, 2004). Skala UWES disusun berdasarkan teori keterikatan kerja dari (Maslach & Leiter, 1997). Skala UWES terdiri dari 3 dimensi dengan total 17 aitem. Dimensi semangat terdiri dari 6 aitem, dimensi dedikasi terdiri dari 5 aitem, dan 6 aitem untuk dimensi penghayatan. Skala asli UWES dari Schaufeli dan Bakker (2004) memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* (α) dengan rentang 0.91-0.96 yang mana dimensi semangat (α) memiliki

Cronbach Alpha (α) dengan rentang 0.81-0.90 , dimensi dedikasi (α) dengan rentang 0.88-0.95 dan dimensi penghayatan (α) dengan rentang 0.70-0.88.

Distribusi aitem skala UWES dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1

Blue Print Keterikatan Kerja

Keterikatan Kerja	Favorable	Unfavorable
Semangat	1, 4, 8, 12, 15, 17	-
Dedikasi	2, 5, 7, 10, 13	-
Penghayatan	3, 6, 9, 11, 14, 16	-

Aitem dalam skala UWES memiliki tujuh alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Pernah (STP) memiliki skor 0, Hampir Tidak Pernah (HTP) memiliki skor 1, Jarang (J) memiliki skor 2, Kadang-kadang (KK) memiliki skor 3, Sering (S) memiliki skor 4, Sangat Sering (SS) memiliki skor 5 dan Selalu (S) memiliki skor 6.

2. Skala Perilaku Kerja Inovatif

Secara operasional perilaku kerja inovatif dalam penelitian ini diukur menggunakan skala perilaku inovatif yang dikembangkan oleh Janssen (2000), yang mengungkap aspek menghasilkan ide, mempromosikan ide, dan realisasi ide.

Alat ukur perilaku inovatif tersebut berupa kuesioner yang terdiri dari 24 butir pernyataan *favourable*. Tingkat perilaku inovatif dapat diketahui melalui skor yang didapatkan dari skala yang telah diisi oleh partisipan. Semakin tinggi skor yang diperoleh akan menunjukkan semakin tinggi perilaku inovatif partisipan. Sebaliknya, semakin rendah skor yang didapat maka semakin rendah pula tingkat perilaku inovatif yang dimiliki oleh partisipan.

Tabel 2
Blue Print Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku Kerja Inovatif	Favorable	Unfavorable
Menghasilkan Ide	1, 2, 3	-
Mempromosikan Ide	4, 5, 6	-
Realisasi Ide	7, 8, 9	-

Aitem dalam skala perilaku inovatif diadaptasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Janssen (2000). Skala ini terdiri dari 9 aitem pernyataan yang *favorable*. Pada tiap aitem pernyataan tersebut skor yang diberikan bergerak dari skala 1 sampai 5, dengan rincian skor 1 untuk pernyataan sangat tidak sesuai (STS), skor 2 untuk pernyataan tidak sesuai (TS), skor 3 untuk pernyataan ragu-ragu (RR), skor 4 untuk pernyataan sesuai (S), dan skor 5 untuk pernyataan sangat sesuai (SS).

3. Validitas Alat Ukur

Alat ukur dapat dikatakan valid apabila tingkat keakuratannya dalam mengukur skala menunjukkan skor tinggi. Dalam menjalankan fungsi pengukurannya disebut sebagai validitas (Azwar, 2010). Suatu alat ukur dinilai memiliki validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut mampu memberikan gambaran tentang variabel yang diukur. Semakin mendekati koefisien (1.00) maka suatu alat ukur dikatakan semakin valid. Azwar (2010) juga membagi validitas menjadi tiga jenis, antara lain:

a. Validitas Isi

Validitas isi berkaitan dengan isi dan format dari instrumen. Apakah instrumen tersebut tepat untuk mengukur hal apa yang ingin diukur, dan

apakah butir-butir pertanyaan tersebut telah mewakili aspek-aspek yang akan diukur.

b. Validitas Konstruk

Validitas konstruk berkaitan dengan penggunaan konstruk atau struktur dan ciri psikologis berdasarkan aspek yang akan diukur dengan menggunakan instrumen tadi. Jika konstruk tersebut dapat menjelaskan perbedaan kegiatan atau perilaku individu berkenaan dengan aspek yang diukur maka dapat dipastikan valid.

c. Validitas Kriteria

Validitas kriteria berkaitan dengan tingkat ketepatan instrumen mengukur segi yang diukur dibandingkan dengan beberapa hasil pengukuran dengan instrumen lain yang akan menjadi kriteria. Instrumen yang menjadi kriteria adalah instrumen yang sudah standar. Validitas kriteria dihitung dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh dari penggunaan instrumen lain yang menjadi kriteria.

d. Validitas Skala

Validitas skala pada penelitian ini diuji dengan teknik validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi melalui proses pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau melalui proses *professional judgement*. Hal ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana aitem dalam isi tes mewakili variabel yang akan diukur (Azwar, 2010).

4. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sebuah proses pengukuran yang menghasilkan data dengan keakuratan tinggi sehingga alat ukur tersebut dapat dipercaya (Azwar, 2010). Suatu hasil pengukuran dikatakan dapat dipercaya apabila pengukuran dilakukan secara berulang pada kelompok subjek yang sama namun dengan waktu yang berbeda juga menunjukkan hasil sama. Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengukuran konsistensi internal *Cronbach Alpha*. Semakin tinggi koefisien reliabilitas pengukuran maka semakin reliabel alat ukur yang digunakan.

D. Prosedur Penelitian

1. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang diuji dalam penelitian ini adalah skala keterikatan kerja dan skala perilaku inovatif kerja. Pengujian alat ukur adalah memilih butir-butir alat ukur yang berkualitas tinggi sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dengan validitas dan reliabilitas yang baik dalam penelitian yang sebenarnya. Dengan melihat korelasi antara item dan total item, item dengan validitas yang baik menunjukkan koefisien korelasi yang lebih tinggi. Untuk memperoleh data peneliti menggunakan metode kuesioner dengan menggunakan media *google form*. Peneliti lebih dahulu membuat pesan siaran untuk menyebarkan tautan yang mengarahkan responden ke halaman *browser* yang sudah terkoneksi dengan mengisi *google form*. Responden diminta untuk memasukkan data berupa alamat *email* untuk keperluan penelitian. Pada halaman awal responden diminta untuk mengisi *informed consent* sebagai

persetujuan sebelum mengisi *google form*. Pada bagian pertama responden diminta untuk mengisi pernyataan sebanyak 17 aitem. Pada halaman berikutnya responden diminta untuk mengisi pernyataan sebanyak 9 aitem. Tiap pernyataan memiliki skor yang bergerak dari 1 sampai 5.

Pengujian alat ukur dilakukan dengan mempertimbangkan objek yang sulit ditemukan dan padatnya aktivitas yang dilakukan oleh objek penelitian. Selain itu, peneliti menilai setiap skala yang dikumpulkan untuk uji coba dan studi yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Setelah perhitungan validitas dan reliabilitas, maka akan didapat beberapa butir yang tidak lolos uji validitas dan reliabilitas. Butir yang tidak lolos ini, kemudian akan dibuang atau tidak digunakan pada saat masuk ke tahap analisis data selanjutnya.

Persiapan penelitian yang dilakukan sebelum pengambilan data berupa persiapan alat ukur. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala UWES untuk mengukur keterikatan kerja dan skala perilaku kerja inovatif. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja adalah skala UWES yang dikembangkan oleh (Schaufeli & Bakker, 2004). Skala UWES memiliki 17 aitem yang terdiri dari tiga aspek yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan. Alat ukur selanjutnya yaitu skala perilaku kerja inovatif yang dikembangkan oleh (Janssen, 2000). Skala perilaku kerja inovatif memiliki 9 aitem yang terdiri dari tiga aspek yaitu mengasalkan ide, mempromosikan ide, dan implementasi ide. Masing-masing aspek terdapat tiga aitem yang mewakili dari aspek tersebut. Sebelum

melakukan penelitian ini, peneliti terlebih dahulu untuk menerjemahkan skala dengan Bahasa asing ini ke dalam Bahasa Indonesia yang kemudian diadaptasi ke Bahasa Indonesia dengan padanan kata yang baik dan benar.

2. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Pengolahan data dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan teknik analisis regresi dengan *SPSS v26.0*. Uji coba alat ukur bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mewakili semua dimensi dan keajegan alat ukur jika dilakukan di tempat berbeda, sehingga alat ukur yang diberikan yaitu aitem yang berkualitas dan sesuai dengan keadaan partisipan. Uji coba alat ukur dilakukan dengan melibatkan 54 responden dimana 1 responden menyatakan tidak bersedia sehingga data yang diperoleh sebanyak 53. Data diambil secara daring menggunakan *google form* dengan kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Partisipan Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh pada penelitian ini subjek penelitian yang bersedia untuk mengisi formulir *google* berjumlah 105 partisipan. Gambaran umum terkait partisipan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Deskripsi partisipan penelitian

No	Gambaran partisipan	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	35	33%
		Perempuan	70	66.7%
2.	Usia	≤ 20 tahun	4	3.81%
		21 – 30 tahun	98	93.33%
		> 30 tahun	3	2.86%
3.	Status Pernikahan	Belum/tidak Menikah	77	73.3%
		Menikah	28	26.7%
4.	Status Pekerjaan	Karyawan tetap penuh waktu	80	75.5%
		Karyawan kontrak penuh waktu	22	20.8%
		Karyawan lepas (<i>freelancer</i>)	3	2.7%
5.	Masa kerja di perusahaan saat ini	> 1 tahun sampai dengan 2 tahun	29	27.6%
		> 2 tahun sampai dengan 3 tahun	28	26.7%
		> 3 tahun sampai dengan 5 tahun	35	33.3%
		> 5 tahun sampai dengan 10 tahun	10	9.5%
		> 15 Tahun	3	2.9%

Berdasarkan deskripsi data partisipan diketahui bahwa partisipan laki-laki berjumlah 35 (33%) dan partisipan perempuan berjumlah 70 (66.7%). Rentang usia ≤ 20 tahun terdapat 4 partisipan (3.81%), rentang usia 21 – 30 tahun terdapat 98 partisipan (93.33), rentang usia > 30 tahun terdapat 3 partisipan (2.86%). Selanjutnya, deskripsi berdasarkan status pernikahan terdapat 77 partisipan (73.3%) menyatakan belum/tidak menikah dan 28 partisipan (26.7%) menyatakan sudah menikah. Selanjutnya, deskripsi berdasarkan status pekerjaan terdapat 80 partisipan (75.5%) mengisi sebagai karyawan tetap penuh waktu, 22 partisipan (20.8%) mengisi sebagai karyawan kontrak penuh waktu, dan 3 partisipan (2.7%) mengisi sebagai karyawan lepas/*freelancer*. Selanjutnya, deskripsi berdasarkan masa kerja terdapat 29 partisipan (27.6%) dengan masa kerja lebih dari 1 tahun sampai dengan 2 tahun, 28 partisipan (26.7%) dengan masa kerja lebih dari 2 tahun sampai dengan 3 tahun, 35 partisipan (33.3%) dengan masa kerja lebih dari 3 tahun sampai dengan 5 tahun, 10 partisipan (9.5%) dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sampai dengan 10 tahun, 3 partisipan (2.9%) dengan masa kerja lebih dari 15 tahun.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh menunjukkan tingkat keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif pada karyawan sebagai berikut:

Tabel 4
Deskripsi data penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Max	Min	M	SD	Max	Min	M	SD
Keterikatan Kerja Perilaku	102	0	51	17	102	34	76.22	13.778
Kerja Inovatif	45	0	22.5	3.75	45	20	37.14	4.851

Berdasarkan tabel di atas, kategorisasi pada hasil penelitian dapat dilakukan berdasarkan skor hipotetik. Kategorisasi dibagi menjadi lima kategori pada masing-masing variabel, diantaranya yaitu sangat rendah, rendah, tinggi, dan sangat tinggi. Kategorisasi dilakukan bertujuan untuk mengetahui tingkat skor yang dimiliki partisipan pada setiap variabelnya

Tabel 5
Kriteria kategori skala

Kategorisasi	Rentang Nilai
Sangat Rendah	$X < \mu - 1.8 \sigma$
Rendah	$\mu - 1.8 \sigma \leq X < \mu - 0.6 \sigma$
Sedang	$\mu - 0.6 \sigma \leq X < \mu + 0.6 \sigma$
Tinggi	$\mu + 0.6 \sigma \leq X < \mu + 1.8 \sigma$
Sangat Tinggi	$X > \mu + 1.8 \sigma$

Tabel 6
Norma kategorisasi skala hipotetik keterikatan kerja

Kategorisasi	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 20.4$	0	0 %
Rendah	$20.4 \leq X < 40.8$	1	1 %
Sedang	$40.8 \leq X < 61.2$	16	15.2 %
Tinggi	$61.2 \leq X < 81.6$	48	45.7 %
Sangat Tinggi	$X > 81.6$	40	38.1 %
Total		105	100 %

Berdasarkan tabel kategorisasi di atas, diketahui tingkat keterikatan kerja pada karyawan dengan kategorisasi sangat rendah terdapat 0 partisipan (0%), kategorisasi rendah terdapat 1 partisipan (1%), kategorisasi sedang terdapat 16

partisipan (15.2%), kategorisasi tinggi terdapat 48 partisipan (45%), kategorisasi sangat tinggi terdapat 40 partisipan (38.1%). Kategorisasi dengan persentase paling tinggi berada pada kategorisasi tinggi yaitu sebesar 45.7% atau 48 partisipan.

Tabel 7

Norma kategorisasi skala hipotetik perilaku kerja inovatif

Kategorisasi	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	$X < 15.75$	0	0 %
Rendah	$15.75 \leq X < 20.25$	1	1 %
Sedang	$20.25 \leq X < 24.75$	0	0 %
Tinggi	$24.75 \leq X \leq 29.25$	6	5.7 %
Sangat Tinggi	$X > 29.25$	98	93.3 %
Total		105	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi di atas, diketahui tingkat perilaku kerja inovatif pada karyawan dengan kategorisasi sangat rendah terdapat 0 partisipan (0%), kategorisasi rendah terdapat 1 partisipan (1%), kategorisasi sedang terdapat 0 partisipan (0%), kategorisasi tinggi terdapat 6 partisipan (5.7%), kategorisasi sangat tinggi terdapat 98 partisipan (93.3%). Kategorisasi dengan persentase paling tinggi berada pada kategorisasi sangat tinggi yaitu sebesar 93.3% atau 98 partisipan.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan uji yang harus dilakukan sebagai prasyarat sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linearitas yang dilakukan menggunakan *SPSS v.26*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data pada tiap-tiap variabel. Data yang berdistribusi normal memiliki nilai $p > 0.05$.

Berikut hasil data uji normalitas:

Tabel 8

Hasil uji normalitas

Variabel	P	Keterangan
Keterikatan Kerja	0.200	Normal
Perilaku Kerja Inovatif	0.200	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan bahwa nilai $p > 0.05$ maka data yang digunakan berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung bersifat linier atau tidak. Data dikatakan linier apabila nilai $p > 0.05$. Berikut hasil data uji linearitas:

Tabel 9

Hasil uji linearitas

Variabel	F	P	Keterangan
Keterikatan Kerja	37.261	0.002	Linear
Perilaku Kerja Inovatif			Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui bahwa nilai $p < 0.05$ dimana nilai signifikansinya menunjukkan angka 0.002. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji regresi.

Uji regresi dilakukan untuk memprediksi pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap keterikatan kerja karyawan. Berikut hasil uji regresi:

Tabel 10
Hasil uji regresi

Variabel	R	R tabel	Signifikansi
Perilaku Kerja Inovatif	0.528	0.279	0.000

- a. Variabel tergantung: Keterikatan Kerja
b. Prediktor: Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui bahwa nilai R tabel pada variabel perilaku kerja inovatif menunjukkan angka 0.279, sehingga prediktor perilaku kerja inovatif mampu mempengaruhi keterikatan kerja. Adapun nilai signifikansi 0.000 (< 0.05). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima.

5. Analisis Tambahan

Analisis tambahan yang dilakukan pada penelitian ini berupa uji beda. Uji beda tingkat keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif diuji berdasarkan jenis kelamin, usia, serta lama bekerja.

Tabel 11
Perilaku kerja inovatif berdasarkan jenis kelamin

Kategori	Mean	P	Keterangan
Laki-laki	36.49	0.329	Tidak ada perbedaan
Perempuan	37.47		

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Independent sample T-Test* antara variabel perilaku kerja inovatif dengan jenis kelamin pada tabel diatas

dapat diketahui bahwa partisipan laki-laki memiliki perilaku inovatif lebih rendah ($M = 36.49$) dibandingkan dengan partisipan perempuan ($M = 37.47$) dan nilai $p = 0.329 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara perilaku kerja inovatif dengan jenis kelamin.

Tabel 12
Keterikatan kerja berdasarkan jenis kelamin

Kategori	Mean	P	Keterangan
Laki-laki	71.54	0.013	Ada Perbedaan
Perempuan	78.56		

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Independent sample T-Test* antara variabel keterikatan kerja dengan jenis kelamin pada tabel diatas dapat diketahui bahwa partisipan laki-laki memiliki keterikatan kerja lebih rendah ($M = 71.54$) dibandingkan dengan partisipan perempuan ($M = 78.56$) dan nilai $p = 0.013 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan antara keterikatan kerja dengan jenis kelamin.

Tabel 13
Keterikatan kerja berdasarkan usia

Variabel	Usia	Mean	P	Keterangan
Keterikatan Kerja	< 20 tahun	80.50	0.002	Ada Perbedaan
	21 – 30 tahun	76.00		
	> 30 tahun	77.67		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variabel keterikatan kerja terdapat nilai mean 80.50 pada usia kurang dari 20 tahun, 76.00 pada usia 21 sampai dengan 30 tahun, 77.67 pada usia lebih dari 30 tahun dan nilai $p =$

$0.002 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan antara keterikatan kerja dengan usia.

Tabel 14
Perilaku kerja inovatif berdasarkan usia

Variabel	Usia	Mean	P	Keterangan
Perilaku kerja inovatif	< 20 tahun	41.25	0.201	Tidak ada perbedaan
	21 – 30 tahun	36.94		
	> 30 tahun	37.14		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variabel perilaku kerja inovatif terdapat nilai mean 41.25 pada usia kurang dari 20 tahun, 36.94 pada usia 21 sampai dengan 30 tahun, 37.14 pada usia lebih dari 30 tahun dan nilai $p = 0.201 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara perilaku kerja inovatif dengan usia.

B. Diskusi Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris terkait bagaimana perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan. Responden penelitian yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan yang berasal dari berbagai organisasi/perusahaan dan bidang pekerjaan yang berbeda-beda. Berdasarkan uji hipotesis menggunakan analisis regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterikatan kerja dengan perilaku kerja inovatif. Adapun nilai r tabel menunjukkan angka 0.279 yang artinya variabel perilaku kerja inovatif mampu berperan sebesar (3%) terhadap variabel keterikatan kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang positif antara keterikatan kerja dan

perilaku kerja inovatif pada karyawan. Hal itu sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ukiningtyas (2016) bahwa terdapat pengaruh positif antara keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif karyawan. Pada penelitian tersebut keterikatan kerja menjadi variabel prediktor bagi perilaku kerja inovatif.

Penelitian ini melakukan analisis tambahan berupa uji parsial untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Tujuan dari analisis tambahan adalah untuk melihat seberapa besar variabel dependen mempengaruhi variabel independen ketika dilihat dari data demografi responden. Temuan yang menarik dari penelitian ini adalah penelitian yang berdasarkan pada variabel demografi responden penelitian. Jika ditinjau dari jenis kelamin, perempuan memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi dari laki-laki yaitu sebesar 13%. Hal itu menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara perempuan dan laki-laki dalam hal keterikatan kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006), menemukan ada hubungan positif, tetapi lemah antara usia dan keterikatan kerja. Hasil berbeda didapat dari penelitian yang dilakukan oleh Zamralita (2017), yang menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan antara keterikatan kerja pada dosen laki-laki dan perempuan.

Jika ditinjau dari variabel keterikatan kerja terhadap usia didapatkan hasil ($M = 80.50$) untuk usia kurang dari 20 tahun, ($M = 76.00$) untuk rentang usia 21 sampai dengan 30 tahun, ($M = 77.67$) untuk usia lebih dari 30 tahun. Hal itu menunjukkan bahwa usia kurang dari 20 tahun memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi daripada usia 21 sampai 30 tahun dan lebih dari 30 tahun. Hal itu berbeda dengan

penelitian terdahulu oleh Zamralita (2017), yang mendapatkan hasil signifikan antara keterikatan kerja dan usia pada profesi dosen. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Schaufeli dkk (2006), menemukan ada hubungan positif, tetapi lemah antara usia dan keterikatan kerja.

Jika ditinjau dari variabel perilaku kerja inovatif terhadap usia didapatkan hasil ($M = 41.25$) untuk usia kurang dari 20 tahun, ($M = 36.94$) untuk usia 21 sampai dengan 30 tahun, dan ($M = 37.14$) untuk usia lebih dari 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia kurang dari 20 tahun memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi daripada usia 21 sampai 30 tahun dan usia lebih dari 30 tahun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri (2020) yang menemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara usia terhadap perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa perilaku kerja inovatif menjadi salah satu penyebab karyawan menjadi terikat terhadap pekerjaannya. Sebagian besar responden penelitian memiliki keterikatan kerja yang tinggi sehingga memunculkan perilaku inovatif. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ukiningtyas, 2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif.

Secara keseluruhan penelitian ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu dilakukan secara daring dan juga dalam situasi pandemic *covid-19*, sehingga peneliti tidak dapat

terjun langsung ke lapangan untuk menyebarkan data. Karakteristik responden yang beragam juga menjadi keterbatasan peneliti dalam mengolah data jika dikaitkan dengan tiap-tiap variabel. Untuk penelitian yang akan datang dengan menggunakan judul yang sama agar dapat memfokuskan pada responden yang pekerjaannya memang membutuhkan inovasi yang tinggi seperti karyawan *startup* atau UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah).

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Semakin tinggi tingkat perilaku inovatif kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja karyawan

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa perilaku kerja inovatif dapat memprediksi keterikatan kerja melalui analisis regresi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat perilaku kerja inovatif karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat keterikatan kerja maka semakin rendah pula tingkat perilaku kerja inovatif karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara keterikatan kerja dan perilaku inovatif kerja inovatif karyawan dapat diterima.

Saran

Untuk penelitian yang akan datang perlu untuk memperhatikan variasi dari karakteristik responden yang akan digunakan agar dapat mengetahui lebih dalam terkait pengaruh inovasi kerja terhadap keterikatan kerja karyawan yang bekerja di perusahaan/organisasi. Untuk penelitian yang akan datang dengan menggunakan judul yang sama agar dapat memfokuskan pada responden yang pekerjaannya memang membutuhkan inovasi yang tinggi seperti karyawan *startup* atau UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah).

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128-138.
- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(3), 1801-1830.
- Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Job Crafting Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y Di Kantor Pusat PT. Bank Bukopin, Tbk JAKARTA. *Empati*, 7(2), 167-173.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Baumann, P. K. (2011). *The relationship between individual and organizational characteristics and nurse innovation behavior (Doctoral dissertation)*.
- Cañibano, A. (2013). Implementing Innovative HRM: Trade-off Effects on Employee. *Management Decision*, 51(3), 643-660. <https://doi.org/10.1108/00251741311309706>.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.
- Dewi, L. F. A. A., Yuniasanti, R., & Prahara, S. A. (2017). Hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif karyawan bagi pejualan. *InSight*, 19(1), 13-25.
- Etikariena, A. (2018). Perbedaan perilaku kerja inovatif berdasarkan karakteristik individu karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107-118.
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2017). Employee Intrapreneurship and Work Engagement: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 88-100.

- Heffernan, K. (2018). Eksplorasi Tingkat Keterlibatan pada Pekerja Tetap dan Kontingen, dengan Fokus pada Kontrak Psikologis dan Jenis Industri. 1–67.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287–302.
- Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* Tahun XIV, Oktober 2017, 2(2), 69–78.
- Khofiana, F. K. (2018). Stres kerja dan keterikatan kerja pada anggota direktorat sabhara. 1–147. Kruse, K. (2012). *Employee engagement 2.0: How to motivate your team for high performance (A real world guide for busy managers)* (6 edition).
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja Dengan Job engagement Pada Karyawan. 02(02), 634. <https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/saglikli-beslenme-hareketli-hayat-db/Yayinlar/kitaplar/diger-kitaplar/TBSA-Beslenme-Yayini.pdf>
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2(8), Oktober 2017. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/.../5293/pdf>.
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective employee engagement in the workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1), 4.
- Parent, J. D., & Lovelace, K. J. (2015). The impact of employee engagement and a positive organizational culture on an individual's ability to adapt to organization change.
- Putri, D. A. (2020). Hubungan Kepribadian Proaktif Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Generasi Millennial. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 8(2), 181-190.
- Schaufeli, W.B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.). *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Soebardi, Rusdijanto. (2012). Perilaku inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat* (I), 57-74.
- Sulistiawan, J., & Moegni, N. (2012). Pengaruh psychological capital terhadap innovative work behaviors: Efek moderasi perceived procedural fairness. *Majalah Ekonomi Universitas Airlangga*, 22(2), 4148.
- Sundaray, B. K. (2011). Employee engagement: a driver of organizational effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 3(8), 53-59.
- Trapp, R. (2017,). Why Business Leaders Continue To Struggle With Innovation. Retrieved from Forbes: <https://www.forbes.com/sites/rogertrapp/2017/04/10/whybusiness-leaders-continue-to-struggle-with-innovation/#61f2bbf142de>
- Ukiningtyas, A. (2016). Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 29-40.
- Van Zyl, L. E., van Oort, A., Rispens, S., & Olckers, C. (2019). Keterikatan kerja and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors. *Current Psychology*, 1-12.
- Yuan, F-R., and Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. 53(2): 323–342

LAMPIRAN 1
VALIDITAS DAN RELIABILITAS
KETERIKATAN KERJA

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,898	,903	17

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
1. Saat bekerja, saya merasa penuh dengan energi	4,64	,982	53
2. Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan	4,85	1,167	53
3. Waktu berlalu dengan cepat, ketika saya sedang bekerja	4,58	1,434	53
4. Saat bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat	4,49	1,154	53

5. Saya antusias dengan pekerjaan saya	4,89	1,013	53
6. Saat saya sedang bekerja, saya lupa dengan segala sesuatu yang lain di sekitar saya	3,51	1,613	53
7. Pekerjaan saya menginspirasi saya	4,70	1,067	53
8. Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk bekerja	4,17	1,355	53
9. Saya merasa senang ketika saya dapat bekerja secara intens	4,77	1,086	53
10. Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan	5,13	1,001	53
11. Saya larut dalam pekerjaan saya	3,94	1,292	53
12. Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama dalam satu waktu	4,11	1,450	53
13. Bagi saya, pekerjaan saya menantang	4,32	1,384	53
14. Saya hanyut dalam pekerjaan yang saya lakukan	3,66	1,386	53
15. Saat sedang bekerja, saya sangat tangguh, secara mental	4,45	1,084	53

16. Sulit bagi saya untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya	4,21	1,446	53
17. Pada pekerjaan saya, saya selalu gigih bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik	4,36	1,272	53

LAMPIRAN 2
VALIDITAS DAN RELIABILITAS
PERILAKU INOVATIF KERJA

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,933	,934	9

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
1. Menciptakan ide baru untuk permasalahan-permasalahan sulit	4,04	,940	53
2. Mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru	4,06	,818	53
3. Menghasilkan solusi yang original untuk permasalahan	4,04	,854	53
4. Memobilisasi dukungan untuk ide-ide inovatif	4,17	,727	53
5. Mendapatkan persetujuan untuk ide-ide inovatif	3,81	,833	53
6. Membuat para anggota penting organisasi merasa antusias terhadap ide-ide inovatif	4,02	,909	53
7. Mengubah ide-ide inovatif menjadi aplikasi-aplikasi yang bermanfaat	3,85	,864	53
8. Mengenalkan ide-ide inovatif kepada lingkungan kerja secara sistematis	3,98	,866	53
9. Mengevaluasi penggunaan ide-ide inovatif	3,92	,978	53

LAMPIRAN 3

SKALA PENELITIAN

Bagian 1

Instruksi:

Pada bagian ini saudara diminta untuk mengisi kolom yang sesuai dengan kondisi saudara ketika bekerja dimana tiap pernyataan memiliki tujuh alternatif jawaban yaitu:

- Tidak Pernah (TP) memiliki skor 0.
- Hampir Tidak Pernah (HTP) memiliki skor 1.
- Jarang (J) memiliki skor 2.
- Kadang-kadang (KK) memiliki skor 3.
- Sering (S) memiliki skor 4.
- Sangat Sering (SS) memiliki skor 5.
- Selalu (S) memiliki skor 6.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		1	2	3	4	5	6
1	Saat bekerja, saya merasa penuh dengan energi	1	2	3	4	5	6
2	Saat bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat	1	2	3	4	5	6
3	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk bekerja	1	2	3	4	5	6
4	Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama dalam satu waktu	1	2	3	4	5	6
5	Saat sedang bekerja, saya sangat tangguh, secara mental	1	2	3	4	5	6
6	Pada pekerjaan saya, saya selalu gigih bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik	1	2	3	4	5	6
7	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan	1	2	3	4	5	6
8	Saya antusias dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6

9	Pekerjaan saya menginspirasi saya	1	2	3	4	5	6
10	Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4	5	6
11	Bagi saya, pekerjaan saya menantang	1	2	3	4	5	6
12	Waktu berlalu dengan cepat, ketika saya sedang bekerja	1	2	3	4	5	6
13	Saat saya sedang bekerja, saya lupa dengan segala sesuatu yang lain di sekitar saya	1	2	3	4	5	6
14	Saya merasa senang ketika saya dapat bekerja secara intens	1	2	3	4	5	6
15	Saya larut dalam pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6
16	Saya hanyut dalam pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4	5	6
17	Sulit bagi saya untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6

Bagian 2

Instruksi:

Pada bagian ini saudara diminta untuk mengisi kolom yang sesuai dengan kondisi saudara ketika bekerja dimana tiap pertanyaan memiliki skor yang bergerak dari skala 1 sampai 5, dengan rincian:

- Skor 1 untuk pernyataan sangat tidak sesuai (STS)
- Skor 2 untuk pernyataan tidak sesuai (TS)
- Skor 3 untuk pernyataan ragu-ragu (RR)
- Skor 4 untuk pernyataan sesuai (S)
- Skor 5 untuk pernyataan sangat sesuai (SS).

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Menciptakan ide baru untuk permasalahan-permasalahan sulit	1	2	3	4	5
2.	Mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru	1	2	3	4	5
3.	Menghasilkan solusi yang original untuk permasalahan	1	2	3	4	5
4.	Memobilisasi dukungan untuk ide-ide inovatif	1	2	3	4	5
5.	Mendapatkan persetujuan untuk ide-ide inovatif	1	2	3	4	5
6.	Membuat para anggota penting organisasi merasa antusias terhadap ide-ide inovatif	1	2	3	4	5
7.	Mengubah ide-ide inovatif menjadi aplikasi-aplikasi yang bermanfaat	1	2	3	4	5
8.	Mengenalkan ide-ide inovatif kepada lingkungan kerja secara sistematis	1	2	3	4	5
9.	Mengevaluasi penggunaan ide-ide inovatif	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 4
TABULASI DATA PENELITIAN
KETERIKATAN KERJA

No.	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	KK 11	KK 12	KK 13	KK 14	KK 15	KK 16	KK 17
1	5	4	4	3	5	4	4	2	2	4	4	5	3	3	4	3	4
2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
3	5	6	4	4	6	6	4	3	5	6	3	3	6	3	6	4	3
4	5	6	4	4	6	3	4	4	6	6	4	3	6	4	6	4	5
5	4	6	5	5	6	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
6	4	6	5	5	6	4	5	5	5	6	4	4	3	3	4	4	5
7	3	5	2	3	4	5	6	4	5	6	4	2	6	4	2	1	5
8	4	4	3	5	2	1	4	2	4	5	3	5	3	2	2	6	2
9	5	5	6	5	5	3	4	4	4	5	5	2	6	4	4	5	4
10	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3
11	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
12	5	5	4	5	4	2	5	5	4	5	1	5	5	0	5	5	5
13	6	4	2	5	3	1	2	4	5	4	5	1	1	6	5	6	6
14	4	1	3	4	4	2	3	1	5	3	3	4	2	3	5	3	3
15	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	6	1	4
16	6	6	5	5	6	2	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6
17	6	6	6	6	5	2	6	2	6	6	4	4	5	5	5	2	3
18	6	6	4	6	6	2	6	5	6	6	6	6	6	3	6	6	4
19	4	5	6	4	5	3	4	4	4	5	2	3	4	3	4	3	4
20	4	5	1	2	3	1	4	1	3	5	2	2	4	1	5	6	5
21	5	6	5	5	6	4	6	5	6	6	5	5	5	5	5	6	5
22	4	3	6	3	4	2	5	5	4	5	2	3	3	2	3	2	2
23	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2
24	4	4	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	3
25	6	5	4	6	6	4	4	4	5	6	4	6	6	4	5	6	6
26	5	5	4	4	6	3	6	3	4	6	4	4	5	5	5	5	4
27	4	3	3	4	4	2	4	3	3	5	3	2	3	3	3	2	4
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	4	4	3	4	6	5	5
30	4	6	5	4	6	5	6	4	6	6	5	6	6	6	6	5	6
31	3	6	5	3	5	4	6	6	3	6	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	5	3	4	2	3	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4
33	4	4	5	3	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	6	4
34	4	4	5	4	5	2	5	4	5	5	2	4	4	2	5	4	4
35	4	4	5	5	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3
36	5	5	6	5	6	4	5	6	5	4	5	5	5	5	4	5	4
37	3	3	4	4	5	2	2	3	3	4	2	3	2	2	5	1	5
38	5	5	6	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	6	5	6
39	5	6	5	5	5	3	5	5	3	5	3	1	3	1	3	5	3
40	4	3	5	2	2	1	1	0	2	1	0	1	5	2	1	3	1

41	5	5	4	4	5	4	5	3	5	6	4	6	5	5	6	5	5
42	4	6	5	5	5	5	5	5	5	6	4	3	6	4	6	4	6
43	3	2	4	3	2	0	4	0	5	3	5	5	1	4	6	5	3
44	5	5	5	4	6	5	5	6	5	6	4	5	3	4	4	6	5
45	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	4	3
46	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	6	3	5
47	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	3	6	6	3	6	6	6
48	4	6	6	5	6	6	6	4	5	6	6	5	5	5	5	5	5
49	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	4	6	4	5	6	5
50	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
51	5	5	5	5	5	3	5	6	4	5	5	5	6	5	5	5	5
52	5	4	3	5	4	3	3	2	3	3	3	6	4	4	3	3	3
53	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
54	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4
55	3	4	6	3	3	3	1	1	5	1	1	5	6	2	4	1	2
56	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5
57	4	4	6	3	4	3	4	3	5	6	5	4	6	4	4	5	3
58	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
59	4	4	6	5	4	2	4	4	4	4	5	6	4	4	4	4	4
60	6	5	5	5	4	5	5	5	6	6	3	5	6	3	5	6	6
61	5	4	6	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4
62	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3
63	6	6	5	5	5	4	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	6
64	4	5	5	4	4	2	3	2	3	5	3	3	2	3	3	5	3
65	6	6	5	6	6	5	6	5	6	6	5	5	6	6	6	5	6
66	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4
67	4	6	5	4	5	3	5	4	6	6	4	4	5	5	5	4	5
68	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
69	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
70	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	3	4	5	5
71	5	5	5	4	5	5	5	4	6	6	6	5	5	5	6	5	5
72	5	5	6	5	5	5	5	4	6	6	4	5	6	4	5	6	5
73	5	6	5	5	6	3	5	5	5	5	4	5	6	5	6	5	5
74	5	6	4	5	6	3	6	5	5	6	3	3	4	3	3	3	5
75	6	6	4	5	6	1	5	4	6	5	4	4	5	5	4	4	5
76	5	5	4	5	6	5	6	6	6	6	4	4	6	4	5	6	5
77	4	5	2	4	4	5	5	4	3	5	5	2	4	5	3	5	5
78	5	6	4	5	6	2	5	6	5	6	4	3	4	3	4	5	4
79	6	5	4	6	6	3	5	6	4	5	3	4	5	4	6	4	5
80	6	5	6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	6	5	6	5
81	4	4	3	4	4	2	5	4	4	5	3	6	5	3	5	2	5
82	6	6	6	4	6	6	6	5	6	6	5	5	6	4	4	6	6
83	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5

84	4	5	6	4	5	5	5	6	4	5	5	5	6	4	4	3	5
85	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	4	5
86	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5
87	6	6	6	6	6	4	6	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6
88	5	4	6	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4
89	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5
90	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	2	5	4	4	5	3
91	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4
92	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
93	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	5	6	5	5
94	5	6	6	4	4	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5
95	6	5	5	6	5	4	6	6	5	5	4	5	5	4	5	5	5
96	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4
97	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5
98	6	5	4	6	5	4	6	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
99	5	4	6	6	5	5	6	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
100	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	6
101	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
102	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5
103	4	3	6	4	4	3	3	4	5	4	2	5	4	3	4	5	5
104	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
105	5	5	6	5	5	4	6	5	6	4	6	5	5	6	4	5	6

LAMPIRAN 5
TABULASI DATA PENELITIAN
PERILAKU INOVATIF KERJA

No.	IWB 1	IWB 2	IWB 3	IWB 4	IWB 5	IWB 6	IWB 7	IWB 8	IWB 9
1	5	5	4	4	4	4	3	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	4	4	4	4	3	4
7	4	5	3	4	3	5	4	2	3
8	2	2	4	2	2	2	2	2	2
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	3	3	2	2
11	4	4	3	3	3	3	3	3	3
12	5	5	5	4	4	5	4	4	5
13	5	3	5	3	1	5	3	5	5
14	5	5	5	5	3	4	4	4	4
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	5	3	4	4
17	5	4	4	4	4	3	2	3	3
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	4	1	2	1	4	4
21	5	4	5	5	4	4	5	4	4
22	4	5	4	4	4	4	2	4	4
23	5	4	5	4	5	5	5	5	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	2	3	4	4	4	4	3	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	4	5	4	4	4	5	5	5
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5
31	3	4	3	4	3	4	3	3	2
32	4	5	5	4	4	5	4	4	4
33	3	4	4	5	5	5	4	4	4
34	5	5	5	4	4	3	4	4	5
35	3	3	3	4	5	3	2	3	3
36	3	4	4	5	3	4	4	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	3	5	5	5	3	3	1	5
40	5	5	5	5	1	1	3	4	3
41	3	3	3	3	3	4	3	3	4
42	4	5	3	4	4	3	4	4	4

88	3	4	5	5	4	4	4	5	4
89	4	3	4	4	4	3	4	4	4
90	4	4	3	4	3	4	3	4	3
91	4	4	3	4	4	4	4	4	4
92	4	5	4	5	4	4	5	5	4
93	5	4	4	4	4	5	4	5	4
94	4	4	4	4	5	4	4	4	4
95	3	4	5	4	5	4	4	5	5
96	3	4	3	4	4	3	4	4	4
97	4	4	4	5	4	4	4	4	4
98	5	4	4	4	5	5	5	4	5
99	3	3	4	4	4	5	4	4	5
100	5	4	4	5	4	5	5	4	5
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5
102	4	4	4	5	5	4	5	5	4
103	4	5	4	4	3	4	4	3	4
104	4	4	4	5	4	5	5	4	4
105	4	5	4	5	5	4	5	4	5

LAMPIRAN 6

UJI ASUMSI

A. Uji Normalitas

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Keterikatan.kerja * Perilaku.Inovatif	105	100.0%	0	0.0%	105	100.0%

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterikatan.kerja	105	34	102	76.22	13.778
Perilaku.Inovatif	105	20	45	37.14	4.851
Valid N (listwise)	105				

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.7002825
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.049
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

B. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterikatan.kerja * Perilaku.Inovatif	Between Groups	(Combined)	7181.955	19	377.998	2.558	.002
		Linearity	5506.714	1	5506.714	37.261	.000
		Deviation from Linearity	1675.241	18	93.069	.630	.867
	Within Groups		12562.007	85	147.788		
	Total		19743.962	104			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Keterikatan.kerja * Perilaku.Inovatif	.528	.279	.603	.364

LAMPIRAN 7
UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS TAMBAHAN

A. Analisis Regresi

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku.Inovatif b	.	Enter
a. Dependent Variable: Keterikatan.kerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.272	11.75694
a. Predictors: (Constant), Perilaku.Inovatif				
b. Dependent Variable: Keterikatan.kerja				

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.498	8.902		2.303	.023
	Perilaku.Inovatif	1.500	.238	.528	6.312	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan.kerja

Residuals Statistics^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	50.5018	88.0061	76.2190	7.27662	105
Residual	-37.50561	25.49579	.00000	11.70028	105
Std. Predicted Value	-3.534	1.620	.000	1.000	105
Std. Residual	-3.190	2.169	.000	.995	105

a. Dependent Variable: Keterikatan.kerja

C. Uji Beda (Uji T)

Perilaku Inovatif dan Keterikatan Kerja terhadap Jenis Kelamin

Group Statistics					
	Jenis.kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Perilaku.Inovatif	Laki-laki	35	36.49	5.898	.997
	Perempuan	70	37.47	4.242	.507
Keterikatan.kerja	Laki-laki	35	71.54	13.502	2.282
	Perempuan	70	78.56	13.404	1.602

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Perilaku.Inovatif	Equal variances assumed	3.810	.054	-.981	103	.329	-.986	1.004	-2.978	1.006
	Equal variances not assumed			-.881	52.141	.382	-.986	1.118	-3.230	1.258
Keterikatan.kerja	Equal variances assumed	.421	.518	-2.522	103	.013	-7.014	2.782	-12.531	-1.498
	Equal variances not assumed			-2.515	67.667	.014	-7.014	2.788	-12.579	-1.449

Keterikatan Kerja dan Usia (Uji F)**ANOVA**

Keterikatan.kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7181.955	19	377.998	2.558	.002
Within Groups	12562.007	85	147.788		
Total	19743.962	104			

Perilaku Kerja Inovatif dan Usia (Uji F)**ANOVA**

Perilaku.Inovatif

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	75.808	2	37.904	1.631	.201
Within Groups	2371.049	102	23.246		
Total	2446.857	104			

Hipotetik

kategori_iwb					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	1	.9	1.0	1.0
	tinggi	6	5.7	5.7	6.7
	sangat tinggi	98	92.5	93.3	100.0
	Total	105	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		106	100.0		

Kategori_kk					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	1	.9	1.0	1.0
	sedang	16	15.1	15.2	16.2
	tinggi	48	45.3	45.7	61.9
	sangat tinggi	40	37.7	38.1	100.0
	Total	105	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		106	100.0		

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Xmax	Xmin	M	SD	Xmax	Xmin	M	SD
Keterikatan Kerja Perilaku	102	0	51	17	102	34	76.22	13.778
Kerja Inovatif	45	0	22.5	3.75	45	20	37.14	4.851

Skor Hipotetik

1. Keterikatan Kerja

- a. Total aitem = 17
- b. Xmin = \sum aitem x Skor terkecil pada skala
= 17 x 0 = 0
- c. Xmax = \sum aitem x Skor terbesar pada skala
= 17 x 6 = 102
- d. Mean = $\frac{1}{2}(X_{\max} + X_{\min})$
= $\frac{1}{2}(102 + 0)$
= $\frac{1}{2} \times 102$
= 51
- e. SD = $\frac{1}{6}(X_{\max} - X_{\min})$
= $\frac{1}{6}(102 - 0)$
= $\frac{1}{6} \times 102$
= 17

2. Perilaku Kerja Inovatif

- a. Total aitem = 9
- b. Xmin = \sum aitem x Skor terkecil pada skala
= 9 x 0 = 0
- c. Xmax = \sum aitem x Skor terbesar pada skala
= 9 x 5 = 45

$$\begin{aligned} \text{d. Mean} &= \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min}) \\ &= \frac{1}{2} (45 + 0) \\ &= \frac{1}{2} \times 45 \\ &= 22.5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{e. SD} &= \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min}) \\ &= \frac{1}{6} (45 - 0) \\ &= \frac{1}{6} \times 45 \\ &= 3.75 \end{aligned}$$