

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan pesat pada era revolusi industri 4.0 yang berlanjut ke era *society* 5.0 telah membawa transformasi signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja secara global (Indahjang, 2023). Perubahan tersebut menciptakan dinamika yang kompleks dan menuntut organisasi untuk terus beradaptasi agar tetap relevan di tengah lingkungan yang kompetitif dan terus berubah (Ramadhani, 2023). Ditengah perkembangan tersebut, inovasi muncul sebagai elemen strategis yang tidak hanya menunjang daya saing organisasi, tetapi juga menjadi pondasi bagi keberlanjutan bisnis dalam waktu jangka panjang. Kemampuan organisasi untuk berinovasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Hal tersebut karena proses inovatif sering kali bermula dari kontribusi individu dalam lingkungan kerja (Sitepu & Soeling, 2024).

Perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) dari karyawan menjadi semakin penting dalam menghadapi tantangan era modern yang ditandai oleh perubahan teknologi dan model bisnis. Perilaku inovatif karyawan tidak hanya mendukung kelangsungan operasional bagi organisasi/perusahaan, tetapi juga membentuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Tian *et al.*, 2018). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi prioritas strategis yang perlu diarahkan pada peningkatan kapasitas individu untuk menghasilkan, mempromosikan, dan merealisasikan ide-ide baru. Upaya seperti pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi langkah krusial agar karyawan mampu berpartisipasi secara aktif dalam proses inovasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sitepu & Soeling, 2024)

Innovative work behavior merupakan proses berpikir kreatif, promosi ide, dan realisasi ide dalam pekerjaan (Jong & Hartog, 2008). Janssen (2000) juga menjelaskan *innovative work behavior* sebagai proses dalam menciptakan, menemukan, dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi dengan tujuan untuk mendapatkan manfaat dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Inovasi dalam dunia kerja dapat didefinisikan sebagai pembaharuan besar dan pencapaian hasil (Rogers, 1998). *Innovative work behavior* bergantung pada kreativitas karena mencakup mengeksplorasi peluang baru dan menggeneralisasi ide-ide tersebut (Jong & Hartog, 2008). Kreativitas menjadi pondasi utama dari *innovative work behavior* karena individu yang mampu untuk berpikir kreatif dapat menghasilkan ide-ide baru yang inovatif (Jong & Hartog, 2010).

Menurut Janssen (2000), terdapat tiga dimensi yang mendasari *innovative work behavior*, yaitu *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization*. *Idea generation* adalah tentang bagaimana karyawan dapat menemukan solusi dan ide baru untuk masalah yang dihadapi di tempat kerja. *Idea promotion* adalah tentang bagaimana karyawan berbagi ide atau solusi baru dengan rekan kerja mereka untuk mendapatkan dukungan atau persetujuan mereka. Kemudian, *idea realization* berarti ketika ide atau solusi baru tersebut menjadi produk dan proses kerja yang benar-benar dapat diterapkan secara langsung di tempat kerja.

Meskipun pentingnya *innovative work behavior* dalam dunia kerja telah terbukti, namun tidak semua individu menunjukkan tingkat *innovative work behavior* yang sama. Penelitian yang dilakukan oleh Janssen (2000) menunjukkan bahwa perempuan memiliki *innovative work behavior* yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Selain itu, perempuan menghadapi tantangan untuk berpartisipasi dalam menampilkan dan menerapkan inovasi di tempat kerja dengan melekatnya persepsi bahwa wanita kurang inovatif bila dibandingkan dengan pria (Audretsch *et al.* 2022; Alessa & Durugbo, 2022).

1.1.1 Faktor yang Mempengaruhi *Innovative Work Behavior*

Innovative Work Behavior seringkali lebih rendah pada wanita dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang dapat berkontribusi adalah tingkat *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu. Penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki, khususnya di usia 18-25 tahun (Firdausiah & Etikariena, 2021). Perbedaan tersebut dapat terjadi karena adanya perbedaan persepsi antara laki-laki dan perempuan mengenai *creative self-efficacy* yang dimiliki. Rendahnya *self-efficacy* membuat upaya individu untuk menyelesaikan tugas yang sulit dan menciptakan inovasi dalam pekerjaan menjadi berkurang (Nurmala & Widyasari, 2021). *Self-efficacy* yang rendah juga akan membuat karyawan tidak berani dalam mengeksplorasi dan menemukan ide-ide baru yang kreatif dan akan berpengaruh pada keberhasilan organisasi (Siregar *et al.*, 2022).

Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku inovatif yang lebih baik, karena mereka memiliki keyakinan yang lebih besar untuk mengatasi tantangan dan kegagalan yang mungkin dihadapi saat mencoba solusi baru (Etikariena & Widyasari, 2020). *Self-efficacy* memiliki peran yang besar dalam mempengaruhi *innovative work behavior* individu. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi merasa yakin akan kemampuannya dan akan lebih memungkinkan individu tersebut untuk terlibat dalam perilaku inovatif, seperti pengembangan ide baru dan penerapan solusi kreatif dalam pekerjaan mereka (Tjoa & Arief, 2022).

Hal tersebut juga didukung oleh Turgut & sökmen (2018), yang menemukan bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi menampilkan perilaku kerja yang mengarah pada *innovative work behavior* yakni perilaku yang berani untuk mengambil resiko pada pekerjaan yang menantang. Selain itu, motivasi internal untuk menunjukkan kinerja yang maksimal lebih tinggi pada individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi (Michael *et al.*, 2011). Oleh karena itu, meningkatkan *self-efficacy* melalui pelatihan, dukungan, dan pengembangan pribadi dapat menjadi strategi yang efektif untuk mendorong perilaku inovatif di tempat kerja (Ningrum, 2020).

Self-efficacy merupakan konsep yang diciptakan oleh Albert Bandura dan didefinisikan sebagai keyakinan diri yang dimiliki oleh seseorang akan kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu (Bandura, 1997). Alwisol (2009) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai penilaian diri mengenai apakah individu dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah dalam keadaan tertentu. Shuck & Meece (2006) juga mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan keputusan individu mengenai seberapa jauh dirinya mampu melakukan tindakan yang diperlukan dalam menghadapi tindakan

yang ada. Prinsip dasar dari *self-efficacy* adalah bahwa *self-efficacy* mempengaruhi cara seseorang berpikir, merasa, dan bertindak dalam berbagai situasi (Bandura, 1997).

Hal tersebut menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih berani mengambil risiko, lebih gigih dalam menghadapi tantangan, dan lebih mampu mengatasi stres (Zajacova *et al.*, 2005). Salah satu komponen utama dari *self-efficacy* adalah pengalaman pribadi, yang membuat individu belajar dari pengalaman sukses dan kegagalan mereka. Pengalaman positif dapat meningkatkan keyakinan diri, sedangkan pengalaman negatif dapat menurunkan keyakinan diri tersebut (Bandura, 1978).

Self-efficacy memegang peran penting dalam kehidupan manusia karena mampu memengaruhi dan memprediksi perilaku individu melalui tujuan yang ditetapkan, harapan terhadap hasil, respon emosional, serta cara seseorang memandang hambatan dan peluang dalam lingkungan sosialnya. Bandura juga menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan aspek sentral yang membantu menjelaskan bagaimana seseorang berpikir, merasakan, dan bertindak dalam berbagai situasi. Singkatnya, *self-efficacy* berdampak pada pola pikir, emosi, dan tindakan seseorang dalam kehidupan sehari-hari (Bandura, 1997). Tingkat *self-efficacy* yang tinggi dalam konteks kerja inovatif dianggap sangat bernilai, karena kreativitas dan kemampuan berinovasi merupakan kualitas utama yang dibutuhkan oleh organisasi dalam menghadapi persaingan global saat ini (Suryanto & Purba, 2022).

Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi umumnya menunjukkan kecenderungan untuk menciptakan, menyebarluaskan, dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan mereka (Zahra *et al.*, 2017). Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi juga lebih aktif dalam memperbaiki sistem kerja, menyelesaikan tugas-tugas yang menantang, dan menerapkan inovasi dalam aktivitas sehari-hari (Carmeli *et al.*, 2007). Selain itu, mereka biasanya memiliki motivasi dari dalam diri untuk mengerahkan seluruh potensinya, terlibat secara mendalam dalam pekerjaan, dan mampu mengatasi hambatan secara mandiri (Michael *et al.*, 2011).

Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* terdiri atas tiga aspek yakni *magnitude*, *strength*, dan *generality*. Dimensi *magnitude* mengacu pada tingkat kesulitan suatu tugas yang dibagi dalam tingkatan rendah, sedang, hingga tinggi. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan mampu menentukan tingkat kesulitan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Kemudian, dimensi *strength* adalah seberapa kuat keyakinan yang dimiliki individu akan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas meskipun berada pada situasi yang kurang menyenangkan. Lebih lanjut, dimensi *generality* menunjukkan keyakinan individu akan seberapa luas kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan pada beberapa bidang yang berbeda.

1.1.2 Landasan Teoritis

Hubungan antara *self-efficacy* dan *innovative work behavior* dapat dijelaskan dengan menggunakan *Social Cognitive Theory* dari Albert Bandura. Salah satu komponen utama dalam teori ini adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dan kompetensinya dalam melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. *Social cognitive theory* menunjukkan persepsi individu terhadap kompetensi diri tersebut yang kemudian mendorong individu untuk melakukan

upaya yang lebih besar termasuk mencari dukungan untuk ide-ide dan menghasilkan sesuatu yang baru pada tempat kerja (Bandura, 1986; Hsiao *et al.*, 2011).

Self-efficacy berperan penting dalam bagaimana seseorang berpikir, merasa, memotivasi diri, serta berperilaku dalam berbagai situasi, termasuk dalam konteks dunia kerja. Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, lebih gigih dalam mengejar tujuan, serta mampu mengelola hambatan yang muncul selama proses kerja. *Innovative work behavior* dalam teori *Social Cognitive* dapat dipahami melalui konsep persepsi dan keyakinan individu akan kemampuan dirinya. Faktor personal seperti keyakinan diri dan persepsi diri dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja untuk mempengaruhi perilaku inovatif seseorang (Siregar *et al.*, 2022; Dasmo *et al.*, 2022).

Dalam kaitannya dengan *innovative work behavior*, yaitu perilaku individu dalam menciptakan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat di tempat kerja, *self-efficacy* merupakan faktor internal yang memegang peranan penting (Nurmala & Widyasari, 2021). Keyakinan individu tentang kemampuannya akan mempengaruhi perilaku individu tersebut di tempat kerja (Siregar *et al.*, 2022). Oleh karena itu, berdasarkan *Social Cognitive Theory*, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berkontribusi terhadap *innovative work behavior* individu.

1.1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan *innovative work behavior*, yang mana saat *self-efficacy* meningkat maka *innovative work behavior* juga akan meningkat (Jufriksen 2023; Dasmo *et al.*, 2022; Noerchoidah *et al.*, 2022; Septriani 2021; Berliana & Arsanti, 2018; Momeni *et al.*, 2014; Hsiao *et al.*, 2011). Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Bandura (1997) individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan lebih mampu untuk mencoba hal-hal baru pada tempat kerja mereka. Individu yang percaya diri cenderung lebih percaya pada kemampuan mereka untuk melakukan perubahan (Oktaria *et al.*, 2021). Sehingga jika seseorang memiliki *self-efficacy* yang kuat, mereka akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih inovatif.

Namun, hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil dari penelitian-penelitian yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *innovative work behavior* (Wardhani & Gulo, 2017; Wijayana *et al.*, 2022, Widayani *et al.*, 2017). Hasil penelitian tersebut dipengaruhi oleh kelemahan dalam penyusunan instrumen dan juga keterbatasan pada karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian Wijayana *et al.* (2022), disampaikan bahwa item pada *innovative work behavior* masih bersifat fokus pada input dan belum sepenuhnya merepresentasikan output yang berdampak langsung terhadap kinerja, sehingga pengukuran *innovative work behavior* menjadi kurang optimal. Penelitian-penelitian tersebut juga hanya melibatkan responden dari satu perusahaan atau satu kelompok tertentu dengan jumlah sampel yang relatif terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas.

Sampel yang relatif kecil, dapat mengurangi kekuatan statistik dan kemampuan untuk menarik kesimpulan yang lebih luas terkait populasi yang lebih besar. Ukuran sampel yang kecil juga dapat meningkatkan risiko bias, terutama jika sampel tidak

representatif dari populasi yang lebih luas (Prasetyono *et al.*, 2022; Wijayana *et al.*, 2024; Indahjang *et al.*, 2023). Selain itu, karena penelitian sebelumnya juga hanya fokus pada satu sektor pekerjaan atau perusahaan saja, sehingga penelitian yang dapat mencakup berbagai sektor diperlukan agar hasil temuan dapat digeneralisasikan (Sarwoko, 2020, Wijayana *et al.*, 2022). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti *self-efficacy* dan *innovative work behavior* pekerja. Penelitian ini akan difokuskan dalam konteks pekerja wanita di Kota Makassar yang berasal dari berbagai sektor pekerjaan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *self-efficacy* terhadap *innovative work behavior*.

Dengan demikian, dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₀: Tidak terdapat kontribusi *self-efficacy* terhadap *innovative work behavior* pada pekerja wanita di Kota Makassar.
- H₁: Terdapat kontribusi *self-efficacy* terhadap *innovative work behavior* pada pekerja wanita di Kota Makassar.

1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi antara *self-efficacy* dengan *innovative work behavior* pekerja wanita di kota Makassar. Secara teoritis, manfaat dari penelitian ini yaitu diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi penelitian psikologi dan melengkapi pemahaman mengenai *self-efficacy* dan *innovative work behavior* khususnya dalam konteks pekerja wanita. Dengan menguji hubungan antara variabel tersebut, penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru pada literatur yang ada. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pada pekerja wanita, khususnya peran *self-efficacy*.

Kemudian, manfaat praktis dari penelitian ini yaitu penelitian ini diharapkan dapat membantu pekerja wanita memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini dapat membantu organisasi dalam merancang program pengembangan karyawan yang lebih efektif, terutama bagi pekerja wanita. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi dengan memahami faktor-faktor psikologis yang dapat mempengaruhi *innovative work behavior* anggota organisasi agar dapat mengambil langkah-langkah untuk mendukung kesejahteraan mental dan kinerja optimal dari para anggota organisasi.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih, mengingat pendekatan tersebut sejalan dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk menyelidiki populasi atau sampel dalam skala yang luas (Azwar, 2015). Pendekatan ini juga dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk menggeneralisasi fenomena dalam populasi serta mengevaluasi kontribusi variabel *self-efficacy* terhadap *innovative work behavior*. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, peneliti dapat mengumpulkan data dari sampel yang lebih besar, sehingga hasil penelitian dapat lebih mudah digeneralisasi ke populasi pekerja wanita di Kota Makassar. Pendekatan kuantitatif juga memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis statistik yang tepat dalam menentukan hubungan dan kontribusi antarvariabel Sugiyono (2013)

Penelitian ini menggunakan desain penelitian berupa survei dengan pendekatan *cross-sectional* agar penelitian ini dapat mengeksplorasi hubungan dan kontribusi variabel secara tepat dalam satu waktu, sehingga hasil yang diperoleh menjadi relevan, efisien, dan dapat diterapkan untuk memahami konteks spesifik pekerja wanita di Kota Makassar, tanpa memerlukan waktu dan sumber daya yang lebih besar seperti yang dibutuhkan dalam penelitian longitudinal. Pemilihan desain *cross-sectional* digunakan untuk memberikan gambaran yang cepat dan efisien mengenai hubungan antar variabel tanpa memerlukan waktu yang lama dalam pengumpulan data (Siroj *et al.*, 2024).

Penelitian yang menggunakan desain survei juga memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengumpulkan data dari sampel yang representatif dari populasi yang lebih luas, sehingga hasil penelitian dapat diterapkan secara umum dan luas pada populasi tersebut. Salah satu keuntungan utama dari metode survei adalah efisiensinya dalam mengumpulkan data dari banyak responden secara bersamaan. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menjangkau sejumlah besar partisipan dalam waktu yang cukup singkat. Selain itu, metode ini juga lebih ekonomis dibandingkan dengan teknik pengumpulan data lainnya (Paul *et al.*, 2017).

2.2 Variabel Penelitian

Penelitian ini meliputi dua variabel yang akan diteliti, yakni *Self-Efficacy* sebagai variabel independen (X) dan *Innovative Work Behavior* sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *self-efficacy* terhadap *innovative work behavior* pada pekerja wanita di Kota Makassar. Berikut merupakan definisi konseptual dan operasional dari masing-masing variabel:

2.2.1 Definisi Konseptual & Definisi Operasional Variabel

2.2.1.1 Self-efficacy

Self-efficacy adalah tingkat keyakinan atau kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan suatu tindakan (Bandura, 1997). Dalam penelitian

ini, *self-efficacy* dioperasionalkan sebagai penilaian diri karyawan mengenai kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas, serta kemampuannya dalam menghadapi hambatan dan mencari solusi atas tantangan yang muncul. Pengukuran *self-efficacy* dilakukan berdasarkan tiga dimensi, yaitu *level*, *generality*, dan *strength*. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, semakin tinggi pula tingkat *self-efficacy* karyawan; sebaliknya, semakin rendah skor total yang diperoleh, semakin rendah pula tingkat *self-efficacy* karyawan.

2.2.1.2 Innovative Work Behavior

Innovative work behavior adalah tindakan individu yang tercermin melalui penciptaan yang disengaja, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru dalam konteks pekerjaan, kelompok, atau organisasi (Jansen, 2000). Dalam penelitian ini, perilaku kerja inovatif dapat diukur berdasarkan frekuensi karyawan dalam menunjukkan tindakan yang bertujuan untuk memulai dan memperkenalkan ide, proses, prosedur, serta produk baru yang memberikan manfaat baik bagi diri mereka sendiri maupun orang lain. Perilaku kerja inovatif ditandai dengan munculnya ide-ide, upaya untuk memperjuangkan ide tersebut, dan penerapan ide-ide oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran perilaku kerja inovatif dilakukan melalui tiga dimensi, yaitu *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization*. Semakin tinggi total skor yang diperoleh, semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah total skor yang diperoleh, semakin rendah pula *innovative work behavior* karyawan.

2.3 Partisipan Penelitian

2.3.1 Populasi

Populasi merujuk pada suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya. Populasi tidak hanya mencakup jumlah yang diteliti, tetapi juga seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah pekerja wanita yang berada di Kota Makassar. Hal ini didasarkan pada asumsi dan hasil penelitian yang mengatakan bahwa perilaku kerja inovatif pada wanita sering kali lebih rendah dibandingkan dengan pria (Janssen 2000; Audretsch *et al.*, 2022; Luksyte *et al.*, 2017).

2.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Diketahui bahwa berdasarkan data dari BPS kota Makassar, jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 212.904 orang yang merupakan pekerja wanita di Kota Makassar. Untuk menentukan besar sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perhitungan berdasarkan analisis kekuatan menggunakan *software G*Power 3.1*, dengan *medium effect size* sebesar 0,15, *error probability* sebesar 0,05, dan *statistical power* sebesar 0,8. yang menghasilkan perkiraan sampel minimal sebanyak 74 sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 312 orang, namun

setelah memperhatikan respon subjek dan data outliers maka total subjek penelitian ini sebanyak 292 orang.

Penelitian ini menerapkan pendekatan *Nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah metode penentuan sampel yang didasarkan pada kebetulan, di mana individu yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel, asalkan individu tersebut dianggap sesuai sebagai sumber data untuk penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2013). Metode ini dipilih karena peneliti tidak memiliki akses ke seluruh populasi.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan instrumen berupa skala pengukuran yang berbentuk skala *Likert*. Skala *Likert* berfungsi untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau suatu kelompok tertentu terkait fenomena sosial yang telah ditentukan secara spesifik oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Instrumen skala yang diterapkan dalam penelitian ini merepresentasikan variabel yang akan diteliti yang terdiri dari variabel *self-efficacy* dan variabel *innovative work behavior*. Berikut adalah instrumen skala yang digunakan dalam penelitian ini:

2.4.1 Skala *Self-Efficacy*

Alat ukur yang digunakan untuk menilai *self-efficacy* dalam penelitian ini adalah skala *General Self-Efficacy* (GSE), yang dikembangkan oleh Schwerzer & Jerusalem (1995) sebanyak 10 item yang mengukur *self-efficacy* secara umum berdasarkan tiga dimensi yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality* (Scholz *et al.*, 2002). Alat ukur ini telah dikembangkan dalam versi Indonesia. Item-item dalam GSE memiliki nilai *t-value* > 1.96, sehingga seluruh item valid dalam mengukur konstruk *self-efficacy* (Novrianto *et al.*, 2019).

Terdapat lima alternatif jawaban dalam skala likert yang digunakan, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Nilai yang diberikan untuk masing-masing respon, yakni sangat tidak setuju= 1, tidak setuju= 2, netral = 3, setuju = 4, dan sangat setuju = 5. Dalam penelitian pada sampel pekerja wanita di Kota Makassar, item-item dalam GES memiliki validitas faktorial yang baik dengan nilai *factor loading* di atas .50. Selain itu, GES juga memiliki konsistensi yang baik yang ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's alpha*: 0,86 (*Magnitude*), 0,87 (*Generality*) dan 0,89 (*Strenght*). Berikut merupakan tabel Uji Validitas dan Reliabilitas skala *general self-efficacy*:

Tabel 2.1*Uji Validitas Skala General Self-Efficacy*

<i>Self-Efficacy</i>	<i>Factor Loading</i>	<i>p-value</i>
<i>Dimensi 1: Magnitude</i>		
Aitem 1	0,79	0,00
Aitem 2	0,86	0,00
Aitem 3	0,81	0,00
<i>Dimensi 2: Generality</i>		
Aitem 4	0,80	0,00
Aitem 5	0,85	0,00
Aitem 6	0,82	0,00
<i>Dimensi 3: Strenght</i>		
Aitem 7	0,81	0,00
Aitem 8	0,82	0,00
Aitem 9	0,80	0,00
Aitem 10	0,79	0,00

Note. n = 292; Adapted from Novrianto, R., Marettih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas konstruk instrumen general self-efficacy scale versi Indonesia. Jurnal Psikologi, 15(1), 1-9.

Tabel 2.2*Model Fit Skala Self-Efficacy*

<i>Model Fit</i>			
SRMR	RMSEA	TLI	CFI
0,02	0,03	0,95	0,96

Note. n = 292

Tabel 2.3*Uji Reliabilitas Skala Self-Efficacy*

<i>Alat Ukur</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Self-Efficacy</i>	<i>Scale</i>
	0,95

Note. n = 292

Tabel 2.1, tabel 2.2, dan tabel 2.3 menunjukkan bahwa nilai *factor loading* seluruh aitem pada skala *Self-Efficacy* adalah diatas 0,50. Lalu pada *model fit* diperoleh nilai SRMR sebesar 0,04, nilai RMSEA sebesar 0,04, nilai TLI sebesar 0,95, serta nilai CFI sebesar 0,95. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua nilai mencukupi standar yang diperlukan, yaitu SRMR < 0,08, CFI > 0,95, TLI > 0,95, dan RMSEA < 0,08. Kemudian, nilai *cronbach's Alpha* diketahui sebesar 0,95 sehingga skala dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala *Self-Efficacy* dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel sebagai alat ukur.

2.4.2 Skala *Innovative Work Behavior*

Variabel *innovative work behavior* diukur menggunakan *innovative work behavior scale* (IWBS) dari Janssen (2000) dengan jumlah item sebanyak 9 item dan *Cronbach's alpha* sebesar 0,95. Dalam penelitian pada sampel pekerja wanita di Kota Makassar, item-item dalam IWBS memiliki validitas faktorial yang baik dengan nilai *factor loading* di atas .50. Selain itu, IWBS juga memiliki konsistensi yang baik yang ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's alpha*: 0,85 (*Idea Generation*), 0,88 (*Idea Promotion*) dan 0,89 (*Idea Realization*).

Terdapat tujuh alternatif jawaban dalam skala likert yang digunakan, yakni tidak pernah, jarang, kadang-kadang, terkadang, sering, biasanya dan selalu. Nilai yang diberikan untuk masing-masing respon, yakni tidak pernah=1, jarang=2, kadang-kadang=3, terkadang=4, sering=5, biasanya=6 dan selalu=7. Berikut merupakan tabel distribusi aitem pada skala *innovative work behavior*:

Tabel 2.4

Uji Validitas Skala Innovative Work Behavior

<i>Innovative Work Behavior</i>	<i>Factor Loading</i>	<i>p-value</i>
Dimensi 1: <i>Idea Generation</i>		
Aitem 1	0,84	0,00
Aitem 2	0,78	0,00
Aitem 3	0,80	0,00
Dimensi 2: <i>Idea Promotion</i>		
Aitem 4	0,82	0,00
Aitem 5	0,86	0,00
Aitem 6	0,83	0,00
Dimensi 3: <i>Idea Realization</i>		
Aitem 7	0,85	0,00
Aitem 8	0,87	0,00
Aitem 9	0,84	0,00

Note. n = 292; Adapted from Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73(11), 287-302.

Tabel 2.5

Model Fit Skala Innovative Work Behavior

<i>Model Fit</i>			
SRMR	RMSEA	TLI	CFI
0,03	0,07	0,97	0,98

Note. n = 292

Tabel 2.6

Uji Reliabilitas Skala Innovative Work Behavior

Alat Ukur	<i>Cronbach's Alpha</i>
	<i>Scale</i>
<i>Innovative Work Behavior</i>	0,94

Note. n = 292

Tabel 2.4, tabel 2.5, dan tabel 2.6 menunjukkan bahwa nilai *factor loading* seluruh aitem pada skala *Innovative Work Behavior* adalah diatas 0,50. Lalu pada *model fit* diperoleh nilai SRMR sebesar 0,03, nilai RMSEA sebesar 0,07, nilai TLI sebesar 0,97, serta nilai CFI sebesar 0,98. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua nilai mencukupi standar yang diperlukan, yaitu SRMR < 0,08, CFI > 0,95, TLI > 0,95, dan RMSEA < 0,08. Kemudian, nilai *cronbach's Alpha* diketahui sebesar 0,94 sehingga skala dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala *Innovative Work Behavior* dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel sebagai alat ukur.

2.5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah ada kontribusi *self-efficacy* terhadap *innovative work behavior*. Analisis regresi sederhana dipilih karena sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memodelkan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dan bertujuan untuk melihat seberapa kuat hubungan antara kedua variabel serta untuk memprediksi berdasarkan data yang ada (Tuah & Anyan, 2020). Perhitungan analisis data menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistics*.

Pengolahan data dalam analisis ini menggunakan *confidence interval* sebesar 95% serta menerapkan 5000 *bootstrap sample*. Adapun alasan peneliti menggunakan teknik *bootstrapping* adalah karena setelah dilakukan uji normalitas, diketahui bahwa data tidak memenuhi uji asumsi normalitas. Oleh karena itu, teknik *bootstrapping* dipilih karena menjadi suatu metode analisis yang tidak mengasumsikan data harus terdistribusi secara normal (Hesterbeg, 2015).

Dengan menerapkan teknik *bootstrapping*, akan dilakukan resampling pada data yang diperoleh secara berulang-ulang untuk menghasilkan banyak simulasi sampel. Metode ini sangat bermanfaat ketika asumsi distribusi normal tidak terpenuhi, sehingga memungkinkan analisis yang lebih fleksibel dan lebih robust terhadap data yang tidak mengikuti distribusi normal. Dalam konteks ini, *bootstrapping* dapat diterapkan untuk menghitung interval kepercayaan serta menguji hipotesis tanpa bergantung pada uji asumsi klasik (Oktafia *et al.*, 2016).

Adapun uji asumsi yang dilakukan adalah uji asumsi normalitas dan uji asumsi linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui persebaran data terdistribusi secara normal atau tidak. Data dinyatakan terdistribusi secara normal jika nilai signifikansi $p > 0,05$. Kemudian, uji linearitas digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen dengan melihat nilai signifikansi < 0,05 (Azwar, 2015).

2.6. Prosedur Penelitian

Pada penelitian ini terdapat prosedur kerja yang akan dilakukan oleh peneliti. Prosedur kerja ini dilakukan dalam beberapa tahapan, yakni tahap persiapan, pengambilan data, analisis data, dan penyusunan laporan penelitian. Keseluruhan prosedur tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.6.1 Persiapan Penelitian

Pada tahap persiapan pengambilan data, peneliti terlebih dahulu melakukan revisi proposal dari hasil seminar proposal. Seminar proposal telah dilaksanakan pada bulan Juli 2024. Setelah itu, peneliti mendiskusikan terkait persiapan pengambilan data bersama dengan dosen pembimbing. Kemudian, peneliti juga mempersiapkan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian berupa alat ukur *Self-Efficacy* dan alat ukur *Innovative Work Behavior*.

2.6.2 Tahap Pengambilan Data

Setelah instrumen penelitian sudah siap dan izin penelitian telah didapatkan, peneliti kemudian mengumpulkan data dengan cara menyebarkan skala *self-efficacy*, skala *Innovative Work Behavior* melalui *google-form* atau kuisioner online kepada subjek penelitian dengan kriteria yaitu pekerja wanita di Kota Makassar. Tahap pengambilan data dilaksanakan pada bulan November 2024 hingga Januari 2025.

2.6.3 Tahap Analisis Data

Setelah mendapatkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, peneliti kemudian mengolah data menggunakan *software IBM SPSS Statistics*. Pengolahan data dimulai dengan analisis deskriptif. Kemudian peneliti melakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan uji linearitas untuk melihat distribusi data dan hubungan antar kedua variabel. Setelah itu peneliti melanjutkan uji hipotesis berupa analisis regresi linear sederhana untuk menjawab hipotesis dari penelitian ini. Peneliti kemudian melakukan interpretasi dari hasil analisis data yang telah dilakukan. Tahap analisis data pada penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2025.

2.6.4 Tahap Penyusunan Laporan

Pada tahap ini, peneliti menyusun laporan hasil penelitian, menjabarkan hasil yang telah didapatkan mulai dari tahap pertama hingga tahap terakhir didampingi oleh kedua dosen pembimbing, menyelesaikan segala hal yang terkait proses penelitian kemudian melakukan *cross-check* terhadap hasil penelitian yang didapatkan, memeriksa kembali apabila ada kesalahan dan kekeliruan dalam menulis laporan, setelah itu peneliti siap memaparkan hasil penelitian pada ujian hasil. Setelah ujian hasil, peneliti kemudian melakukan revisi lebih lanjut berdasarkan saran dari dosen penguji dan dosen pembimbing skripsi yang kemudian akan dipaparkan pada seminar tutup.

Tahap-tahap tersebut memiliki perkiraan estimasi waktu yang berbeda dan digambarkan menggunakan timeline berikut:

