

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

Atina Sekar Ramdhani Suryanto¹, Herison P. Purba²

Universitas Airlangga

Email: atinasekar1@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the moderating role of creative self-efficacy on the effect of job autonomy on the innovative work behavior of startup employees. The provision of high job autonomy in job design is not always accompanied by the emergence of highly innovative work behavior from employees. Differences in the personal characteristics of employees are the cause of these differences. Creative self-efficacy is one of the personal factors that can explain it. This study is a quantitative study and the participants in this study were 98 employees of startup companies. Hypothesis testing shows that creative self-efficacy is proven to significantly moderate the effect of job autonomy on employees' innovative work behavior.

Keywords: *Creative Self-Efficacy, Innovative Work Behavior, Job Autonomy, Startup*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran moderasi *creative self-efficacy* pada pengaruh *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan *startup*. Pemberian *job autonomy* yang tinggi dalam desain pekerjaan tidak selalu diiringi dengan pemunculan perilaku kerja inovatif yang tinggi pula dari karyawannya. Perbedaan karakteristik personal karyawan menjadi penyebab terjadinya perbedaan tersebut. *Creative self-efficacy* menjadi salah satu faktor personal yang dapat menjelaskannya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan partisipan dalam penelitian ini adalah 98 karyawan perusahaan *startup*. Uji hipotesis menunjukkan bahwa *creative self-efficacy* terbukti secara signifikan memoderasi pengaruh *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Kata kunci: *Creative Self-Efficacy, Perilaku Kerja Inovatif, Job Autonomy, Startup*

PENDAHULUAN

Pada saat ini konsep *startup* atau perusahaan rintisan sudah sangat dikenal oleh masyarakat awam. *Startup* kebanyakan dikaitkan sebagai perusahaan yang belum lama beroperasi, berhubungan dengan teknologi, dan memiliki lingkungan kerja modern. Dalam acara Peresmian Gerakan Akselerasi Generasi Digital pada 15 Desember 2021, Presiden Joko Widodo menyebutkan bahwa saat ini jumlah perusahaan rintisan di Indonesia sudah ada sebanyak 2.319 *startup*, dan jumlah tersebut diyakini akan terus bertambah setiap harinya (Tambun, 2021). Meskipun jumlah *startup* di Indonesia cukup banyak, namun tak sedikit pula perusahaan yang terpaksa harus berhenti beroperasi karena gagal dan tidak mampu bersaing dengan *startup* lainnya. *Tribunnews.com* (*Tribunnews* 2021) menyebutkan hal-hal yang menyebabkan sebuah perusahaan rintisan gagal berkembang di antaranya karena pelaku *startup* hanya berorientasi pada keuntungan, minim pengalaman dan pengetahuan, kekurangan modal, produk yang tidak tepat sasaran, serta model bisnis yang

tidak inovatif atau monoton. Sejalan dengan itu Direktur Eksekutif Masyarakat Industri Kreatif Bisnis Teknologi Informasi (MIKTI) berpendapat bahwa yang menyebabkan sebuah *startup* tidak bisa bertahan di pasar diakibatkan karena pendiri yang tidak memahami proses inovasi dan hanya fokus pada potensi pangsa pasar di Indonesia (Septiawan 2022). Pada situasi seperti ini perusahaan tentunya harus mencari cara yang tepat untuk bisa tetap bertahan dan bersaing dengan para kompetitor lainnya.

Salah satu taktik yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk bisa bertahan adalah dengan memunculkan inovasi-inovasi baru. Sayangnya, menurut pengamat ekonomi digital yang juga merupakan CEO PT Duta Sukses Dunia, Yudi Candra, alasan mengapa banyak perusahaan rintisan di Indonesia mengalami kegagalan lantaran mereka tidak menghadirkan solusi yang benar-benar baru atau inovatif dan menjawab kebutuhan masyarakat (Winosa 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf & Budiman (2020) juga menunjukkan bahwa beberapa perusahaan rintisan saat ini tengah mengalami kendala dalam membangun inovasi pada perusahaan mereka.

Karyawan merupakan penggerak utama suatu perusahaan, oleh karena itu mereka merupakan unsur terpenting yang akan mempengaruhi kemajuan dan kemunduran perusahaan (Satwika and Himam 2014). Getz dan Robinsons (2003 dalam Amalia & Handoyo, 2018) menyebutkan bahwa peningkatan inovasi di organisasi, 80% berasal dari ide-ide baru karyawan dan 20% sisanya merupakan hasil dari kegiatan inovasi yang direncanakan organisasi. Menurut pendapat Mytelka & Smith (2002 dalam Chindana & Tjahjono, 2018) inovasi yang diraih anggota merupakan cara terbaik untuk mempromosikan inovasi dan kesuksesan organisasi. Selain itu, Bysted (2013) menganggap perilaku kerja inovatif sebagai aset yang memungkinkan organisasi berhasil dalam lingkungan bisnis yang dinamis seperti *startup*. Sehingga sangat penting bagi karyawan dari perusahaan rintisan untuk memiliki perilaku kerja yang inovatif.

Menurut Alpkam dkk. (2010 dalam Bysted, 2013) supaya mampu memunculkan inovasi organisasi, perusahaan harus mengelola serta menumbuhkan lingkungan inti yang mendukung sifat perilaku inovatif di antara karyawannya. *Job autonomy* merupakan salah satu bagian dari karakteristik pekerjaan yang sudah terbukti berkorelasi positif dengan perilaku kerja inovatif. Di dalam teori *self determination* juga telah disebutkan bahwa karyawan akan lebih kreatif ketika berada di lingkungan yang *autonomy-supportive* (Ryan dan Deci, 2000 dalam Zhang et al., 2010). Sejalan dengan itu Wenjing dkk. (2013) berpendapat bahwa tingkat otonomi di tempat kerja bisa menentukan kualitas dan frekuensi pemikiran inovatif dan tantangan kreatif, yang pada akhirnya akan menjadi landasan inovasi organisasi baik di tingkat proses maupun produk.

Akan tetapi pada beberapa kasus tingginya tingkat *job autonomy* dapat dinilai sebagai hal negatif karena tak jarang terdapat pekerja yang lebih suka ketika ia diberitahukan apa yang harus mereka lakukan dan keputusan apa yang harus ia ambil (Slatten 2014). Mereka akan merasa kesulitan untuk memunculkan inovasi saat manajer mendelegasikan tugas kerja yang menyerahkan banyak kontrol terhadap situasi kerjanya. Selain itu, menurut Lee (2008

dalam Bysted, 2013) karyawan memandang perilaku kerja inovatif sebagai upaya perilaku yang luar biasa dan berisiko, sehingga butuh kemauan dalam diri supaya mereka dapat memunculkan perilaku tersebut. Oleh karena itu, faktor personal berperan dalam pengaruh *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Oleh karena itu karakteristik personal karyawan dapat menentukan seberapa kuat mereka bereaksi terhadap pemberian *job autonomy*. Salah satu aspek psikologis yang relevan yaitu *creative self-efficacy* yang secara positif mempengaruhi kreativitas individu (Jaiswal and Dhar 2015). Tierney dan Farmer (2002 dalam Slatten, 2014) mendefinisikan *creative self-efficacy* sebagai keyakinan individu pada kemampuannya untuk menghasilkan suatu hal yang kreatif. *Creative self-efficacy* telah menunjukkan asosiasi dengan kreativitas di antara karyawan baik individu maupun tim kerja dan di berbagai *setting* seperti pendidikan, manufaktur, operasi, keuangan dan layanan asuransi, serta penelitian dan pengembangan (Tierney and Farmer 2011).

Memahami bagaimana cara membangun *creative self-efficacy* adalah salah satu langkah yang penting dalam upaya organisasi untuk berinovasi (Slatten 2014) Sayangnya hingga saat ini tidak banyak literatur yang membahas mengenai peran *creative self-efficacy* dalam pengaruh *job autonomy* pada perilaku kerja inovatif Peran *creative self-efficacy* dalam menjelaskan perbedaan respons individu terhadap pemberian *job autonomy* digunakan oleh peneliti untuk menyoroti kecenderungan memunculkan perilaku kerja inovatif di kalangan karyawan perusahaan rintisan. Bagaimana tingkat keyakinan individu akan kemampuannya menghasilkan sesuatu yang kreatif terlibat dalam hubungan *job autonomy* dengan perilaku kerja inovatif? Apakah mereka yang memiliki tingkat *creative self-efficacy* yang tinggi akan mampu melihat kondisi pekerjaan mereka (*job autonomy* tinggi) sebagai kesempatan untuk melakukan perilaku kerja inovatif? Pertanyaan-pertanyaan inilah yang menarik peneliti dan akan dicoba untuk dijawab dalam penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Steve Black (2010 dalam Spender et al., 2017) mendefinisikan *startup* sebagai perusahaan, kemitraan, atau organisasi sementara yang berusaha untuk menemukan model bisnis yang dapat diulang dan terukur. Pada tahap awal ini, *startup* membawa ide-ide baru ke pasar dan mengubahnya menjadi perusahaan yang berkelanjutan secara ekonomi. Sejalan dengan penjelasan sebelumnya Paul & Vincent (2018) berpendapat bahwa *startup* merupakan perusahaan dengan bakat, budaya dan semangat untuk menciptakan inovasi dan melakukan perubahan mendadak dengan memecahkan masalah sosial yang kritis..

Menurut Viki dkk. (2018) definisi inovasi bagi *startup* adalah terciptanya produk dan layanan baru yang bernilai bagi pelanggan, dengan didukung oleh model bisnis yang berkelanjutan dan menguntungkan. Inovasi tidak hanya berupa produk atau layanan baru. Namun, inovasi juga mungkin dilakukan di sektor bisnis internal yang tidak secara langsung bersinggungan dengan pelanggan (Viki, Toma, and Gons 2018). Para ahli bersepakat bahwa inovasi organisasi merupakan kunci dari keunggulan kompetitif dan pembaruan yang

strategis. Oleh karena itu organisasi harus mampu mengelola dan menumbuhkan lingkungan batin yang mendukung sifat perilaku inovatif di antara karyawan (Theurer, Tumasjan, and Welpel 2018).

Slatten (2014) menjelaskan bahwa inovasi di dunia kerja dapat berupa pengembangan produk nyata baru untuk pasar atau kelompok pelanggan tertentu, juga berupa implementasi prosedur baru atau proses baru dalam melaksanakan layanan pelanggan. Peralihan ini mencakup perubahan baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu dan perilaku mereka. Perspektif desain pekerjaan memandang perilaku kerja inovatif sebagai efek campur tangan dari desain pekerjaan, sedangkan perspektif praktik organisasi memandangnya sebagai praktik yang mempromosikan peluang serta motivasi untuk menampakkan perilaku kerja yang inovatif (Bysted 2013). West dan Faar (1990 dalam De Spiegelaere et al., 2014) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku yang dapat menghasilkan, meningkatkan dan mewujudkan ide-ide baru dalam pekerjaan, kelompok kerja dan organisasi yang memberikan manfaat bagi kinerja kelompok atau organisasi.

Di dalam teori *job characteristics model*, Hackman dan Oldham (1976 dalam Hackman, 1980) menetapkan lima dimensi inti pekerjaan, yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, and *feedback from the job itself*. Hackman & Oldham (1980 dalam Gibsels et al., 2016) mendefinisikan *job autonomy* sebagai sejauh mana tugas memberikan kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan substansial dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang akan digunakan dalam melaksanakannya. Menurut Jonge (1996 dalam Sazandrishvili, 2009) *job autonomy* ialah konsep terkait pekerjaan yang dapat didefinisikan sebagai *self determination*, keleluasaan dan kebebasan sehubungan dengan tujuan kerja, prioritas dan elemen tugas seperti metode kerja, kecepatan kerja, prosedur, penjadwalan, kriteria kerja, jam kerja, evaluasi kerja dan jenis serta jumlah pekerjaan.

Creative self-efficacy merupakan konsep yang dikembangkan oleh Tierney & Farmer (2002) berdasarkan konsep "*self-efficacy*" Bandura, konseptualisasi Gist dan Mitchell mengenai model pengembangan *work-related self-efficacy*, dan Teori *individual creative action* yang milik Ford (1996 dalam Tierney & Farmer, 2002). Bandura, Gits dan Mitchell mencatat bahwa individu terlibat dalam proses di mana mereka menilai sumber daya, kendala pribadi dan situasional mereka, kemudian mengandalkan penilaian ini untuk menghasilkan data yang mereka gunakan untuk membentuk penilaian *personal efficacy*. Tierney dan Farmer menggunakan model Gits dan Mitchell sebagai kerangka konseptual untuk memandu pemahaman dan pemilihan faktor penentu *creative self-efficacy* (Tierney and Farmer 2002). *Creative self-efficacy* sendiri didefinisikan sebagai keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk menghasilkan hasil yang kreatif (Tierney and Farmer 2002).

Menurut Richter dkk. (2012) *creative self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kemungkinan bahwa anggota kelompok memiliki kepercayaan diri untuk secara terbuka berbagi ide-ide yang tidak biasa. Berdasarkan prinsip *self-efficacy*, individu dengan tingkat

creative self-efficacy rendah akan berpikir bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan menghasilkan sesuatu yang kreatif. Hal ini membuat mereka memandang perilaku inovatif sebagai sesuatu yang berisiko, yang mana kemudian perasaan *helplessness* dan keraguan individu mengakibatkannya memutuskan untuk tidak melakukan perilaku (inovatif) tersebut (Lee, 2008 dalam Bysted, 2013). Sedangkan, individu dengan tingkat *creative self-efficacy* yang tinggi akan memandang perilaku kerja inovatif bukan sebagai suatu hal yang perlu untuk dihindari, sebaliknya keyakinan diri membuat individu berusaha lebih untuk mampu menyelesaikan masalah dengan kreatif (Heslin and Klehe 2006; Sarwat and Abbas 2020).

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan prosedur survei. Pada penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*, yakni dengan menetapkan kriteria khusus yang diperkirakan paling sesuai dengan tujuan penelitian. Partisipan dalam penelitian ini merupakan laki-laki maupun perempuan yang pernah atau sedang bekerja pada sebuah *startup*. Jumlah keseluruhan partisipan yang memenuhi kriteria dan menyetujui *informed consent* dalam penelitian ini adalah 98 ($M_{usia} = 24$; $SD_{usia} = 3,85$; 58% perempuan) dengan rentang usia kisaran 17-34 tahun.

Perilaku kerja inovatif diukur menggunakan alat ukur *individual innovative behavior* yang dikembangkan oleh Kleysen dan Street. Penelitian ini menggunakan alat ukur yang telah di translasi dan diadaptasi oleh Christianto (2018). Setelah dilakukan analisis menggunakan teknik *Cornbach's alpha* menunjukkan bahwa alat ukur ini reliabel ($\alpha=0,956$).

Pada penelitian ini Job autonomy diukur menggunakan alat ukur Work Design Questionnaire (WDQ) tepatnya pada dimensi *task characteristics* di bagian autonomy. Penelitian ini menggunakan alat ukur WDQ yang telah di translasi dan digunakan pada penelitian milik Ardy (2018). Setelah dilakukan analisis menggunakan teknik *Cornbach's Alpha* hasilnya menunjukkan reliabilitas yang cukup besar ($\alpha=0,844$).

Creative self-efficacy pada penelitian ini diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Tierney dan Farme (2002) yang mengukur keyakinan individu akan kemampuannya menghasilkan sesuatu yang kreatif. Penulis menggunakan alat ukur yang telah di translasi dan digunakan oleh Kurnia (2017). Alat ukur ini terdiri dari 3 item dengan 5 pilihan jawaban dan koefisien reliabilitas yang cukup besar ($\alpha=0,736$).

Untuk menguji hipotesis dari penelitian ini, penulis melakukan *moderated regression analysis* dengan menggunakan metode *bootstrapping*. Dengan menggunakan metode ini penulis dapat melihat apakah terjadi *interaction effects* di antara variabel. Setelah mendeteksi moderasi dari *interaction effects*, penulis juga menggunakan pendekatan *simple slope analysis*, untuk melihat *regression slope* dimana ketika terjadi moderasi maka garis regresi akan bervariasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi

statistik Jamovi versi 2.2.5 dengan menginstal modul tambahan *medmod* (Navaro and Foxcprft 2022).

HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis sampel data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa 82% dari subjek (N=98) bekerja pada perusahaan dengan desain pekerjaan yang memberikan mereka banyak otonomi di dalamnya. Selain itu secara personal mayoritas karyawan *startup* memiliki keyakinan yang cukup tinggi akan kemampuan mereka untuk kreatif. Penelitian ini juga menemukan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada perusahaan *startup* cenderung memunculkan perilaku kerja inovatif yang cukup tinggi.

Pada hasil analisis moderasi, diketahui bahwa *interaction effects* antara *job autonomy* dengan *creative self-efficacy* memiliki efek positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif ($B = 0.5$, CI_{95} [0.0754, 0.999], $SE = 0.214$, $p = 0.038$). Selain itu, hasil *simple slope analysis* juga menunjukkan perbedaan pengaruh *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif pada individu yang memiliki tingkat *creative self-efficacy* tinggi ($B = 0.6801$, CI_{95} [0.2811, 1.108], $SE = 0.211$, $p = 0.001$) dengan individu yang memiliki tingkat *creative self-efficacy* rendah ($B = -0.0242$, CI_{95} [-0.4579, 0.381], $SE = 0.216$, $p = 0.911$). Dengan ini, penulis mendapatkan bukti untuk menolak H_0 yang menyatakan bahwa *creative self-efficacy* tidak signifikan memoderasi pengaruh *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan, sehingga ada probabilitas hipotesis alternatif diterima. Artinya, semakin yakin karyawan terhadap kemampuannya untuk menghasilkan sesuatu yang kreatif, maka semakin ia dapat memanfaatkan *job autonomy* yang diberikan perusahaan untuk menghasilkan perilaku kerja inovatif yang tinggi. Hasil penelitian ini mengonfirmasi argumentasi Richter dkk. (2012) mengenai kemampuan *creative self-efficacy* untuk memprediksi kecenderungan seseorang untuk mendapatkan keuntungan dari sumber daya yang disediakan oleh *job autonomy*.

Sejalan dengan penelitian milik Orth & Volmer (2017) yang menunjukkan bahwa tingkat *creative self-efficacy* yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk melihat banyaknya otonomi pekerjaan sebagai peluang terjadinya perubahan inovatif yang bisa dimulai dari diri mereka sendiri dan kondisi seperti ini cenderung mereka maknai sebagai kesempatan untuk menjadi pekerja kreatif dan inovatif. Sebaliknya, *creative self-efficacy* yang rendah membuat karyawan lebih jarang bisa merasakan peluang untuk berinovasi, atau menanggapi hal tersebut dengan acuh tak acuh, mereka cenderung mengembangkan ekspektasi akan hasil akhir yang buruk, dan pada akhirnya memilih untuk menghindari berinovasi (Orth and Volmer 2017). Hal ini dikarenakan *creative self-efficacy* dipicu ketika seseorang menghadapi suatu situasi kinerja, yang menghasilkan penilaian individu tentang kepercayaan dirinya untuk secara kreatif melakukan tugas yang akan datang pada tingkat kesulitan tertentu (Beghetto and Karwowski 2017), sehingga bisa dikatakan bahwa *creative self-efficacy* memainkan peran dalam menentukan apakah seseorang akan berupaya untuk mengerjakan atau malah menghindari suatu tugas (Bandura 1997). Tidak semua karyawan

memaknai banyaknya kebebasan yang diberikan pada pekerjaannya sebagai sebuah kesempatan untuk mereka dapat berinovasi. Terlalu banyak memberikan karyawan rasa otonomi dapat menyebabkan mereka menjadi bingung dan cenderung menghindari kesempatan untuk memutuskan sesuatu (Chua and Iyengar 2006). Maka dari itu, kebebasan dalam pekerjaan atau *job autonomy* yang tidak disertai dengan *creative self-efficacy* yang tinggi dapat menyebabkan kecenderungan berinovasi di tempat kerja menjadi rendah.

Startup sebagai perusahaan rintisan yang khususnya mengedepankan inovasi kerja untuk bertahan di pasar yang kerap berubah dinamikanya perlu memperhatikan dan mendorong *creative self-efficacy* pada diri karyawan untuk menghasilkan performa inovatif yang diinginkan. Selain itu, karena pentingnya inovasi untuk kelangsungan hidup organisasi, para pemimpin perlu mencoba mengatur budaya dan iklim perusahaan mereka sedemikian rupa sehingga menginspirasi dan memengaruhi kreativitas dan inovasi (Slatten 2014). Akibatnya, tujuan menyeluruh untuk organisasi modern terutama *startup* adalah untuk mendorong kegiatan inovatif di antara semua karyawan dan untuk menghindari membatasi kegiatan ini pada satu departemen, kelompok atau tim (misalnya R&D). Meski demikian, terdapat beberapa posisi yang spesifikasi pekerjaannya membatasi atau tidak memberikan ruang untuk berinovasi dikarenakan tugas kreatif adalah tugas yang tidak rutin, beragam, dan menantang, bersama dengan tingkat kekhususan yang relatif rendah (Amabile 1988) sehingga posisi di bidang administrasi, misalnya, tidak dapat memunculkan perilaku inovatif karyawan yang tinggi walaupun *creative self-efficacy* tinggi dikarenakan *job autonomy* yang rendah. Sayangnya, penelitian ini tidak menganalisis bagaimana variasi posisi pekerjaan mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

KESIMPULAN

Setelah melakukan pengambilan data dan pengujian hipotesis, penulis menyimpulkan bahwa ditemukan bukti bahwa *creative self-efficacy* dapat memoderasi pengaruh *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif pekerja *startup*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *creative self-efficacy* penting dalam memaksimalkan peran *job autonomy* untuk memunculkan perilaku kerja yang inovatif pada diri karyawan. Penelitian ini mendukung beberapa studi yang menyatakan bahwa *creative self-efficacy* merupakan prediktor kunci dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan kinerja dan situasi kerja secara kreatif dan inovatif, khususnya pada organisasi rintisan yang memiliki desain fleksibel.

Studi ini terbatas untuk mengukur *creative self-efficacy* dalam menemukan peluang berinovasi dan mengembangkan ide-ide baru namun tidak mengkhususkan pada jenis tugas yang dilakukan. Selain itu penelitian ini juga terbatas untuk mengukur peran *creative self-efficacy* memoderasi pengaruh *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan sehingga tidak dilakukan analisis untuk variabel lain yang dapat mempengaruhi. Berdasarkan dari keterbatasan penelitian ini, saran yang dapat penulis berikan untuk penelitian sejenis di masa depan adalah dengan memberikan batasan atau penjelasan terkait

konsep *startup* yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan jumlah sampel yang lebih besar supaya mendapatkan data yang lebih variatif khususnya pada usia dan lama bekerja subjek, penelitian selanjutnya juga bisa mengumpulkan dan menganalisis data mengenai level atau posisi jabatan subjek, dan juga menggunakan alat ukur yang lebih spesifik dalam memprediksi bentuk *creative self-efficacy* pada konteks pekerjaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada seluruh pihak yang telah dengan baik hati membantu proses penelitian ini, tidak terkecuali pada semua partisipan yang telah meluangkan sedikit waktunya pada penelitian ini. Berkat bantuan dari seluruh pihak tersebut penelitian ini dapat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. 1988. "A Model of Creativity and Innovation in Organizations." In *Research in Organizational Behavior*, 10:123–67. London.
- Amalia, D. T., and Seger Handoyo. 2018. "Peran Psychological Empowerment Dalam Hubungan Antara Empowering Leadership Dengan Perilaku Kerja Inovatif." *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 77–90.
- Ardy, L. P. 2018. "Pengaruh Job Insecurity Dan Job Autonomy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Mediasi Work Engagement." Skripsi, Universitas Airlangga.
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Beghetto, R., and M. Karwowski. 2017. "Toward Untangling Creative Self-Beliefs." *The Creative Self*, 3–22.
- Bysted, R. 2013. "Innovative Employee Behaviour: The Moderating Effects of Mental Involvement and Job Satisfaction on Contextual Variabel." *European Journal of Innovation Management*, no. 3: 268–84. <https://doi.org/doi:DOI 10.1108/EJIM-09-2011-0069>.
- Chindana, M. R., and H. K. Tjahjono. 2018. "Peran Mediasi Iklim Inovatif Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Inovatif Manajer Dan Karyawan Startup Digital Di Kota Yogyakarta." Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/31597/1%20Naskah%20Publikasi.pdf?sequence=12&isAllowed=y>.
- Christianto, Y. P. 2018. "Hubungan Self-Efficacy Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Industri Pariwisata Di Mataram, Nusa Tenggara Barat." Skripsi, Universitas Airlangga.
- Chua, R. Y., and S. S. Iyengar. 2006. "Empowerment through Choice? A Critical Analysis of the Effects of Choice in Organizations." *Research in Organizational Behavior* 27: 41–79. [https://doi.org/doi:doi:10.1016/s0191-3085\(06\)27002-3](https://doi.org/doi:doi:10.1016/s0191-3085(06)27002-3).
- De Spiegelare, S., G. V. Gyes, H. De Witte, W. Niesen, and G. V. Hootegem. 2014. "On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour and the Mediating Effect of Work Engagement." *Creativity and Innovation Management*, 318–30.
- Gibbels, E., R. S. De Reuver, S. Rispens, and E. G. Ufkes. 2016. "The Critical Roles of Task Conflict and Job Autonomy in the Relationship between Proactive Personalities and

- Innovative Employee Behavior.” *The Journal of Applied Behavioral Science* 53 (3): 230–41.
- Hackman, J. R. 1980. “Work Redesign and Motivation.” *Professional Psychology* 113 (3): 445–55.
- Heslin, P. A., and U. C. Klehe. 2006. “Self-Efficacy.” In *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*, 2:705–8. Thousand Oaks: Sage. https://www.researchgate.net/profile/Peter-Heslin/publication/228210952_Self-efficacy/links/09e4150e7a1b51924e000000/Self-efficacy.pdf.
- Jaiswal, N. K., and R. L. Dhar. 2015. “Transformational Leadership, Innovation Climate, Creative Self-Efficacy and Employee Creativity: A Multilevel Study.” *International Journal of Hospitality Management*, 30–41. <https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.002>.
- Kurnia, A. 2017. “Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Employee Creativity Yang Dimediasi Creative Self-Efficacy Dan Dimoderasi Trust.” Tesis, Universitas Airlangga.
- Navaro, D. J., and D. R. Foxcprft. 2022. *Learning Statistics with Jamovi: A Tutorial for Psychology Students and Other Beginners*. The Journal of Developing Areas.
- Orth, M., and J. Volmer. 2017. “Daily Within-Person Effects of Job Autonomy and Work Engagement on Innovative Behavior: The Cross-Level Moderating Role of Creative Self-Efficacy.” *Euroipean Journal of Work and Organization Psychology* 26 (4): 601–12. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1332042>.
- Paul, A. K., and T. N. Vincent. 2018. “Employee Motivation and Retention: Issues and Challenges in Startup Companies.” *Employee Motivation and Retention: Issues and Challenges in Startup Companies* 1 (6): 2050–56.
- Richter, A. W., G. Hirst, D. van Knippenberg, and M. Baer. 2012. “Creative Self-Efficacy and Individual Creativity in Team Contexts: Cross-Level Interactions with Team Informational Resources.” *Journal of Applied Psychology* 97 (6): 1282–90. <https://doi.org/10.1037/a0029359>.
- Sarwat, N., and M. Abbas. 2020. “Individual Knowledge Creation Ability: Dispositional Antecedents and Relationship to Innovative Performance.” *European Journal of Innovation Management*.
- Satwika, P. A., and F. Himam. 2014. “Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan Terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behavior Dan Budaya Organisasi.” *Jurnal Psikologi*, 205–17.
- Sazandrishvili, N. 2009. “Mediation Effect of Learning Goal Orientation on The Relationship Between Job Autonomy and Innovative Behavior.” University of Twente.
- Septiawan, M. A. 2022. “Ekosistem Startup Lokal: Karya Inovasi Minim Akselerasi.” *Tirto.Id*, Desember 2022. <https://tirto.id/ekosistem-startup-lokal-kaya-inovasi-minim-akselerasi-f8sz>.
- Slatten, T. 2014. “Determinants and Effect of Employee’s Creativity Self-Efficacy on Innovation Activities.” *Internasional Journal of Quality and Service Sciences*, 326–47.
- Spender, J. C., V. Corvello, M. Girmaldi, and P. Rippa. 2017. “Startups and Open Innovation: A Review of the Literature.” *European Journal of Innovation Management*, 4–30. <https://doi.org/doi:10.1108/EJIM-12-2015-013>.

- Tambun, L. T. 2021. "Sudah Ada 2.319, Startup Indonesia Setiap Hari Makin Tambah." *Investor.Id*, Desember 2021. <https://investor.id/it-and-telecommunication/274608/sudah-ada-2319-startup-indonesia-setiap-hari-makin-tambah>.
- Theurer, C. P., A. Tumasjan, and I. M. Welp. 2018. "Contextual Work Design and Employee Innovative Work Behavior: When Does Autonomy Matter?" *PLoS ONE* 10 (13). <https://doi.org/doi:10.6084/m9.figshare.4235186>.
- Tierney, P., and S. M. Farmer. 2002. "Creative Self-Efficacy: Its Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance." *Academy of Management Journal* 6 (45): 1137–48.
- . 2011. "Creative Self-Efficacy Development and Creative Performance over Time." *Journal of Applied Psychology* 92 (2): 277–93.
- Tribunnews*. 2021. "Hati-Hati, Ini 5 Penyebab Startup Milikmu Gagal Berkembang," June 25, 2021.
- Viki, Tendayi, Dan Toma, and Esther Gons. 2018. *The Corporate Startup*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. <http://elexmedia.s3.amazonaws.com/preview/9786020478654.pdf>.
- Wenjing, C., S. Wei, and Z. Shuliang. 2013. "An Empirical Study on the Effects of Creative Personality and Job Autonomy on Individual Innovation Performance of Knowledge Workers." *International Business and Management*, 24–30.
- Winosa, Y. 2019. "Ini Alasan 90 Persen Stratup Di Indonesia Gagal." *Warta Ekonomi.Co.Id*, February 3, 2019. <https://www.wartaekonomi.co.id/read215393/ini-alasan-90-persen-startup-di-indonesia-gagal.html>.
- Yusuf, I., and A. Budiman. 2020. "Penerapan Metode Berpikir Desain Dalam Membangun Inovasi Perusahaan Startup Di Kota Tasikmalaya." *Jurnal Co-Management* 2 (3): 487–92.
- Zhang, W., S. M. Jex, Y. Peng, and D. Wang. 2010. "Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation and Creative Process Engagement." *Academy of Management Journal* 53 (1): 107–28.