

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan aset yang berharga dalam suatu perusahaan yang mana dapat membawa dampak signifikan untuk mencapai tujuan organisasi. Kaitan antara manusia dan pencapaian tujuan ini, suatu organisasi perlu untuk memikirkan aspek pengelolaan sumber daya manusianya. Peranan dan kontribusi inilah yang nantinya akan membuat perusahaan semakin dapat bersaing dan memiliki keunggulan yang spesifik. Sumber daya manusia sendiri terdiri dari beberapa tingkatan dan merupakan keseluruhan manusia yang terdapat didalam suatu organisasi yang mana terlibat dalam kegiatan intern maupun ekstern organisasi dari level yang paling bawah ke tingkat paling atas. Dapat dikatakan, berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan bergantung pada keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Aprilia, 2018:1).

Perusahaan yang menginginkan efektifitas dan efisiensi yang tinggi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk berpikir kritis, terampil dalam menghadapi persaingan dan mampu bertindak cepat. Untuk itulah organisasi diharuskan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Kontribusi pada perusahaan juga akan turut terdongkrak jika perusahaan memiliki banyak sumber daya manusia seperti ini (Aprilia, 2018:1).

Sumber daya manusia yang berkualitas juga mampu membuat perusahaan memiliki kinerja yang memuaskan sehingga ketahanan organisasi semakin kuat dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan pada dasarnya tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan baik internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Salah satu unsur dalam perusahaan adalah peran sumber daya manusia. Mangkunegara (2013:12) mengatakan bahwa perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Inovasi yang ditunjukkan melalui perilaku kerja inovatif sangatlah penting diterapkan pada perusahaan.

Perilaku kerja inovatif menurut Jansen (2013:1) adalah intensi untuk menciptakan, memperkenalkan dan mengaplikasikan ide baru dalam kelompok dan organisasi yang dimaksudkan untuk mengoptimalkan kinerja kelompok dan organisasi. Menurut De Jong dan Den Hartog (2014:11) perilaku kerja inovatif adalah perilaku dalam mengkreasikan dan mengkombinasikan sesuatu yang baru, apakah dalam bentuk produk atau jasa yang mampu memberikan nilai tambah sosial dan ekonomis. Perilaku tersebut terdiri atas menghasilkan ide, mendiskusikan ide dan merealisasikan ide dalam bentuk produk atau jasa. Karyawan yang berperilaku inovatif menjadi faktor penting bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Priyono (Soebardi, 2012:3), dalam mendorong perilaku inovatif pada setiap peran pekerjaan ditunjang oleh faktor teknis maupun non teknis. Faktor teknis berhubungan dengan prasarana penunjang hingga pengembangan kompetensi teknis karyawan dalam melakukan inovasi kerja. Sedangkan faktor non teknis berhubungan dengan proses pengembangan *soft skill* pegawai yang terbentuk berdasarkan proses pembelajaran dengan lingkungan sosial organisasi. Berkenaan dengan faktor non teknis, menurut Kreitner dan Kinicki (2015:12) inovasi dipengaruhi oleh iklim kerja dan karakteristik individu.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah menciptakan iklim kerja yang dapat menghilangkan pemikiran disfungsional Judge & Locke (2013:20). Proses pemikiran disfungsional muncul akibat terjadinya konflik atau perasaan tidak gembira dan tidak puas dalam diri karyawan atas lingkungan kerja mereka yang membawa dampak pada ketidak nyamanan karyawan dalam pekerjaan atau yang lebih dikenal dengan *job insecurity*. Dengan demikian faktor *job insecurity* yang muncul pada karyawan merupakan suatu variabel yang penting untuk diidentifikasi sehubungan dengan kemungkinan timbulnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Teori hirarki kebutuhan Maslow (Gibson, 2013:7) menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Salah satu jenjang kebutuhan tersebut adalah *safety and security* yaitu kebutuhan akan bebas dari ancaman berupa rasa aman dari kejadian-kejadian dan lingkungan yang menimbulkan ancaman. Dengan demikian kebutuhan rasa aman dan bebas dari perasaan terancam merupakan kebutuhan yang mendasar dari individu, sehingga untuk mencapai tujuan tersebut individu

akan selalu berusaha untuk mencari dan mengusahakan yang terbaik menurut persepsinya terhadap dirinya sendiri. Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada individu ini akan mengakibatkan rendahnya kepuasan dan komitmen seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat dia bekerja (Gibson, 2013:7).

Berbagai penelitian mengenai *job insecurity* menunjukkan bahwa adanya *job insecurity* membawa dampak pada penurunan perilaku kerja inovatif karyawan seperti penelitian Ardy (2018) yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya persepsi *job insecurity* memunculkan kekawatiran akan ancaman pada suatu pekerjaan. Dalam hal ini karyawan yang hanya mengerjakan pekerjaan berdasarkan deskripsi pekerjaan tidak akan memunculkan inovasi dalam pekerjaannya.

Self efficacy juga merupakan komponen penting dalam mempengaruhi terciptanya perilaku kerja inovatif pegawai. *Self efficacy* mengacu kepada penghakiman orang atas kemampuan mereka untuk mengatur dan mengeksekusi tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan kinerja. Menurut Mawanti (2011:42), mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu *self efficacy* juga bisa didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu atau *believe* yang dirasakan dalam kemampuan seseorang mengatur dan melaksanakan program yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Kreitner dan Kinicki (2015:10) mengemukakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung menunjukkan perilaku aktif, mengelola situasi, menetapkan tujuan dan menentukan standar, merencanakan, mempersiapkan dan mempraktekkan, gigih, memecahkan persoalan secara kreatif, belajar dari kegagalan, memperlihatkan keberhasilan dan membatasi stres. Perilaku tersebut cenderung mengarah pada pencapaian tujuan, sehingga dapat membawa pada inovasi. *Self efficacy* diperlukan dalam keberhasilan menyelesaikan tugas, mengingat keyakinan tentang efektivitas kemampuan seseorang akan menentukan usahanya dalam menghadapi situasi yang mengandung keaburan, penuh tekanan dan tidak terduga.

Efikasi diri juga menentukan jenis *coping skill*, usaha-usaha yang akan dilakukan individu dalam menyelesaikan tugas untuk menghadapi hambatan-hambatan yang tidak diinginkan. Oleh karena itu, efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan aktif seseorang yang dapat meningkatkan kemampuannya (Bandura, 2013:7), sebaliknya, efikasi diri yang rendah akan membawa seseorang pada kegiatan-kegiatan yang menghambat terjadinya perubahan-perubahan yang mengarah pada kondisi yang lebih baik. Dengan kata lain, seseorang yang memiliki efikasi diri rendah akan merasa takut dan cenderung menghindari situasi yang menurutnya melebihi kemampuannya (Bandura, 2013:7).

PT. Sawit Asahan Indah merupakan perusahaan swasta yang dikelola dengan hak guna usaha yang bergerak dibidang perkebunan khususnya kelapa sawit. PT. Sawit Asahan Indah salah satu anak perusahaan perkebunan dari grup PT. Astra Agro Lestari Tbk yang bertempat di Desa Sei Kuning Kec. Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu Riau. Sebagaimana dituangkan dalam *Company Key Sukses Factor* (CKSF) dan *Policy/Activity Management* tahunan PT. Sawit Asahan Indah maka perusahaan ini bertujuan untuk menjadi *Roll Model* atau percontohan bagi perkebunan swasta yang lainnya, dengan perkebunan kelapa sawit yang mempunyai produk yang berkualitas, menguntungkan dan bernilai tambah bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hasil produksi usaha perkebunan kelapa sawit, selain sebagai bahan baku industri minyak goreng yang merupakan salah satu kebutuhan pangan pokok, juga merupakan bahan baku industri yang cukup kompototif dan luas. Berikut ini penjelasan jumlah karyawan menurut bidangnya yang dijelaskan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Menurut Bidang Pekerjaannya Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Staff	11
2	Divisi kantor	10
3	Sortasi	9
4	Maintenance	10
5	Proses	40
7	Kontrak	10
8	Laboratorium	6
	JUMLAH	96

Sumber: PT. Sawit Asahan Indah, Kabupaten Rokan Hulu, 2021

Untuk mencari apakah ada permasalahan yang terjadi dilapangan terkait dengan variabel yang diteliti, maka peneliti mengadakan observasi, berdasarkan fakta dilapangan, sehubungan dengan permasalahan *job insecurity* pada karyawan dapat dilihat dari indikator perubahan organisasi, ketika terjadi perubahan struktural internal organisasi karyawan mengalami beberapa kondisi misalnya penambahan beban kerja dan kehilangan rekan kerja, pegawai harus belajar untuk menyesuaikan diri kembali dengan gaya lingkungan kerja pimpinan baru, sehingga karyawan merasa bingung ketika mengikuti aturan yang baru diterapkan hal ini menyebabkan timbulnya dilema pada karyawan apakah tetap bertahan dengan mengikuti perubahan yang terjadi atau justru menentang perubahan. Dari indikator lokus pengendalian, karyawan merasa harus mennetukan nasibnya sendiri, bagi karyawan yang tidak bias mengikuti perubahan organisasi, maka memutuskan untuk keluar dari perusahaan yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Turnover Pegawai

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan keluar	<i>Turnover</i> %
1.	2017	98	2	2,04
2.	2018	101	2	1,98
3.	2019	99	1	1,01
4.	2020	99	3	3,03

Sumber: Sumber: PT. Sawit Asahan Indah, Kabupaten Rokan Hulu, 2021

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu yang keluar terjadi setiap tahunnya sejak tahun 2017-2020. Pada tahun 2017 karyawan yang keluar sebanyak 2 orang, tahun 2018 sebanyak 2 orang, pada tahun 2019, karyawan yang keluar sejumlah 1 orang dan

terakhir pada tahun 2020 karyawan yang keluar sejumlah 3 orang. Faktor adanya perubahan organisasi menjadi alasannya penyebab karyawan keluar dari PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu, baik karena yang disebabkan sendiri maupun yang berasal dari pihak PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Dari diri pegawai diantaranya karena kurang merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang mengalami perubahan serta ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, sedangkan dari pihak PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu dikarenakan karyawan tersebut melanggar peraturan perusahaan. Adanya perubahan struktural internal organisasi juga berakibat pada menurunnya kinerja karyawan, Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pencapaian realisasi yang tidak sesuai dengan target. Dapat dilihat dari produktivitas PT. Sawit Asahan Indah selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1.3
Data Produktivitas Karyawan PT. Sawit Asahan Indah
Tahun 2015-2019

Tahun	Rencana Panen TBS (ton)	Realisasi TBS (ton)	Jumlah karyawan	Rencana yang tidak tercapai	Produktivitas kerja karyawan
2015	150.791	146.355,22	101	4.435,78	1.449,06
2016	147.347	135.859,25	112	11.487,75	1.213,03
2017	129.974	126.065,80	125	3.908,2	1.008,52
2018	113.100	109.980,73	129	3.119,27	852,56
2019	95.807	70.999,56	141	24.807,44	541,98

Sumber : PT. Sawit Asahan Indah, 2020

Dari tabel 1.3 terlihat bahwa karyawan PT. Sawit Asahan Indah, tidak dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan dari tahun ketahun cukup stabil, hanya saja pada tahun 2016 dan tahun 2018 perusahaan mengalami kemerosotan dalam pencapaian kinerja maksimal karyawan yang ditandai dengan terlalu jauhnya selisih antara rencana panen dan realisasi panen dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab

karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga menjadi ancaman bagi perusahaan untuk kedepannya.

Berdasarkan observasi pra survei penelitian penulis bulan November 2019, terhadap karyawan PT. Sawit Asahan Indah mendapatkan bahwa ada masalah *self efficacy* pegawai dari segi indikator pengalaman akan kesuksesan yaitu berupa kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, biasanya karyawan hanya diberi *training*/pelatihan ketika awal masuk bekerja.

Untuk mengetahui perilaku kerja inovatif pada karyawan PT Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu, peneliti juga melakukan survei awal dengan melakukan wawancara secara langsung terhadap karyawan PT Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu dengan bidang yang berbeda pada 18 Desember 2020. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar para karyawan PT Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tidak memberikan ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan, bahkan akhir-akhir ini tidak memberikan ide apapun untuk perubahan yang lebih baik dalam proses kerja maupun teknis di lapangan dan walaupun sudah terpikir ide baru, mereka tidak menyampaikan ide tersebut dan tidak berusaha untuk direalisasikan. Hasil survei di atas sesuai dengan dimensi-dimensi perilaku kerja inovatif yang dikemukakan oleh Jansen (2013:23) yaitu *oppourtunity exploration, generativity, formative investigation, championing* dan *aplicaation*.

Untuk memperkuat hasil peneliti melakukan wawancara kembali terhadap empat orang karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu yang berasal dari bidang yang berbeda pada 18 Desember 2020 dan diperoleh hasil bahwa alasan mereka pasif dalam menyumbangkan ide untuk PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu karena merasa idenya akan ditolak dan apabila

diterima tidak yakin akan menghasilkan peningkatan apa pun. Selain itu, alasan mereka adalah tidak yakin dapat membuat ide yang bagus dan solutif, merasa ide orang lain lebih dapat diandalkan dan merasa belum memiliki kesempatan. Jika dikaitkan dengan ,masala

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul” **PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN PT. SAWIT ASAHAN INDAH KABUPATEN ROKAN HULU.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh *job insecurity* dan *self efficacy* secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *self efficacy* secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Sumbangan pemikiran dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi mengenai *job insecurity* dan *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya.
3. Sebagai pengembangan ilmu yang penulis peroleh, terutama dalam ilmu peningkatan kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yakni:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

Bab ini berisi penjelasan tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrument penelitian dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini data hasil penelitian diolah, dianalisis dikaitkan dengan kerangka teoritik sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi *Job Insecurity*

Timbulnya rasa tidak aman pada individu akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat dia bekerja. Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain. Smithson dan Lewis (2011:78), mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).

Ketidakamanan kerja menurut Rowntree (2012:43), ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Menurut Saylor (2011:12), *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan

keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang.

Dari pendapat beberapa para ahli mengenai *Job insecurity*, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang yang negatif karena perasaan yang tidak baik seperti perasaan bingung, tidak aman, ketakutan, stres maupun ketidakpastian yang ditimbulkan dari pekerjaannya.

2.1.1.1 Faktor- faktor Penyebab terjadinya *Job insecurity*

Greenhalgh dan Rosenblatt (2011:34) telah mengategorikan penyebab *job insecurity* ke dalam tiga kelompok sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan dan organisasi

Kondisi lingkungan dan organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya: komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *downsizing*, *restrukturisasi*, dan *merger* oleh perusahaan.

2. Karakteristik individual dan jabatan pekerja

Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari: usia, *gender*, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status sosial ekonomi, dan pengalaman kerja.

3. Karakteristik personal pekerja

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

2.1.1.2 Indikator *Job insecurity*

Indikator yang mengakibatkan timbulnya ketidakamanan kerja menurut Grennhalgh dan Rosenblatt (2011:34) adalah:

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.
2. Arti pekerjaan itu sebagai individu. Seberapa pentingnya aspek pekerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Pasewark dan Strawser (2011:12) menerangkan mengenai indikator dari *job insecurity* yaitu:

1. Konflik peran (*role conflict*)

Yaitu ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (*role conflict*). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstren, hal ini dapat meliputi situasi-situasi di mana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan.

2. Ketidak jelasan peran (*role ambiguity*)

Yaitu ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

3. Perubahan Organisasi (*organizational change*)

Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru dan pergantian manajemen

4. Lokus kendali

Yaitu merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Lokus kendali merupakan suatu indikator evaluasi inti diri karena individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

Menurut Saylor (2011:12), indikator yang mengakibatkan timbulnya ketidakamanan kerja yaitu:

1. Ketidak jelasan peran (*role ambiguity*)

Yaitu ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Perubahan Organisasi (*organizational change*)

Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi

merger, perampangan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru dan pergantian manajemen.

3. Konflik peran (*role conflict*)

Yaitu ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (*role conflict*).

2.1.2 Definisi *Self Efficacy*

Seseorang bertindak laku dalam situasi tertentu pada umumnya dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan kognitif, khususnya faktor kognitif yang berhubungan dengan keyakinan bahwa dirinya mampu atau tidak mampu melakukan tindakan yang memuaskan. Dengan merasa memiliki keyakinan untuk berhasil dalam proses pembelajaran, maka individu akan terdorong untuk memperoleh prestasi akademik yang lebih baik. Istilah *self efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Bandura (2013:24) yang mengemukakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu.

Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Menurut Kahn (2011:16) menyebutkan *self efficacy* merupakan persepsi individu akan kapasitasnya dalam menyelesaikan suatu tugas. Mawanti (2011:42) mendefinisikan efikasi diri sebagai kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuan diri untuk menggunakan kemampuan kontrol dirinya (*self-control*). Cain (2015:18) mengartikan *self*

efficacy sebagai kepercayaan diri akan kemampuan diri dalam melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk hasil yang diinginkan.

Balkis (2011:14) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan dasar yang memimpin seseorang untuk mencapai kesuksesan atau keberhasilan. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi ketika awalnya tidak berhasil, mereka akan mencoba cara yang baru dan bekerja lebih keras. Seseorang dengan efikasi diri yang kuat tetap tenang dalam menghadapi masalah dan mencari solusi, bukan memikirkan kekurangan dari dirinya.

Banyak ahli yang sepakat bahwa konsep inti *self efficacy* selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan. *Self efficacy* akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus sering meningkatkan kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan.

2.1.1.1 Fungsi *Self-Efficacy*

Fungsi *self-efficacy* menurut Bandura (2013:23) yakni:

1. Fungsi Kognitif, Bandura menyatakan bahwa pengaruh *self-efficacy* pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. *Self-efficacy* yang kuat akan mempengaruhi upaya seseorang untuk mencapai tujuan pribadinya.
2. Fungsi Motivasi, sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya dan menuntun tindakan-tindakan yang menimbulkan keyakinan yang dilandasi oleh pemikiran tentang masa depan.

3. Fungsi Sikap, *self-efficacy* meningkatkan kemampuan coping individu dalam mengatasi besarnya *stress* dan depresi yang dialami pada situasi yang sulit dan menekan.
4. Fungsi Selektif, *self-efficacy* akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa terdapat empat fungsi *self-efficacy* yakni fungsi kognitif, fungsi motivasi, fungsi sikap dan fungsi selektif dimana keempatnya dapat menjadi gambaran bagaimana *self-efficacy* dapat mempengaruhi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan untuk dapat mencapai tujuan dan harapan yang dibuat.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (2013:10) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy* dirinya. Ketika keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self-efficacy*. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self-efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan pengalaman individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.

3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dirinya cukup mampu melakukan suatu tugas.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiology and Emotional States*)

Kecemasan dan *stress* yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatik lainnya. *Self-efficacy* yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat *stress* dan kecemasan sebaliknya *self-efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat *stress* dan kecemasan yang tinggi pula.

Adapun strategi dalam efikasi diri Alwilsol (2014:24) berdasarkan faktor-faktor *self-efficacy* mencakup :

1. Pengalaman Performansi

a. *Participant modeling*, yaitu meniru model yang berprestasi

b. *Performance desensitization*, yaitu menghilangkan pengaruh buruk prestasi masa lalu

c. *Performance exposure*, yaitu menonjolkan keberhasilan yang pernah diraih

- d. *Self-instructed performance*, yaitu melatih diri untuk melakukan yang terbaik.
2. Pengalaman vikarius
- a. *Live modeling*, yaitu mengamati model yang nyata
 - b. *Symbolic modeling*, yaitu mengamati model simbolik, film, komik dan cerita.
3. Persuasi verbal
- a. *Suggestion*, yaitu mempengaruhi dengan kata-kata berdasarkan kepercayaan
 - b. *Exhortation*, yaitu nasihat, peringatan yang mendesak atau memaksa
 - c. *Self-instruction*, yaitu memerintah diri sendiri
 - d. *Interpretative treatment*, yaitu interpretasi baru memperbaiki interpretasi lama yang salah.
4. Pembangkitan emosi
- a. *Attribution*, yaitu mengubah atribusi, penanggungjawab suatu kejadian emosional
 - b. *Relaxation biofeedback*, yaitu relaksasi
 - c. *Symbolic desensitization*, yaitu menghilangkan sikap emosional dengan modeling simbolik
 - d. *Symbolic exposure*, yaitu memunculkan emosi secara simbolik. *Self-efficacy* akan mempengaruhi cara individu dalam berinteraksi terhadap situasi yang menekan. Namun, tinggi rendahnya *selfefficacy* akan dipengaruhi oleh empat faktor yaitu pengalaman keberhasilan (*mastery*

experiences), pengalaman orang lain (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan keadaan fisiologis dan emosional (*physiology and emotional states*).

2.1.1.3 Indikator *Self Efficacy*

Menurut Mawanti (2011:42) tingkat *self efficacy* yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek *self efficacy dirinya* bahwa orang yang memiliki *self efficacy* yang positif dapat diketahui dari beberapa indikator berikut ini:

1. Keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukan.
2. Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuannya.
3. Obyektif yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri.
4. Bertanggung jawab yaitu kesediaan orang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.
5. Rasional dan realistis yaitu analisa terhadap suatu masalah, sesuatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

Bandura dan Atkinson (2014:34) mengemukakan ada lima sumber penting yang digunakan individu dalam membentuk *self efficacy*, yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik.

Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self-efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self-efficacy*, Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Tugas yang menantang
- b. Pelatihan
- c. Kepemimpinan yang mendukung

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self-efficacy*-nya. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur indikator ini, yaitum:

- a. Kesuksesan rekan kerja
- b. Kesuksesan perusahaan

3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur indikator ini, yaitu:

- a. Hubungan atasan dengan pegawai
- b. Peran pemimpin

4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur yaitu:

- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

2.1.3 Definisi Perilaku Kerja Inovatif

Perkembangan dari inovasi ini membutuhkan kontribusi dari setiap individu. Dalam perspektif psikologi organisasi, aktifitas-aktifitas tersebut dinamakan *innovative work behavioral* (perilaku kerja inovatif). Janssen (2013:23) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh keuntungan dalam kinerja suatu pekerjaan, kelompok atau organisasi. Definisi ini membatasi perilaku inovatif sebagai usaha-usaha yang sengaja dilakukan untuk mendatangkan hasil (*outcome*) baru yang menguntungkan.

Perkembangan dari inovasi ini membutuhkan kontribusi dari setiap individu. Oleh karena itu penting untuk memahami tentang aktivitas individu yang mengarah pada inovasi. Dalam perspektif psikologi organisasi, aktivitas - aktivitas tersebut dinamakan *innovative work behavior* atau perilaku kerja inovatif. Menurut De Jong & Hartog (2014:12) menyatakan perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis.

Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas. Kedua hal tersebut memang berkaitan tetapi memiliki konstrak yang berbeda. Perilaku kreatif adalah proses untuk menghasilkan sebuah ide, gagasan, atau pemikiran baru yang berkaitan dengan produk, servis, proses dan prosedur kerja. Sedangkan perilaku inovatif kerja tidak hanya sekedar menghasilkan ide baru tetapi juga melibatkan

proses implementasi terhadap ide tersebut khususnya pada setting pekerjaan (De Jong & Hartog, 2014:12).

Messman (2012:25) mengatakan perilaku kerja inovatif adalah jumlah dari aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh karyawan dalam konteks pekerjaan mereka, baik sendiri maupun berkelompok untuk mencapai satu rangkaian tugas yang dibutuhkan untuk tujuan pengembangan inovasi. Dari sudut pandang pekerja, efektivitas perilaku kerja inovatif berhubungan dengan pengamatan pekerja dalam mengantisipasi permasalahan pekerjaan dan respon rekan kerja terhadap alternatif solusi yang diajukan.

Berdasarkan definisi sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan perilaku kerja individu yang melalui proses pemunculan ide baru untuk menghasilkan, memperkenalkan dan menerapkan ide baru yang bermanfaat bagi pribadi maupun perusahaan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif

Terdapat faktor-faktor yang diperkirakan dapat meningkatkan munculnya perilaku inovatif karyawan. De Jong & Hartog (2014:13) mengemukakan beberapa faktor eksternal maupun faktor internal yaitu:

1. Faktor Eksternal

- 1) *Competitive pressures*. Semakin tingginya tekanan untuk berkompetisi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki efek positif untuk munculnya perilaku inovatif.

2) *Socia-political pressures*. Organisasi yang memiliki dukungan dari pemerintah harus terus memberi hasil kerja yang memuaskan jika tetap ingin mendapat dukungan.

2. Faktor Internal

1) Interaksi dengan atasan (kepemimpinan), karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan atasan mereka lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku inovatif kerja dan mampu memberi keyakinan bahwa perilaku inovatif mereka akan menghasilkan keuntungan kinerja.

2) Interaksi dengan grup rekan kerja (*team work*), karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lebih mungkin memudahkan mereka mengimplementasikan ide baru mereka juga meningkatkan *idea generation* di dalam sebuah grup rekan kerja mereka.

Pendapat lain tentang faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut pendapat Etikariena & Muluk (2014:21), yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor tersebut adalah:

1. Faktor Internal

1) Tipe Kepribadian adalah orang yang memiliki tipe kepribadian adalah orang yang mampu dan berani mengambil resiko terhadap perilaku inovatif yang di buat.

2) Gaya individu dalam memecahkan masalah, karyawan yang memiliki gaya pemecahan masalah yang intuitif dapat menghasilkan ide-ide sehingga menghasilkan solusi yang baru.

2. Faktor Eksternal

- 1) Kepemimpinan, banyak bawahan yang kurang dapat menjaga hubungannya dengan pemimpinnya dan hal tersebut dapat membuat perilaku inovatif seseorang tidak terlihat, namun karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan pemimpinnya, cenderung memunculkan perilaku inovatif pada karyawan.
- 2) Dukungan untuk berinovasi, dukungan dari orang-orang disekitar individu sangat membantu bagi karyawan tersebut dalam menciptakan suatu perilaku inovatif, bukan hanya itu dukungan dari orang dalam organisasi tersebut juga bisa memunculkan perilaku inovatif bagi karyawan tersebut .
- 3) Tuntutan dalam pekerjaan, tuntutan dari perusahaan cenderung meningkatkan semangat para karyawannya untuk berperilaku inovatif.
- 4) Iklim psikologis, iklim psikologis menunjukkan kepada bagaimana lingkungan organisasi dipersepsikan dan diinterpretasikan oleh karyawan.

2.1.3.2 Indikator Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku inovatif merupakan proses multi tahapan, dengan aktifitas dan perilaku individu yang berbeda-beda di setiap tahapannya. Lebih lanjut, Janssen (2013:23) menambahkan bahwa perilaku inovatif ini merupakan perilaku kompleks yang terdiri dari lima indikator, yaitu:

1. *Oppurtunity Exploration*. Mengacu pada mempelajari atau mengetahui lebih banyak mengenai peluang untuk berinovasi.
2. *Generativity*. Mengacu pada pemunculan konsep-konsep untuk tujuan pengembangan.

3. *Formative Investigation*. Mengacu pada pemberian perhatian untuk menyempurnakan ide, solusi, opini dan melakukan peninjauan terhadap ide-ide tersebut.
4. *Championing*. Mengacu pada adanya praktek-praktek usaha untuk merealisasikan ide-ide.
5. *Application*. Mengacu pada mencoba untuk mengembangkan, menguji coba dan mengkomersialisasikan ide-ide inovatif.

Sedangkan De Jong & Hartog (2014:13) mengemukakan dan menyederhanakan menjadi empat indikator perilaku kerja inovatif sebagai berikut:

1. *Oppurtunity exploration*, proses inovasi ditentukan oleh kesempatan. Kesempatan akan memicu individu untuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan, proses pengiriman atau berusaha memikirkan sebuah alternatif baru mengenai proses kerja, produk atau pelayanan.
2. *Idea generation*, membangkitkan sebuah konsep untuk peningkatan. *Idea generation* merupakan pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah ada untuk meningkatkan performansi. Individu yang tinggi dalam level ini akan dapat melihat solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda.
3. *Championing*, melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti mengajak dan mempengaruhi karyawan atau manajemen dan bernegoisasi mengenai suatu solusi.
4. *Application*, individu tidak hanya memikirkan ide-ide kreatif terhadap suatu hal tapi juga mengevaluasi dan mengaplikasikan ide tersebut ke dalam tindakan nyata.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu yang memiliki perilaku inovatif adalah adanya kesadaran dari individu untuk melihat dan mengenali akan adanya peluang baru dari suatu permasalahan yang muncul, individu mencari dukungan untuk ide yang ia bawa serta berusaha untuk membangun sebuah koalisi untuk mendukung ide inovasi tersebut, serta individu yang mampu melengkapi idenya dengan membuat suatu produk atau *prototype* atau model dari ide inovasi tersebut yang dapat dialami langsung dan diterapkan dalam suatu pekerjaan, kelompok kerja, ataupun organisasi secara keseluruhan, sehingga nantinya ide tersebut dapat disebar, diproduksi secara massal, ataupun digunakan secara produktif.

2.1.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti dan tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian
Ardy (2018)	Pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi <i>work engagement</i>	Penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan (negatif) terhadap perilaku kerja inovatif. <i>Work engagement</i> berpengaruh signifikan (positif) terhadap perilaku kerja inovatif.

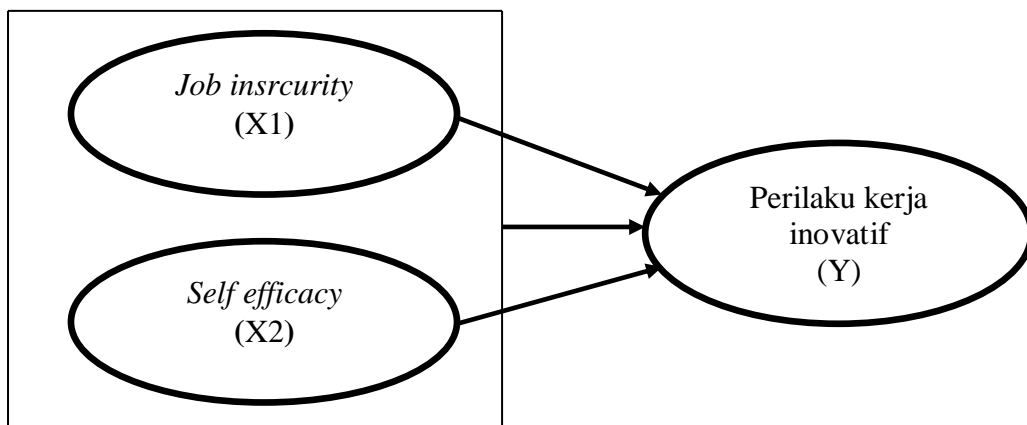
Berlanjut ke hal 30...

...Lanjutan Tabel 2.1

Nama peneliti dan tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian
Berliana (2018)	Analisis pengaruh <i>self-efficacy</i> , <i>kapabilitas</i> , dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja	<i>Self-efficacy</i> , <i>kapabilitas</i> dan perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Wardhani (2017)	Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan <i>self efficacy</i> terhadap perilaku kerja inovatif	Iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan <i>self efficacy</i> tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif
Aditya (2016)	Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, <i>self efficacy</i> terhadap perilaku kerja inovatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan yang telah dijelaskan, maka dapat digambarkan bahwa *job insecurity* dan *self efficacy* mempengaruhi perilaku kerja inovatif, dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pendapat para ahli pada landasan teori serta kerangka konseptual, dapat dirumuskan hipotesis bahwa:

- H1 : Diduga *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.
- H2 : Diduga *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.
- H3 : Diduga *job insecurity* dan *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif jenis metode survei. Ridwan (2012:54) menyatakan bahwa: “Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel”. Berdasarkan masalah yang diteliti, peneliti membatasi ruang lingkup hanya pada pengaruh *job insecurity* dan *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian dilaksanakan mulai Desember 2020 sampai dengan Juni 2021.

3.2 Populasi dan sampel penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai objek yang lengkap (Ridwan, 2012:54). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu, yang berjumlah 96 orang.

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2014:85) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014:85) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini, dengan cara sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Notoatmodjo (2012:3) menyatakan observasi (pengamatan) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar, dan mencatat sejumlah taraf aktifitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

2. Metode kuesioner

Mengambil data primer dimana data diperoleh dengan memberikan kuesioner pada responden yang berisikan sejumlah pertanyaan yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan singkat tentang kuesioner, cara pengisian kuesioner dan menanyakan pada responden apabila ada hal-hal yang tidak dimengerti. Kuesioner diberikan pada karyawan yang

menjadi sampel penelitian tersebut. Kemudian memotivasi mereka untuk memberi mereka jawaban yang jujur dengan menjelaskan cara pengisian kuesioner yang dipandu oleh peneliti dan diharapkan dalam penelitian tidak ada pengaruh dari luar, setelah selesai pengisian kuesioner, maka kuesioner dikumpulkan pada peneliti untuk diolah. Kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan rentang nilai 1, 2, 3, 4, 5 untuk masing-masing tingkatan jawaban.

3. Dokumen, arsip kantor dan studi pustaka

Mengambil data sekunder yaitu berupa dokumen kantor misalnya data pegawai dan arsip kantor lainnya. Selain itu data sekunder juga didapatkan melalui studi pustaka yang ada.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif adalah informasi yang terbentuk fakta yang mendukung penelitian ini, seperti gambaran umum PT. Sawit Asahan Indah Surau Gading.
2. Data Kuantitatif yaitu data urutan dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang disampaikan kepada responden.

3.4.2 Sumber Data

1. Data primer

Sugiyono (2014:10) menyatakan data primer yaitu data yang hanya dapat kita peroleh dari sumber asli atau pertama yang merupakan data primer

dalam penelitian ini diambil dari hasil metode kuesioner dan metode observasi.

2. Data sekunder

Sugiyono (2014:10) menyatakan data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan. Dalam penelitian ini yang merupakan data sekunder ialah dokumen dan arsip PT. Sawit Asahan Indah Surau Gading.

3.5 Definisi Operasional

Penelitian ini mempunyai variable bebas (*independent variable*) dan variable terikat (*dependent variable*). Berikut Tabel definisi operasional dalam penelitian ini.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Konsep	Indikator	Jenis Pengukuran
1	<i>Job insecurity</i> (X1)	<i>Job insecurity</i> menurut Smithson dan Lewis (2011:78 yaitu sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (<i>perceived impermanence</i>).	Paserawak dan Strawser (2011:12) 1. Konflik peran (<i>role conflict</i>) 2. Ketidakjelasan peran (<i>role ambiguity</i>) 3. Perubahan Organisasi (<i>organizational change</i>) 4. Lokus kendali	Ordinal
2	<i>Self efficacy</i> (X2)	Menurut Kahn (2011:16) menyebutkan <i>self efficacy</i> merupakan persepsi individu akan kapasitasnya dalam menyelesaikan suatu tugas.	Bandura dan Alwilsol (2014: 34) 1. Pengalaman akan kesuksesan 2. Pengalaman individu lain 3. Persuasi verbal 4. Keadaan fisiologis	Ordinal

Berlanjut ke hal 35...

...Lanjutan Tabel 3.1

No	Variabel	Konsep	Indikator	Jenis Pengukuran
3.	Perilaku kerja inovatif (Y)	Janssen (2012:23) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan,	Jansen (2012:23) 1. <i>Oppurtunity exploration</i> 2. <i>Generativity</i> 3. <i>Formative investigation</i> 4. <i>Championing</i> 5. <i>Application</i>	Ordinal

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian untuk pengumpulan data adalah berupa wawancara observasi langsung dan kuisioner. Untuk pengolahan data dari hasil kuesioner, penulis menggunakan metode skala *likert* dimana variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen dimana alternatifnya berupa pernyataan. Jawaban setiap instrumen dengan menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi positif sampai dengan sangat negatif. Dimana alternatif jawaban diberikan nilai sampai dengan skor 5, selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2015:34)

3.6.1 Uji Instrumen

Untuk menganalisis data yang akan diperoleh dari penelitian ini, menjawab pertanyaan-pertanyaan dari angket yang diajukan, dapat digunakan metode analisis data, yaitu perlu dilakukan uji validitas data dan ujian reliabilitas terhadap pengumpulan data, dalam hal ini adalah kuesioner yang telah disebar.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pertanyaan benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui bahwa kuesioner tersebut valid atau tidak, dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas digunakan dengan *product moment coefficient of correlation* (korelasi produk momen).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan atau disebar kepada responden benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan *alpha cronbach's*. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,60$ maka reliabel. Jika nilai $\alpha < 0,60$ maka tidak reliabel.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Tujuan metode analisis dengan menjelaskan tentang bentuk gambaran data penelitian berdasarkan teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada untuk memperoleh suatu kesimpulan. Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100\%$$

Dimana :

TCR = Tingkat capaian responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.3
Nilai Tingkat Capaian Responden (TRC)

Nilai TCR	Kriteria
81%-100%	Sangat Baik
70%-80,99%	Baik
59%-69,99%	Cukup baik
45%-58,99%	Kurang baik
0%-44,99%	Tidak baik

Sumber: Metode Statistika, Sudjana (2012:15)

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Metode kuantitatif adalah metode pengolahan data berbentuk angka. Tujuan dari metode kuantitatif yaitu untuk memahami apa yang terdapat dibalik semua data tersebut, mengelompokkannya, meringkasnya menjadi suatu yang kompak dan mudah dimengerti, serta menemukan pola umum yang timbul dari data tersebut. Metode kuantitatif dalam penelitian ini adalah:

3.7.2.1 Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Ghozali (2012:32) uji normatis bertujuan untuk menguji apakah distribusi data variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi yang terjadi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan SPSS 18. Kriteria yang digunakan adalah

membandingkan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa variabel atau semua variabel bebas. Untuk dapat melakukan uji multikolinieritas dalam model regresi penelitian yang dilakukan akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Yang dimaksud dengan *tolerance* ialah mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) serta menunjukkan multikolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum digunakan adalah nilai *tolerance* diatas 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

3.7.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi linier berganda adalah seperti berikut ini:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel response atau variabel akibat (dependent)

X = Variabel predictor atau variabel faktor penyebab (independent)

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan)

e = efisien

3.7.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengertian koefisien determinasi menurut Sugiyono (2014:32) yaitu koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman Y yang dapat dijelaskan oleh keragaman X) atau dengan kata lain seberapa besar X dapat memberikan kontribusi terhadap Y. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar.

3.7.2.4 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} .

b. Uji F

Uji statistik ini berguna untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan 5 %. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing F_{hitung} .