

**PENGARUH *EMPLOYEE INNOVATIVE BEHAVIOR*, *JOB STRESS*, DAN
WORK RELATED CURIOSITY PADA KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana



**Disusun oleh:
Ewaldo Evan Favian
NIM: 2116 29140**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
2021**

SKRIPSI

PENGARUH *EMPLOYEE INNOVATIVE BEHAVIOR*, *JOB STRESS*, DAN *WORK RELATED CURIOSITY* PADA KINERJA KARYAWAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

EWALDO EVAN FAVIAN

No Induk Mahasiswa: 211629140

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 20 September 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)

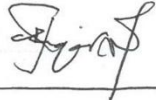
Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

Penguji



Siti Al Fajar, Dra., M.Si.

Pembimbing II



Daniel Joel Immanuel Kairupan, S.AB., MBA.

Yogyakarta, 20 September 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua




Wisnu Prajogo, M.B.A.

PENGARUH *EMPLOYEE INNOVATIVE BEHAVIOR*, *JOB STRESS*, DAN *WORK RELATED CURIOSITY* PADA KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI

Ewaldo Evan Favian

Program studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee innovative behavior*, *job stress*, dan *work related curiosity* pada kinerja karyawan. Pengambilan data dilakukan pada akhir bulan Juni- awal Juli 2021. Sampel yang diteliti yaitu berjumlah 135 responden. Pengumpulan data primer menggunakan metode kuesioner yang disebarakan melalui google forms, dan kemudian diolah menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada: (1) Pengaruh positif *employee innovative behavior* pada kinerja karyawan. (2) Pengaruh negatif *job stress* pada kinerja karyawan. (3) Pengaruh positif *work related curiosity* pada kinerja karyawan.

Kata kunci: *employee innovative behavior*, *job stress*, *work related curiosity*, kinerja karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENGARUH *EMPLOYEE INNOVATIVE BEHAVIOR*, *JOB STRESS*, DAN *WORK RELATED CURIOSITY* PADA KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI

Ewaldo Evan Favian

Program studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of employee innovative behavior, job stress, and work related curiosity on employee performance. Data collection was carried out at the end of June-early July 2021. The sample studied was 135 respondents. Primary data collection uses a questionnaire method distributed through google forms, and then processed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) with multiple linear regression analysis method. The results of this study indicate that there are: (1) positive influence of employee innovative behavior on employee performance. (2) The negative effect of job stress on employee performance. (3) Positive effect of work related curiosity on employee performance.

Keywords: *employee innovative behavior, job stress, work related curiosity, work performance*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring berkembangnya zaman membuat penyebaran informasi semakin mudah. Perkembangan ini membantu setiap organisasi yang adaptif dalam mengarungi era yang dinamis ini. Organisasi yang baik dapat memanfaatkan sumber-sumber yang dimilikinya untuk mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi tak lepas dari beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam perencanaan hingga tingkat evaluasi yang dapat memanfaatkan sumber-sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi. Sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan, dituntut untuk bekerja inovatif dan rasa ingin tahu pada pekerjaannya, karena elemen tersebut pengantar tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, karyawan juga harus mengontrol tingkat stres dalam menjalankan pekerjaannya dan begitu juga dengan lingkungan kerjanya karena stres kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan memegang peran penting dalam sebuah organisasi, karena karyawan memiliki beberapa fungsi, salah satu fungsinya adalah menghasilkan barang atau jasa yang ditawarkan organisasi kepada konsumennya. Oleh sebab itu, organisasi harus memiliki karyawan yang berkualitas, inovatif dan kreatif untuk meningkatkan keuntungan. Meningkatkan keuntungan adalah salah satu bentuk dari tercapainya tujuan organisasi yang tak lepas dari kinerja karyawan yang telah berjalan dengan baik.

Penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh *employee innovative behavior*, *job stress* dan *work related curiosity* pada *work performance* dengan objek berupa sumber daya manusia yaitu karyawan. Ketatnya persaingan antar organisasi mengharuskan suatu organisasi mengelola suasana lingkungan kerjanya. Hal ini ditujukan untuk menghindari tingkat stres kerja pada

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawan. Adanya pengelolaan tingkat stres yang baik pada lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena tersebut dapat dijadikan pembelajaran untuk organisasi dalam mengantisipasi fenomena tingkat stres berlebih pada lingkungan karyawan di kemudian hari. Terlebih, adanya pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini berpotensi memicu meningkatnya tingkat stres pada karyawan. Adapun penyebab tingkat stres di masa pandemi yaitu banyaknya organisasi yang mengalami kerugian sehingga karyawan dituntut kerja lebih keras.

Perencanaan dan pengelolaan organisasi yang baik akan memberi efek yang baik. Efek dari perencanaan dan pengelolaan yang paling jelas akan menciptakan keunggulan kompetitif di antara pesaingnya dan untuk karyawan yang bekerja akan lebih termotivasi. Menurut Nayyar (1994) kinerja karyawan merupakan sejauh mana seorang individu menjalankan perannya dengan mengacu pada standar tertentu yang ditetapkan oleh organisasi.

Employee innovative behavior merupakan perilaku inovatif yang dilakukan karyawan dalam mengembangkan suatu produk baru, mengembangkan pasar baru atau meningkatkan rutinitas bisnis di organisasi tempat mereka bekerja. Inovasi dan perilaku inovatif menjadi semakin penting karena perubahan lingkungan ekonomi, globalisasi dan tuntutan persaingan yang semakin meningkat, sehingga minat penelitian terhadap topik ini semakin meningkat (Akram *et al.*, 2016).

Employee innovative behavior berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena untuk menjaga dan meningkatkan kualitas sebuah organisasi. Inovasi karyawan di tempat kerja adalah dasar dari setiap organisasi berkinerja tinggi (Korzilius *et al.*, 2017). Artinya, kinerja karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang dilakukan dengan inovasi dan dengan perilaku inovatif akan membantu organisasi mendapat citra yang baik dan menjadi *role model* organisasi lain.

Menghindari tekanan atau berbagai jenis tuntutan berat yang dibebankan atau dialami oleh seseorang merupakan reaksi yang disebut dengan stres. Berbagai literatur multi bidang menunjukkan bahwa berbagai faktor penting seperti lingkungan kerja, dukungan manajemen, beban kerja dan lain-lain dalam menentukan stres pekerjaan dapat terjadi dan berpengaruh terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan (Ganster dan Logham, 2005). Menurut, Shah *et al.*, (2012) dalam studinya mengeksplorasi dampak stres pada kinerja karyawan di antara staf pengajar dan menemukan hubungan positif antara penghargaan dengan efisiensi karyawan. Ahmed dan Ramzan (2013) juga menemukan korelasi negatif antara stres dan prestasi kerja yaitu ketika stres meningkat, maka prestasi kerja turun dan sebaliknya.

Job Stress dapat memberi pengaruh yang sangat buruk pada kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena suasana lingkungan kerja yang penuh tekanan akan menurunkan kinerja karyawan. Tingkat stres setiap individu sedikit banyak disebabkan oleh beban kerja dan lingkungan kerja yang tidak baik. Ketika karyawan bekerja di luar batas stresnya, maka pekerjaannya yang menjadi korban. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan kontrol atau pengelolaan yang baik pada situasi lingkungan kerja untuk menghindari stres berlebihan pada karyawan. Selain itu, pengelolaan tingkat stres pada lingkungan kerja dapat membuat kinerja karyawan lebih baik dan dapat menghasilkan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif.

Work related curiosity merupakan rasa ingin tahu yang secara luas dapat didefinisikan sebagai dorongan untuk memperoleh pengetahuan baru yang dapat memotivasi perilaku eksplorasi (Loewenstein, 1994). Kekuatan psikologis seperti rasa ingin tahu berpotensi berharga

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

untuk pembelajaran cepat yang diperlukan untuk mengelola tren di tempat kerja modern. Orang yang ingin tahu responsif terhadap perubahan organisasi, mereka lebih tertarik daripada frustrasi ketika mencoba untuk memahami, menghargai, dan mengekstrak nilai unik dari kolega dan teknologi baru, dan cukup fleksibel untuk menyesuaikan strategi dan rencana dengan budaya asing di pasar global yang canggih (Neubert *et al.*, 2015).

Work related curiosity berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan tingginya tingkat rasa ingin tahu seseorang terhadap pekerjaannya, maka akan muncul ide-ide yang membuat kinerja karyawan lebih kreatif dan dapat berfungsi sebagai stimulus inovasi. Ketika rasa cinta pada eksplorasi muncul, seseorang akan merasakan senang untuk belajar hal baru, beraktifitas, tempat kerja, dan mengalami tingkat kesejahteraan yang tinggi (Schutte dan Malouff, 2019). Selain itu, rasa ingin tahu pada pekerjaan dapat membuat karyawan lebih mengenal pekerjaan, lingkungan kerja dan perusahaan tempat kerjanya. Hal tersebut dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal karena sudah mengenal pekerjaannya lebih dalam. Oleh karenanya, kinerja karyawan akan menjadi lebih baik efektif dan efisien. Dengan banyaknya ide yang muncul dari rasa keingintahuannya, maka semakin banyak juga cara pemecahan masalah yang akan dihadapi dan memudahkan untuk mengembangkan strategi organisasinya.

Rumusan Masalah

1. Apakah *employee innovative behavior* berpengaruh positif pada kinerja karyawan?
2. Apakah *job stress* berpengaruh negatif pada kinerja karyawan?
3. Apakah *work related curiosity* berpengaruh positif pada kinerja karyawan?

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah *employee innovative behavior* berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
2. Untuk menguji apakah *job stress* berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.
3. Untuk menguji apakah *work related curiosity* berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Tinjauan Teori

Employee Innovative Behavior

Employee innovative behavior didefinisikan oleh Janssen *et al.*, (2004) sebagai ekspresi lahiriah dari kreativitas batin, artinya yaitu metode yang digunakan mengembangkan produk kreatif dan proses karyawan dalam menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja atau mengatasi permasalahan terkait pekerjaan. Perilaku inovatif karyawan mencakup semua perilaku yang mengarah pada pendirian, pengenalan dan penerapan dari hal yang baru pada beberapa tingkat (West, 2002).

Job Stress

Stres adalah respons adaptif terhadap situasi yang dianggap menantang atau mengancam kesejahteraan seseorang. McGrath (1976) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang terjadi pada karyawan untuk memenuhi tugas yang diluar kemampuan seseorang, dan juga sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas, ada perbedaan besar antara penghargaan dan permintaan dalam memenuhi tugas. Dalam kehidupan seorang karyawan stres kerja merupakan hal yang melekat hampir setiap harinya dan hal ini berpengaruh pada kinerja pekerjaan mereka. Adapun beberapa hal yang dapat memunculkan stres kerja antara lain gaji,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tugas kerja yang berlebihan atau tidak sesuai, beban kerja, kurangnya motivasi, dalam hal ini insentif dll. (Mäki *et al.*, 2008). Michie dan Williams (2003) menganalisis faktor kepribadian yang menggambarkan kecenderungan yang lebih besar terhadap stres kerja, kecemasan, dan hasil kesehatan kerja lainnya di berbagai bidang kedokteran, dan faktor-faktor ini akhirnya berkontribusi pada perasaan ketidakpuasan kerja dan stres kerja.

Work Related Curiosity

Keingintahuan secara luas dapat didefinisikan sebagai dorongan untuk memperoleh pengetahuan baru dan pengalaman sensorik yang dapat memotivasi perilaku eksplorasi (Loewenstein, 1994). Perilaku eksplorasi yang ditimbulkan oleh rasa ingin tahu dapat bersifat spesifik, ditujukan untuk memahami misalnya bagaimana mesin kompleks tertentu bekerja yang belum pernah ditemui sebelumnya, atau diversifikasi. Keingintahuan yang beragam dapat mengakibatkan eksplorasi tanpa adanya rangsangan yang kompleks atau ambigu (Litman dan Spielberger, 2003). . Kadang-kadang bisa menjadi hasil dari kebosanan atau pencarian sensasi (Berlyne, 1978), tetapi mungkin juga merupakan sifat yang terkait dengan rasa ingin tahu tentang berbagai topik (Zuckerman, 1994).

Work Performance

Kinerja merupakan hal yang penting untuk sebuah organisasi karena kinerja karyawan dapat memberikan kesuksesan pada organisasi itu sendiri. Selain itu, kinerja penting untuk karyawan, karena menyelesaikan tugas dapat menjadi sumber kepuasan (Muchhal, 2014). Prestasi kerja didefinisikan oleh Motowidlo (1997) sebagai penetapan tugas dan tanggung jawab dari peran tertentu. O'Reilly dan Chatman (1986) menggambarkan kinerja pekerjaan sebagai perilaku yang dinilai oleh sistem evaluasi karyawan formal dan yang digariskan dalam deskripsi pekerjaan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawan. Campbell dan McHenry (1990) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku individu yang dapat diamati yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Employee Innovative Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut West dan Farr (2004) perilaku inovatif merupakan niat untuk menciptakan, mengenalkan dan menerapkan ide-ide baru yang ditujukan untuk mengoptimalkan kelompok dan kinerja organisasi. Saat ini banyak organisasi yang memotivasi karyawannya untuk lebih kreatif dan inovatif, dengan ekspektasi para karyawan dapat menggunakan kemampuan tersebut untuk menawarkan layanan yang dapat mengembangkan kualitas dan kinerja secara menyeluruh (Li dan Hsu, 2016; Afsar dan Badir, 2017).

Pengaruh *Job Stress* terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja dapat menjadi pengubah permainan pada waktu-waktu tertentu dan juga menjadi senjata yang merusak yang mengarah ke lebih banyak masalah kesehatan fisik dan mental seperti penyakit jantung, obesitas, sakit kepala, depresi, kematian dini, dll. Organisasi yang tidak menangani peningkatan stres kerja pada karyawan mereka, maka akan melihat lebih banyak perubahan karyawan dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, lebih baik untuk memahami penyebab stres kerja secara mendalam dan mencoba menguranginya sedini mungkin, baik untuk kesejahteraan organisasi dan karyawan. Stres kerja berdampak besar pada kinerja dan produktivitas karyawan. Hal ini mempengaruhi kesehatan karyawan secara drastis (Mimura & Griffiths, 2003).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengaruh *Work Related Curiosity* terhadap Kinerja Karyawan

Fungsi langsung dari keingintahuan adalah untuk mencari, mengeksplorasi, dan membenamkan diri dalam situasi dengan potensi informasi dan / atau pengalaman baru (Spielberger & Starr, 1994). Dalam jangka panjang, secara konsisten bertindak atas perasaan ingin tahu berfungsi untuk memperluas pengetahuan, membangun kapasitas intelektual dan kreatif, dan memperkuat hubungan sosial (von Stumm & Ackerman, 2013). Terlebih lagi, rasa ingin tahu karyawan merupakan cara mempercepat pertumbuhan organisasi yang paling efektif untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman profesional, secara tersirat peneliti psikologis menjelaskan bahwa rasa ingin tahu terkait kerja dapat memainkan peran penting dalam kreativitas karyawan (Hardy *et al.*, 2017)

Jenis dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan bagaimana cara kerja sebuah variabel dan informasi yang mampu membantu berjalanya sebuah penelitian. Berdasarkan informasi tersebut, maka peneliti dapat mengetahui bagaimana caranya untuk melakukan pengukuran terhadap variabel yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini ada empat variabel yang akan diteliti, empat variabel tersebut:

1. *Employee Innovative Behavior*

Employee innovative behavior didefinisikan oleh Yuan dan Woodman (2010) intensi yang dilakukan oleh karyawan untuk mengenalkan dan menerapkan ide-ide, produk, dan proses baru untuk kelompok kerja, tim, atau organisasi. Dan, perilaku inovasi karyawan mencakup menemukan teknologi baru, menciptakan cara yang baru untuk mencapai tujuan, menerapkan metode kerja yang baru, dan meneliti sumber untuk memulai ide-ide baru (Yuan dan Woodman, 2010). Penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dapat membantu penelitian ini untuk memilih pertanyaan yang sesuai dengan topik pembahasan. Contoh pernyataan untuk variabel *employee innovative behavior* “Di tempat kerja, saya mencoba mengajukan ide kreatif saya sendiri dan meyakinkan orang lain”.

2. *Job Stress*

Menurut Handoko (2001) kondisi seseorang, proses berpikir seseorang yang dipengaruhi oleh emosi dan kondisi ketegangan adalah stres. Stres kerja merupakan salah satu dari sekian banyaknya penyebab gangguan kesehatan mental dan pada kemampuan, karena hal ini karyawan tidak bisa bekerja dan memberi keuntungan pada organisasi secara efektif (Hon, Wilco dan Lin, 2012). Cara komunikasi dan interaksi sosial dalam pekerjaan juga penyebab terjadinya stres di sebuah organisasi. Lingkungan tempat kerja juga dapat mempengaruhi pemikiran negatif (Arshadi dan Damiri, 2013). Penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu dapat membantu penelitian ini untuk memilih pertanyaan yang sesuai dengan topik pembahasan. Contoh pernyataan untuk variabel *job stress* “Ada banyak aspek pekerjaan saya yang membuat saya kesal”.

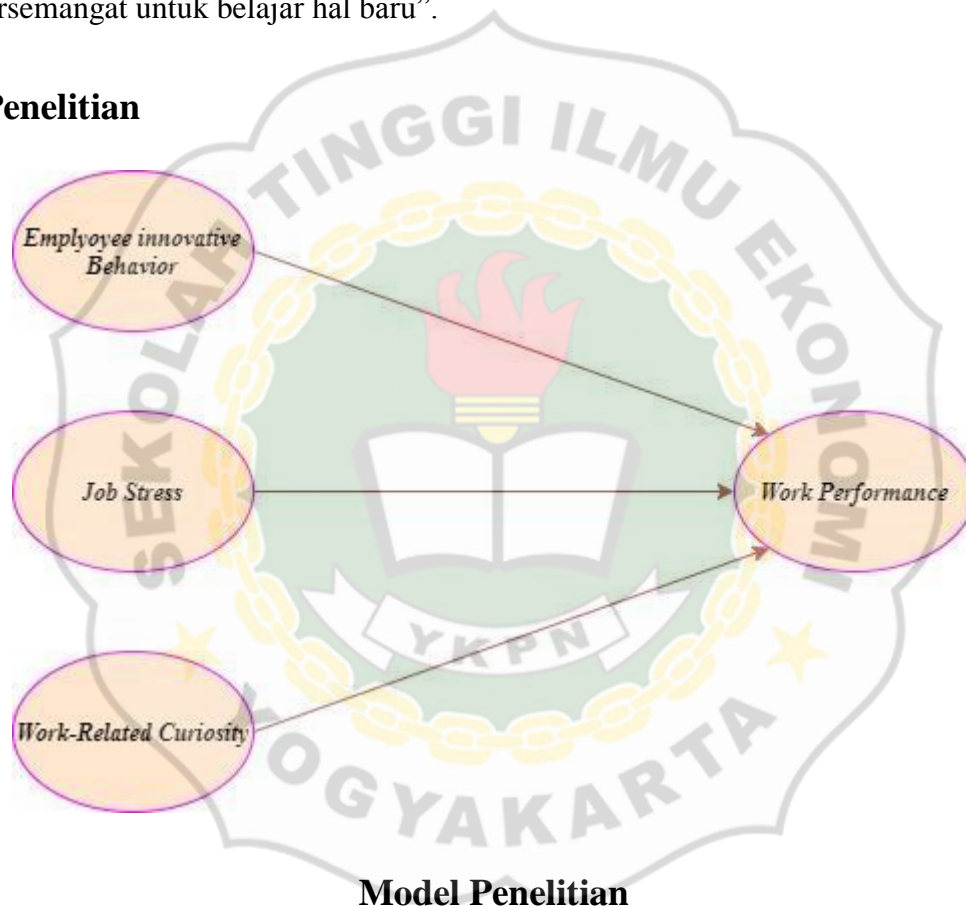
3. *Work Related Curiosity*

Rasa ingin tahu didefinisikan oleh Litman (2005) merupakan keinginan untuk memperoleh pengetahuan dan/atau pengalaman baru, yang mana merangsang untuk eksplorasi. Oschmann (2018) mengutarakan rasa ingin tahu sebagai mengenal dan mencari sesuatu yang baru, yang tidak biasa, dan melebihi pengalaman karyawan. Mussel (2013) menyatakan bahwa keingintahuan karyawan dalam penelitian organisasi telah diabaikan, namun minat terus tumbuh dalam konsepsi tentang bagaimana sifat keingintahuan dapat mempengaruhi kreativitas dan inovasi karyawan (Celik *et al.*, 2016). Sorenson (2013) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam sebuah organisasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menghasilkan kinerja yang ditandai dengan berkurangnya ketidakhadiran, tingkat *turnover* rendah, dan kualitas kerja tinggi. Penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu dapat membantu penelitian ini untuk memilih pertanyaan yang sesuai dengan topik pembahasan. Contoh pernyataan untuk variabel *work related curiosity* “Saya bersemangat untuk belajar hal baru”.

Model Penelitian



Metode dan Teknik Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ancok (2012) validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mampu mengukur apa yang akan diukur. Menurut Dian (2018) uji validitas merupakan pengukuran ketepatan atau kecermatan suatu instrumen. Untuk mengetahui seberapa valid sebuah instrumen atau kuesioner maka dilakukan pendekatan analisis faktor. Sebuah kuesioner

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dapat dikatakan valid apabila nilai *factor loading* lebih dari 0,5. Sebaliknya, apabila nilai *factor loading* kurang dari 0,5 maka instrumen kuesioner tersebut tidak valid (Hair et al., 2010)

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa konsistennya sebuah alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan bila diulang pengukurannya hasilnya tetap sama. Bila pengukuran dilakukan berulang dan hasilnya sama, maka alat pengukur tersebut reliabel (Dian, 2018). Untuk menguji seberapa reliabel suatu instrumen atau kuesioner yaitu dengan menggunakan ketentuan nilai *cronbach's alpha*. Syarat minimum untuk menyatakan sebuah instrumen atau kuesioner reliabel korelasinya sama atau lebih dari 0,6. Namun, sebaliknya apabila korelasinya dibawah 0,6 maka dapat dikatakan bahwa instrumen atau kuesioner tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan analisis yang dilakukan untuk mengukur model regresi linier terdapat permasalahan asumsi klasik. Untuk membuktikan tidak adanya permasalahan asumsi klasik, maka penelitian ini melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Hipotesis yaitu sebuah pernyataan tentang karakteristik suatu populasi. Uji hipotesis merupakan pengujian terhadap pernyataan tentang sifat suatu populasi. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, maka dilakukan analisis regresi berganda dengan menggunakan program (*Statistical Package for the Social Sciences*) SPSS 25 for Windows.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk melihat apakah data yang diuji berdistribusi normal atau tidak. Sebuah data yang berdistribusi normal nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Hasil uji normalitas menggunakan program (*Statistical Package for the Social Sciences*) SPSS 25 for Windows dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig.	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,200	Data Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui nilai signifikansi (*Asymptotic Significance 2-tailed*) $0,200 > 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan data yang digunakan untuk penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu metode untuk menguji sebuah data apakah data yang digunakan untuk penelitian terdapat hubungan linier sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Sebuah data dikatakan tidak memiliki gejala multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Berikut adalah data hasil uji multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
<i>Employee Innovative Behavior</i>	0,475	2,107	Tidak terjadi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

			multikolinearitas
<i>Job Stress</i>	0,981	1,019	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Work Related Curiosity</i>	0,480	2,081	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai VIF *employee innovative behavior* $2,107 < 10$, *job stress* $1,019 < 10$ dan *work related curiosity* $2,081 < 10$ sedangkan tingkat *tolerance employee innovative behavior* $0,475 > 0,1$, *job stress* $0,981 > 0,1$ dan *work related curiosity* $0,480 > 0,1$. Ketiga variabel yang digunakan memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen yang digunakan untuk penelitian terbukti tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji perbedaan varian dari residual untuk semua pengamatan. Untuk meregresikan nilai *absolute residual* pada variabel independen lainnya, maka perlu melakukan uji glejser. Data yang tidak terdapat gejala heteroskedastisitas memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut data hasil uji heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Employee Innovative Behavior</i>	0,165	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Job Stress</i>	0,667	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Work Related Curiosity</i>	0,984	Tidak terjadi heteroskedastisitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *employee innovative behavior* adalah 0,165, *job stress* adalah 0,667 dan *work related curiosity* adalah 0,984 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan untuk penelitian tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Hasil uji hipotesis dengan analisis regresi berganda dengan menggunakan program (*Statistical Package for the Social Sciences*) *SPSS 25 for Windows* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coef.	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,659	0291		0,000	
<i>Employee Innovative Behavior</i> (X_1)	0,201	0,083	0,221	0,017	Hipotesis didukung
<i>Job Stress</i> (X_2)	-0,085	0,038	-0,141	0,028	Hipotesis didukung

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

<i>Work Related Curiosity</i> (X ₃)	0,475	0,087	0,495	0,000	Hipotesis didukung
Variabel Dependen: Kinerja karyawan (Y)					
R square = 0,489					
F hitung = 40,815					
Sig F = 0,000					

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,659 + 0,201X_1 - 0,085X_2 + 0,475X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diketahui:

- 1) Konstanta (a) sebesar 1,659. Artinya apabila *employee innovative behavior* (X₁) *job stress* (X₂) dan *work related curiosity* (X₃) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar konstanta yaitu 1,659.
- 2) Koefisien (X₁) sebesar 0,201. Menunjukkan bahwa variabel *employee innovative behavior* berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Y). Artinya, apabila *employee innovative behavior* karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- 3) Koefisien (X₂) sebesar -0,085. Menunjukkan bahwa variabel *job stress* (X₂) berpengaruh negatif pada kinerja karyawan (Y). Artinya, apabila tingkat *job stress* rendah, maka kinerja karyawan meningkat.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- 4) Koefisien (X_1) sebesar 0,475. Menunjukkan bahwa variabel *work related curiosity* berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Y). Artinya, apabila *work related curiosity* karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual (parsial) dalam menjelaskan variabel dependen. Jadi uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel *employee innovative behavior* (X_1), *job stress* (X_2), dan *work related curiosity* (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. t tabel dalam penelitian ini adalah:

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2; n-k-1) = t (0,05/2; 135-3-1) = (0,025; 131)$$

a = Tingkat kepercayaan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen

t tabel terletak pada titik (0,025;131) dengan nilai sebesar 1,978

Uji T

Variable	t ^{hitung}	Signifikansi
<i>Employee Innovative Behavior</i>	2,425	0,017
<i>Job Stress</i>	-2,223	0,028
<i>Work Related Curiosity</i>	5,464	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh hasil Uji t sebagai berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1) Pengaruh variabel *employee innovative behavior* pada kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel diatas diperoleh t_{hitung} dan nilai signifikansi, t_{hitung} menunjukkan arah pengaruh yang diberikan variabel independen pada variabel dependen yaitu positif dengan $t_{hitung} (2,425) > t_{tabel} (1,978)$. Uji signifikansi dengan nilai signifikansi 0,017 maka diketahui nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ maka H_1 diterima, atau dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel *employee innovative behavior* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama yang menyatakan “Ada pengaruh positif *employee innovative behavior* pada kinerja karyawan.” **telah terbukti.**

2) Pengaruh variabel *job stress* pada kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel diatas diperoleh t_{hitung} dan nilai signifikansi, t_{hitung} menunjukkan arah pengaruh yang diberikan variabel independen pada variabel dependen yaitu negatif dengan $t_{hitung} (-2,223) > t_{tabel} (1,978)$. Uji signifikansi dengan nilai signifikansi 0,028, maka diketahui nilai signifikansi $0,028 < 0,05$ maka H_2 diterima, atau dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel *job stress* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kedua yang menyatakan “Ada pengaruh negatif *job stress* pada kinerja karyawan.” **telah terbukti.**

3) Pengaruh variabel *work related curiosity* pada kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel diatas diperoleh t_{hitung} dan nilai signifikansi, t_{hitung} menunjukkan arah pengaruh yang diberikan variabel independen pada variabel dependen yaitu positif dengan $t_{hitung} (5,464) > t_{tabel} (1,978)$. Uji signifikansi dengan nilai signifikansi 0,000, maka diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima, atau dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel *work related curiosity*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama yang menyatakan “Ada pengaruh positif *work related curiosity* pada kinerja karyawan.” **telah terbukti.**

Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,695 ^a	0,483	0,471	0,395335566346011
a. <i>Predictors: (Constant), work related curiosity, job stress, employee innovative behavior</i>				

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar = 0,471 artinya secara bersama-sama nilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 47,1% sisanya terpengaruh dari variabel lain yang tidak terdpat pada model penelitian ini yaitu sebesar 52,9%, seperti motivasi, lingkungan dan produktivitas kerja.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee innovative behavior*, *job stress*, dan *work related curiosity* pada kinerja karyawan.. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee innovative behavior* berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
2. *Job stress* berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.
3. *Work related curiosity* berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Abramis, D. J. (1994). Work Role Ambiguity, Job Satisfaction, and Job Performance: Meta-Analyses and Review. *Psychological Reports*, 75(3_suppl), 1411–1433. <https://doi.org/10.2466/pr0.1994.75.3f.1411>
- Abukhait, R., Bani-Melhem, S., & Mohd Shamsudin, F. (2020). DO EMPLOYEE RESILIENCE, FOCUS on OPPORTUNITY, and WORK-RELATED CURIOSITY PREDICT INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR? The MEDIATING ROLE of CAREER ADAPTABILITY. *International Journal of Innovation Management*, 24(7), 1–30. <https://doi.org/10.1142/S136391962050070X>
- Ahmed, A. (2013). Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68. <https://doi.org/10.9790/487x-1166168>
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Åmo, B. W. (2005). Employee innovation behavior. In *Thesis for the Degree of Doctor Oeconomia* (Issue August).
- Ansari, N. Y., Siddiqui, S. H., & Farrukh, M. (2018). Effect of high performance work practices on job embeddedness and employee innovative behavior. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, 8(2), 64–88. https://drive.google.com/file/d/149Ltwwd7Nw1Y4fOZb4jjNtlvgHB9A1_A/view?usp=sharing
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2018). Determinants of employees' innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1601–1620. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0079>
- Celik, P., Storme, M., Davila, A., & Myszkowski, N. (2016). Work-related curiosity positively predicts worker innovation. *Journal of Management Development*, 35(9), 1184–1194. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2016-0013>
- Chang, Y. Y., & Shih, H. Y. (2019). Work curiosity: A new lens for understanding employee creativity. *Human Resource Management Review*, 29(4), 0–1. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.10.005>
- Dhar, S. G. R. (2017). Article information : Employee Service Innovative Behavior : The Roles of Leader-Member Exchange (LMX), Work. *International Journal of Manpower*, Vol. 38(2), 1–42.
- Diah, A. A. S., & Pramayani, I. (2018). 57-Article Text-113-1-10-20180731. 2, 1–15.
- Ekienabor, E., & E, E. E. (2016). Impact of Job Stress on Employees' Productivity and Commitment. *International Journal for Research in Business, Management and*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Accounting*, 2(5), 124–133. <https://www.researchgate.net/publication/334559841>
- Elidemir, S. N., Ozturen, A., & Bayighomog, S. W. (2020). Innovative behaviors, employee creativity, and sustainable competitive advantage: A moderated mediation. *Sustainability (Switzerland)*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/SU12083295>
- Fitria. (2013). Curiosity has Comprehensive Benefits in the Workplace. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Gomezelj, D. O. (2016). International Journal of Contemporary Hospitality Management Article information : *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28, 516–558.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Gupta, R. K., Chandan, P., & Sahoo, K. (2016). European Journal of Training and Development. In *European Journal of Training and Development European Journal of Training and Development Iss European Journal of Training and Development* (Vol. 40, Issue 5). <http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-02-2016-0008%0Ahttp://dx.doi.org/10.1108/EJTD-10-2015-0082%0Ahttp://dx.doi.org/10.1108/EJTD-12-2015-0096>
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, I. H., & Gillani, S. H. M. (2020). Management Review (Kuwait Chapter) IMPACT OF JOB SATISFACTION , JOB STRESS AND MOTIVATION ON JOB. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 9(2), 31–42.
- Heckman, J. J., Pinto, R., & Savelyev, P. A. (1967). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Iurino, K., & Robinson, B. (2018). Constructing and Validating a Scale of Inquisitive Curiosity. *Tbd*, 1–22.
- J., R., Opatha, H. H. D. N. P., & M. D., P. (2017). A Synthesis towards the Construct of Job Performance. *International Business Research*, 10(10), 66. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n10p66>
- Jr, R. J. (2016). Job Performance , Job Satisfaction and Motivation : A Critical Review of Their Job Performance , Job Satisfaction , and Motivation : A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, December, 36–43.
- Kashdan, T. B., Disabato, D. J., Goodman, F. R., & McKnight, P. E. (2020). The Five-Dimensional Curiosity Scale Revised (5DCR): Briefer subscales while separating overt and covert social curiosity. *Personality and Individual Differences*, 157(January), 109836. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109836>
- Kashdan, T. B., Goodman, F. R., Disabato, D. J., McKnight, P. E., Kelso, K., & Naughton, C. (2020). Curiosity has comprehensive benefits in the workplace: Developing and validating a multidimensional workplace curiosity scale in United States and German employees.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Personality and Individual Differences*, 155(November 2019), 109717.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109717>
- Kim, M. S., & Koo, D. W. (2017). Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(12), 3044–3062. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2016-0319>
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 3(2), 209. <https://doi.org/10.15548/jebi.v3i2.179>
- Nizar Souiden ;Marzouki Rani. (2015). 기사 (Article) 와 안내문 (Information) [. *The Electronic Library*, 34(1), 1–5.
- Octavia, A., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (Supporting) PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Plant Palimanan. *Jurnal Empati*, 6(1), 40–44.
- Oruh, E. S., Mordi, C., Dibia, C. H., & Ajonbadi, H. A. (2021). *Exploring compassionate managerial leadership style in reducing employee stress level during COVID-19 crisis : the case of Nigeria*. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2020-0302>
- Pandey, D. (2020). Work Stress and Employee Performance: an Assessment of Impact of Work Stress. *SELL Journal*, 7(5), 55.
- Peiró, J. M., Bayona, J. A., Caballer, A., & Di Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences*, 157(November 2019), 109808. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109808>
- Pitafi, A. H., Kanwal, S., Ali, A., Khan, A. N., & Waqas Ameen, M. (2018). Moderating roles of IT competency and work cooperation on employee work performance in an ESM environment. In *Technology in Society* (Vol. 55). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2018.08.002>
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480–487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>
- Prayudi, A. (2020). *Jurnal Manajemen*. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). 6.
- Putri, L. A., & Syaebani, M. I. (2018). Employees Work Stress Level in the Hospital. *International Research Journal of Business Studies*, 11(3), 231–243. <https://doi.org/10.21632/irjbs.11.3.231-243>