

**HUBUNGAN *OPENNESS TO EXPERINCE* DENGAN
PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN
PT. JASA RAHAYU GUMPUENG**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**LIZA RAMADHANI
NIM. 180901117**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022**

**HUBUNGAN *OPENNESS TO EXPERIENCE* DENGAN
PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN
PT. JASA RAHAYU GUMPUENG**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**


Oleh:


**LIZA RAMADHANI
NIM. 180901117**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Jasmadi, S.Psi, MA, Psikolog
NIP. 197609122006041001


Muhammad Haikal, S.Psi., M.Psi, Psikolog

**HUBUNGAN *OPENNESS TO EXPERIENCE* DENGAN
PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN
PT. JASA RAHAYU GUMPUENG**

SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)

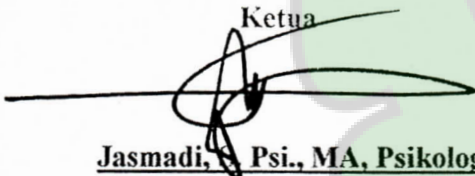
Diajukan oleh:

LIZA RAMADHANI
NIM. 180901117

Pada Hari/Tanggal : Senin 19 Desember 2022
25 Jumadil Awal 1444 H

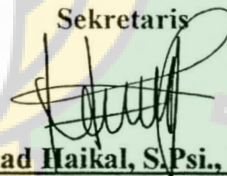
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua



Jasmadi, S. Psi., MA, Psikolog
NIP. 197609122006041001

Sekretaris



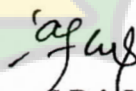
Muhammad Haikal, S.Psi., M.Psi, Psikolog

Penguji I



Fatmawati, S. Psi., B. Psych (Hons), M. Sc
NIP. 199002022019032022

Penguji II



Vera Nova, S.Psi, M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry,



Dr. Muslim, M. Si
NIP. 196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

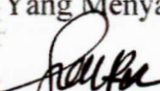
Nama : Liza Ramadhani
NIM : 180901117
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 08 Desember 2022

Yang Menyatakan,




Liza Ramadhani
180901117

KATA PENGANTAR



Segala puji beserta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap waktu. Shalawat dan salam mari sama-sama kita doakan kepada Allah SWT. untuk dilimpahkan rahmat kepada baginda Nabi Muhammad SAW., yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Alhamdulillah berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan *Openness to Experience* Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng”.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Muslim, M, Si sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Syafrilsyah, S.Ag., M. Si. sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah membantu dalam proses akademik mahasiswa.

3. Ibu Misnawati, S. Ag., M. Ag., Ph.D sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M. Hum. sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Jasmadi, S. Psi., MA., Psikolog selaku pembimbing I dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah banyak membantu dan memberikan masukan serta telah meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
6. Bapak Muhammad Haikal, S. Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah banyak membantu dan memberikan masukan serta telah meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
7. Ibu Fatmawati, S. Psi., B. Psych (Hons), M. Sc selaku penguji I dalam penyusunan skripsi ini dan yang telah banyak membantu dan memberikan masukan dalam skripsi ini.
8. Ibu Vera Nova, S. Psi., M. Psi., Psikolog selaku penguji II dalam penyusunan skripsi yang telah banyak membantu dan memberikan masukan dalam skripsi ini.
9. Ibu Cut Rizka Aliana, S. Psi, M. Si selaku penasehat akademik, yang telah membantu banyak hal dan meluangkan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
11. Orang tua tercinta Mama saya Safrina dan ayah, terima kasih juga kepada Bapak saya Amiruddin dan mama yang telah memberikan dukungan dan doa yang tiada henti sehingga penulis sampai ke tahap akhir penyelesaian program S-1 ini.
12. Teristimewa, terima kasih kepada diri saya sendiri yang tidak pernah malas mengerjakan skripsi, tidak pernah malas bimbingan skripsi, tidak pernah menyerah, selalu optimis dan selalu percaya bahwa usaha tidak mengkhianati hasil.
13. Adik saya tercinta Rival Madhani yang telah memberikan dukungan moral dan moril beserta doa yang tiada henti sehingga penulis dapat sampai ke tahap akhir penyelesaian program S-1 ini.
14. Sahabat-sahabat seperjuangan yaitu Rizkina Oktaviani, Cut Azza Rachwani, Assyifa Putri Athallah dan Maulidia Rizqa Effendi yang telah banyak memberikan dukungan, membantu dan mendoakan penulis dalam melewati masa sulit dan senang bersama selama masa kuliah.
15. Responden penelitian yaitu karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini.
16. Kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penelitian ini, semoga Allah SWT memudahkan segala urusan dan membalas jasa-jasanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena kesempurnaan itu sesungguhnya hanyalah milik Allah SWT. Oleh karena itu, saran dan kritikan dari pembaca sangat diharapkan. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak, terutama bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.

Banda Aceh, 08 November 2022
Yang Menyatakan,

Liza Ramadhani



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Perilaku Inovatif	11
1. Pengertian Perilaku Inovatif	11
2. Dimensi Perilaku Inovatif	13
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif	15
B. Openness to Experience	17
1. Pengertian Openness to Experience	17
2. Aspek-Aspek Openness to Experience	19
C. Hubungan Openness to Experience dengan Perilaku Inovatif	21
D. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	24
B. Identifikasi Variabel Penelitian	24
C. Definisi Operasional	25
D. Subjek Penelitian	26

E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	31
G. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Deskriptif Subjek Penelitian	38
B. Analisis Data Penelitian	45
BAB V PENUTUP	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	



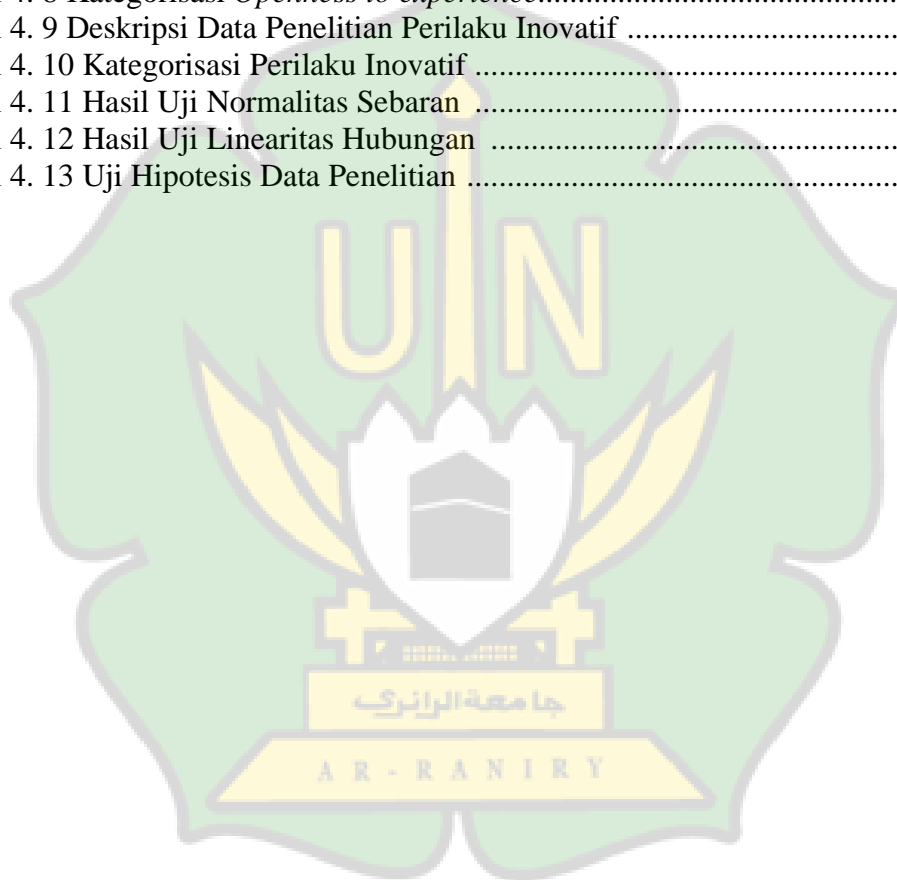
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 22



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Koefisien <i>CVR</i> Skala <i>Openness to experience</i>	39
Tabel 4. 2 Koefisien <i>CVR</i> Skala Perilaku Inovatif 3.....	9
Tabel 4. 3 Koefisien Daya Beda Skala <i>Openness to experience</i>	40
Tabel 4. 4 Koefisien Daya Beda Aitem Skala perilaku inovatif	41
Tabel 4. 5 <i>Blueprint</i> Akhir Skala <i>Openness to experience</i>	42
Tabel 4. 6 <i>Blueprint</i> Akhir Skala Perilaku Inovatif	43
Tabel 4. 7 Deskripsi Data Penelitian <i>Openness to experience</i>	45
Tabel 4. 8 Kategorisasi <i>Openness to experience</i>	46
Tabel 4. 9 Deskripsi Data Penelitian Perilaku Inovatif	47
Tabel 4. 10 Kategorisasi Perilaku Inovatif	48
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Sebaran	49
Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas Hubungan	49
Tabel 4. 13 Uji Hipotesis Data Penelitian	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-raniry tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran 2	Surat Izin Penelitian
Lampiran 3	Surat Telah Melakukan Penelitian
Lampiran 4	Kuesioner Penelitian (<i>Google Form</i>)
Lampiran 5	Tabulasi Penelitian (<i>Openness to experience</i>)
Lampiran 6	Tabulasi Penelitian (Perilaku inovatif)
Lampiran 7	Hasil Olah Data Penelitian



**HUBUNGAN *OPENNESS TO EXPERINCE* DENGAN
PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN
PT. JASA RAHAYU GUMPUENG**

ABSTRAK

Perilaku inovatif adalah perilaku yang menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal baru atau ide-ide kreatif serta keberaniannya mengambil resiko sehingga memberikan manfaat bagi organisasi. *Openness to experience* sangat mempengaruhi terbentuknya perilaku inovatif pada karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *openness to experience* dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan korelasi. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala *openness to experience* dan skala perilaku inovatif. Populasi pada penelitian ini yaitu 95 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai korelasi $p= 0,000$ yang berarti bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara *openness to experience* dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng sehingga, hipotesis diterima. Semakin tinggi *openness to experience* yang dimiliki, maka semakin tinggi perilaku inovatif pada karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng. Sebaliknya, semakin rendah *openness to experience* yang dimiliki, maka semakin rendah pula perilaku inovatif pada karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng.

Kata Kunci: *Openness to experience*, perilaku inovatif



**THE RELATIONSHIP OPENNESS TO EXPERIENCE
AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR
TO PT. JASA RAYAHU GUMPUENG**

ABSTRACT

Innovative behavior is behavior that produces, introduces, and applies new things or creative ideas and the courage to take risks so as to provide benefits to the organization. Openness to experience greatly influences the formation of innovative behavior in employees. The purpose of this study was to determine the relationship between openness to experience and innovative behavior in employees of PT Jasa Rahayu Gumpueng. This study used a quantitative approach. The measuring instruments used in this study are the openness to experience scale and the innovative behavior scale. The population in this study were 95 employees with a sample size of 95 employees as well, sampling using nonprobability sampling method with saturated sampling technique. The results of this study show a correlation value $p=0,000$ which means that there is a very significant positive relationship between openness to experience and innovative behavior in employees of PT. Jasa Rahayu Gumpueng so that, the hypothesis is accepted. The higher the openness to experience, the higher the innovative behavior of PT. Jasa Rahayu Gumpueng employees. Conversely, the lower the openness to experience, the lower the innovative behavior of the employees of PT. Jasa Rahayu Gumpueng.

Keywords: Openness to experience, innovative work behavior



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan pada era globalisasi merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari. Kita harus mampu bersaing untuk mencapai tujuan yang kita inginkan, begitupun dalam dunia kerja. Banyaknya kemunculan perusahaan rintisan (*startup*) di berbagai bidang membuat persaingan kerja semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dan bertahan agar tidak kehilangan eksistensinya. Tidak sedikit perusahaan yang akhirnya kehilangan eksistensinya karena kalah bersaing dengan perusahaan yang terus berinovasi dalam membuat dan menjalankan strategi untuk perusahaannya. Persaingan yang ketat dalam dunia kerja menuntut setiap perusahaan untuk terus menjadi inovatif agar dapat bertahan dan berkompetisi. Karena perusahaan yang inovatif akan lebih mudah berkembang dibandingkan perusahaan yang rendah akan inovasi. Oleh sebab itu, sebagian besar perusahaan akan mempertimbangkan inovasi sebagai salah satu visi dan misi yang hendak dicapai (Etikariena & Muluk, 2014).

Perusahaan perlu memberi dukungan kepada karyawan agar dapat meningkatkan perilaku inovatif dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Hal tersebut juga nantinya akan berdampak bagi perusahaan untuk selalu terlibat dalam inovasi yang merupakan kebutuhan mendasar untuk menjadi unggul dan kompetitif. Inovasi menjadikan perusahaan dapat merespon tantangan dan dapat bertahan sehingga lebih mudah berkembang (Carmelli, Meitar, & Weisberg,

2006).

Perilaku inovatif penting untuk dilakukan dalam sebuah perusahaan agar dapat menguatkan daya saing dan meningkatkan kompetensi perusahaan itu sendiri. Selain itu, perilaku inovatif menjadi penting agar perusahaan dapat terus bertahan di dalam sebuah persaingan dengan kompetitor yang ada di bidangnya masing-masing. Inovasi yang dapat dilakukan oleh perusahaan besar maupun perusahaan kecil sangat beragam, seperti inovasi teknologi, inovasi pada proses produksi, inovasi dalam pemasaran usaha dan inovasi pada desain produk yang digunakan.

Perilaku inovatif (*Innovative behaviour*) merupakan tindakan untuk menciptakan, menyebarkan, dan mewujudkan suatu inovasi dalam organisasi untuk menambah kinerja seseorang dan organisasi secara cepat dan akurat untuk menanggapi perubahan permintaan konsumen. Perilaku inovatif dapat terwujud bila ada keinginan dari karyawan untuk melakukan perubahan (*employee-driven innovation*). Perilaku inovatif menjadi faktor yang paling diperlukan saat menghadapi perubahan perekonomian yang ketat dan untuk meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan (Dorner, 2012).

Psikologi organisasi menekankan inovasi pada perspektif individu, termasuk di dalamnya adalah karakteristik individual dan kontekstual yang berpengaruh terhadap keberhasilan suatu inovasi (Anderson, De Dreu & Nijstad, 2004). Perilaku inovatif ialah penciptaan, pengenalan, dan gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh keuntungan dalam kinerja suatu pekerjaan, kelompok atau organisasi

(Janssen, 2000).

PT. Jasa Rahayu Gumpueng didirikan pada tanggal 01 November 2018, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang angkutan umum antar Kabupaten, dan antar Provinsi, perusahaan ini memiliki 88 unit jumlah armada, diantaranya 47 unit hiace, 27 unit bus, 6 unit dutro, 4 unit L300, 3 unit avanza, dan 1 unit toyota hilux. Sejak didirikannya perusahaan tersebut sudah menampung 95 karyawan yang di tempatkan pada bidang yang sesuai dengan keahlian setiap karyawan, seperti montir, admin, sopir, asisten sopir, petugas loket, pengurus loket, satpam, *cleaning service*, dan staff lainnya.

Angkutan umum memiliki peranan memenuhi kebutuhan manusia akan mobilitas yang semakin tinggi untuk berpindah dari satu tempat ke tempat lain dengan jarak yang jauh maupun jarak dekat. Angkutan umum harus memeberikan pelayanan angkutan yang baik bagi masyarakat yang menjalankan kegiataannya menggunakan angkutan umum. Angkutan umum diselenggarakan dalam upaya memenuhi kebutuhan angkutan yang selamat, aman, nyaman, dan terjangkau (UU RI No. 22 TH. 2009 Pasal 138).

Angkutan umum yang baik adalah angkutan yang memiliki pelayanan yang aman, cepat, murah dan efisien. Pada dasarnya angkutan umum efisien terhadap penggunaan ruas jalan dibandingkan kendaraan pribadi. Permasalahan transportasi yang sering ditemui di Indonesia adalah kurangnya fasilitas pelayanan transportasi. Transportasi umum yang terdapat di Indonesia tidak dilengkapi dengan fasilitas yang memadai. Kondisi fasilitas transportasi yang disediakan membuat masyarakat merasa kurang nyaman dengan layanan yang ditawarkan

oleh transportasi umum tersebut.

Direktur PT. Jasa Rahayu Gumpueng juga menjelaskan untuk mendirikan sebuah perusahaan bidang angkutan umum yang menjual jasa, dibutuhkan visi dan misi yang memberikan pelayanan terbaik agar dapat menarik perhatian masyarakat. Disisi lain direktur PT. Jasa Rahayu Gumpueng menjelaskan bahwa terdapat berbagai kendala dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, hal ini disebabkan oleh karyawan yang sulit mengikuti peraturan perusahaan serta karyawan yang tidak menciptakan dan mendukung gagasan baru untuk masa depan perusahaan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawah kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur sepenuhnya seperti mengatur mesin, model atau gedung (Hasibuan, 2012).

Hal ini dibuktikan dengan wawancara personal bersama direktur dan beberapa karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng.

Kutipan wawancara I :

”jujur saja saya sempat ragu dengan nasib perusahaan kedepannya, karna karyawan di kita ini yaa.. kurang memiliki ide-ide cemerlang untuk perusahaan, saat briefing pun mereka ini pasrah saja dengan keadaan, tidak menyarankan bagaimana yang baik, padahal harapan saya mereka bisa mengamati apa yang dibutuhkan oleh penumpang kemudian kita jalankan bersama. Kalau saya perhatikan mereka ini terlalu monoton, yaa seperti hanya sebatas menjalankan tugas sebagai sopir dan pengemudi, tidak pernah memikirkan bagaimana memberi pelayanan yang akan diberikan kepada penumpang, tidak tau bagaimana cara agar penumpang mau kembali lagi naik jrg, bagaimana bahasa kita dengan penumpang, bahasa, sopan santun kita. Mereka disini kebanyakan apa yaa bahasanya. Bar-bar lah kalau kata anak jaman sekarang, semena-semena, kebiasaan tidak baik dari terminal dibawa kemari.”
(Direktur/Komunikasi personal, 10 Juni 2022)

Kutipan wawancara II :

”dulu saya kerja di PT lain gak ada aturan kek disini, disini kami harus rapat mingguan, laporan waktu berangkat, pakek baju seragam waktu kerja, kadang saya lupa pakai seragam, saya pakai kaos biasa lalu saya ditegur, saya merasa terbebani, disini harus terlalu disiplin, pelayanan harus bagus. JRG ini sampe baju pun di atur. Terus di JRG ini kalau ada penumpang yang eeemmm cacat begitu kami sopir harus menggendong penumpang untuk naik kedalam bus. Kami harus melayani penumpang ini sepenuh hati. Saya pun kadang bingung bagaimana cara agar nampak sepenuh hati itu.” (Karyawan J/Komunikasi personal, 19 Oktober 2022)

Kutipan wawancara III :

”pak bos punya banyak ide, kayak kami harus pake baju seragam untuk tanda pengenalan bahwa kami orang JRG, kami harus rapi, harus ramah, harus beda dari PT PT lain, kalau ide dari saya sih gak ada, gak ada usulan apapun dari saya, karna saya jalanin aja apa yang ada. Tapi memang masih banyak yang langgar aturan dari pak bos, cuma ya mau dibilang apa ya, bagi yang mau ikuti aturan ya bagus, kalau gak mau ya udah. ” (Karyawan DA/Komunikasi personal, 10 Juni 2022)

Berdasarkan hasil wawancara bersama direktur dan beberapa karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng, menunjukkan bahwa masih terdapat masalah perilaku inovatif pada karyawan, hal ini ditandai dengan direktur yang ragu akan masa depan perusahaan karena karyawan terlalu monoton, tidak mengamati kebutuhan penumpang, dan kurang memberikan pelayanan yang baik. Kemudian karyawan J juga mengatakan merasa terbebani dengan peraturan perusahaan dan bingung bagaimana agar tampak sepenuh hati dalam melayan penumpang. Kemudian karyawan D juga mengatakan tidak memiliki ide dan usulan apapun untuk perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif salah satunya yaitu, *openness to experience* (Anderson, De Dreu, & Nijstad 2004 dan Hammond Farr, Neff, Schwall, & Zhao 2011). Mengacu pada teori *big five*

personality, dijelaskan bahwa *openness to experience* merupakan salah satu dimensi yang pada umumnya di gambarkan dengan individu yang imajinatif, memiliki wawasan luas, cerdas, artistik dan berbudaya. Seseorang yang memiliki *openness* yang tinggi akan lebih fleksibelitas dalam berpikir, memiliki rasa ingin tahu, kreatif, imajinatif (Costa & McCrae, 1992).

Penelitian yang dilakukan oleh Khusnah (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif, hipotesis dalam penelitian ini terdapat hubungan positif antara kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku. Artinya, semakin tinggi tingkat kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent*, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif pada individu.

Openness to experience menunjukkan kecenderungan untuk mendapatkan pengalaman baru yang beragam dengan melibatkan berbagai pemikiran dan ide-ide (Costa & McCrae, 1992). Oleh karena itu *openness* merupakan salah satu prediktor penting dalam perilaku kerja inovatif karena selalu terbuka pada pengalaman baru dan perubahan (Scott & Bruce, 1994).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa individu dengan tingkat *openness* yang tinggi akan lebih inovatif dibandingkan individu dengan tingkat *openness* yang rendah.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disebutkan, maka penulis tertarik ingin mengetahui lebih dalam lagi terkait hubungan *openness to experience* dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan dalam penelitian ini ialah “Adakah hubungan antara *openness to experience* dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *openness to experience* dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan wawasan pengetahuan bagi pembaca terkait *openness to experience* dan perilaku inovatif pada karyawan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan perkembangan ilmu psikologi khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan yang bisa diterapkan dalam dunia kerja.
 - b. Bagi karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng, diharapkan agar karyawan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan bacaan dan referensi sehingga dapat mengetahui pentingnya perilaku inovatif dan *openness to experience* dalam dunia kerja

c. Bagi perusahaan PT. Jasa Rahayu Gumpueng, diharapkan agar perusahaan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan bacaan dan referensi sehingga dapat mengetahui lebih dalam terkait teori perilaku inovatif dan teori *openness to experience*.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada hasil beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki karakteristik hampir sama dalam hal kajian dan judul, meskipun terdapat beberapa perbedaan pada subjek, objek, populasi, sampel, lokasi, variabel penelitian dan berbagai metode analisis penelitian yang akan digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Julhanif (2020) tentang Pengaruh Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovatif dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian asosiatif, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sebanyak 66 orang, pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *saturated sample* (sampel jenuh). Sampel dalam penelitian ini adalah 66 orang, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuisioner/angket. Penelitian di atas memiliki perbedaan dengan penelitian ini yaitu dari segi variabel penelitian, jumlah sampel, teknik sampling dan lokasi penelitian.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Nofianti (2021) yang meneliti tentang Perilaku Inovatif dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Milenial. Responden penelitian merupakan 116 karyawan milenial. Penelitian ini

menggunakan desain korelasional dengan pengumpulan data berbentuk kuesioner melalui *google form*. Kuesioner yang digunakan diantaranya adalah skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dari Schaufeli & Bakker untuk mengukur variabel keterikatan kerja. Sedangkan variabel perilaku inovatif diukur menggunakan skala perilaku inovatif dari Setiawan yang merupakan hasil adopsi dan adaptasi dari Janssen. Penelitian di atas memiliki perbedaan dengan penelitian ini yaitu dari segi variabel penelitian, jumlah sampel, teknik sampling dan lokasi penelitian.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Febriani (2019) yang meneliti tentang Hubungan antara Kepribadian Proaktif dengan *Innovative Work Behavior* pada Pekerja *Star Up* Kota Semarang. Sampel penelitian berjumlah 90 pekerja dengan menggunakan salah satu teknik *non probability* sampling adalah *incidental sampling*. Penelitian di atas memiliki perbedaan dengan penelitian ini yaitu dari segi variabel penelitian, jumlah sampel, teknik sampling dan lokasi penelitian.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh (Asyari, 2018) yang meneliti tentang Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan Bagian Pemasaran Pt. Indobismar Surabaya. Penelitian ini dilakukan pada PT. Indobismar Bendul Merisi Surabaya yang sedang mengalami perubahan dengan jumlah responden 65. Metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif dengan teknik sampling populative sampling pada Karyawan PT. Indobismar Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis korelasi *product momen*. Penelitian di atas memiliki perbedaan dengan penelitian ini yaitu dari segi variabel penelitian, jumlah sampel, teknik sampling dan lokasi penelitian.

Penelitian sebelumnya juga telah dilakukan oleh Aprilia (2018) yang meneliti tentang Peran Efikasi Diri Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin. Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin. Penelitian menggunakan probability sampling dengan teknik *simple random sampling* dengan responden sebanyak 140 orang. Analisis data menggunakan regresi sederhana. Penelitian di atas memiliki perbedaan dengan penelitian ini yaitu dari segi variabel penelitian, jumlah sampel, teknik sampling dan lokasi penelitian.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, terkait dengan pembahasan yang akan dikaji dalam penelitian ini, terdapat kesamaan dalam hal pembahasan variabel, baik itu variabel *openness to experience* atau perilaku inovatif yang dikaitkan dengan variabel lainnya. Namun, terdapat pula beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu diantaranya seperti perbedaan pada salah satu variabel terikat maupun variabel bebasnya, juga perbedaan pada subjek juga lokasi penelitiannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perilaku Inovatif

1. Pengertian Perilaku Inovatif

Seseorang yang memiliki perilaku inovatif adalah orang yang sikap kesehariannya selalu berfikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungan yang sifatnya menuju pembaharuan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju berubah menjadi maju guna untuk memiliki nilai tertentu. Individu yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru dalam kehidupan sehari-hari terutama pada dunia kerja (Asyari, 2018)

Perilaku inovatif di definisikan sebagai penciptaan, pengenalan dan penerapan ide baru yang disengaja dalam peran kerja, kelompok atau organisasi untuk memberikan manfaat bagi kelompok dan organisasi. Keuntungan dari inovasi dapat mencakup fungsi organisasi yang lebih baik bagi pekerja, seperti rasio yang lebih tepat antara tuntutan pekerjaan yang dirasakan dan peningkatan kepuasan kerja serta komunikasi interpersonal (West & Farr 1989).

Mengacu pada perspektif Psikologi Organisasi, aktivitas-aktivitas tersebut dinamakan *innovative work behavior* atau perilaku inovatif. Perilaku inovatif sebagai penciptaan, pengenalan, dan gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh keuntungan dalam kinerja suatu pekerjaan, kelompok atau organisasi (Janssen 2000).

Psikologi organisasi menekankan inovasi pada perspektif individu, termasuk di dalamnya adalah karakteristik individual dan kontekstual yang berpengaruh terhadap keberhasilan suatu inovasi (Anderson, De Dreu, & Nijstad 2004). Para pakar di bidang inovasi (Zaltman, et.al., 1973, Axtell, et.al. 2000) beranggapan bahwa perilaku inovatif terdiri atas dua tahapan, yakni tahapan pemunculan gagasan (*intiation*) dan tahapan implementasi gagasan (*implementation*). Pada tahapan pemunculan gagasan, proses inovasi dilakukan dengan cara meminta masukan atau mengumpulkan gagasan inovatif dari para karyawan yang dapat memberikan manfaat ekonomi bagi perusahaan dan karyawan. Selanjutnya, dari sekian banyak gagasan yang muncul maka akan dipilih gagasan terbaik untuk dilanjutkan ke tahapan implementasi.

Menurut De Jong dan Den Hartog (2008) perilaku inovatif adalah perilaku yang menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal baru atau ide-ide kreatif serta keberaniannya mengambil resiko sehingga memberikan manfaat bagi organisasi. Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas. Kedua hal tersebut memang berkaitan tetapi memiliki kontrak 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 seting pekerjaan.

Perilaku inovatif kerja 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 (Messman 2012). 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 (De Jong & Hartog 2010).

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah perilaku yang menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal baru atau ide-ide kreatif serta keberaniannya mengambil resiko sehingga memberikan manfaat bagi organisasi seperti yang dikemukakan oleh De Jong dan Den Hartog (2008) tentang perilaku inovatif. Peneliti mengacu pada teori tersebut karena definisi yang dijelaskan dapat diterapkan pada responden dalam penelitian ini. Teori tersebut juga mampu menggambarkan perilaku inovatif secara lengkap dan spesifik, sehingga tepat digunakan untuk menjawab dan mendeskripsikan permasalahan dalam penelitian ini.

2. Dimensi Perilaku Inovatif

Dimensi perilaku inovatif menurut (De Jong & Hartog 2006; De Jong & Den Hartog 2008; 2010 dalam Rosyiana, 2019) adalah:

a. Idea generation

Dimensi idea generation menjelaskan tentang seputar eksplorasi dalam mengelola suatu permasalahan atau tujuan yang hendak dicapai. Ide-ide tersebut perlu untuk dikomunikasikan dengan orang lain atau media tertulis

b. Idea championing

Merupakan usaha yang dilakukan individu dalam menyampaikan pendapat pribadinya mengenai suatu ide dan mewujudkan ide.

c. Idea implementation

Merupakan rangkaian aktivitas menguji coba ide yang telah ditemukan, hasil uji coba di evaluasi ulang untuk mendapatkan masukan pengembangan ide dan diaplikasikan kembali pada uji coba berikutnya hingga pada akhirnya terwujud suatu produk baru yang dapat diuji, dikembangkan, dimodifikasi, dan di kenalkan kepada pelanggan.

Berdasarkan dimensi yang telah dikemukakan (De Jong & Hartog 2006; De Jong & Den Hartog 2008; 2010) diatas, maka peneliti menggunakan dimensi ini untuk menjadi alat ukur pada penelitian karena lebih komprehensif dan mudah dipahami. Dimensi tersebut adalah *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*. Adapun alasan peneliti menggunakan dimensi tersebut sebagai alat ukur penelitian karena pada dimensi tersebut sudah tergambar sangat jelas dan terperinci mengenai perilaku inovatif sehingga tepat digunakan untuk menjawab dan mendeskripsikan permasalahan dalam penelitian ini.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif

Anderson, De Dreu, dan Nijstad (2004) dan Hammond Farr, Neff, Schwall, dan Zhao (2011) menyebutkan beberapa factor yang mempengaruhi perilaku inovatif, yaitu:

a. Level Individu

1) Kepribadian

Kepribadian *the Big Five Factors*, *openness to experience* atau keterbukaan terhadap pengalaman merupakan faktor dari perilaku inovasi. Aspek kepribadian *originality*, *authoritarianism*, *tolerance of ambiguity*, kepercayaan diri, mandiri dan proaktif juga dapat mempengaruhi inovasi pada level individu (Anderson et al., 2004).

2) Demografi

Individu yang memiliki pengalaman, pengetahuan, pendidikan dan lamanya masa kerja akan lebih mudah memadukan gagasan, fakta, dan peluang-peluang sehingga menimbulkan ide yang kreatif terhadap permasalahan. (Amabile, dalam Hammond et al., 2011)

3) Kemampuan

Hasil studi Anderson, De Dreu, dan Nijstad (2004), menyatakan sebagian faktor kemampuan dapat mempengaruhi perilaku inovasi seperti; intelegensi diatas rata-rata, *task-specific knowleddge*, gaya berpikir *divergent*, dan *ideational*

fluency.

b. Level Tim

Komposisi dan struktur tim ke dalam keragaman anggota kelompok (*team member diversity*), *team size*, dan *tenure*. Tipe kepribadian *openness to experience* dan *task and goal interdependence* dapat mempengaruhi perilaku inovatif dalam tim.

c. Level Organisasi

Struktur organisasi yang cenderung *specialization* atau memiliki beragam spesialis secara positif dapat mempengaruhi perilaku inovatif dalam organisasi. Sementara struktur organisasi yang cenderung *centralization* dan *formalization* akan kurang berinovasi. Kemudian jumlah karyawan, semakin luasnya pangsa pasar dan budaya organisasi yang mendukung karyawan bereksperimen juga dapat mempengaruhi perilaku inovatif dalam organisasi (Anderson et al., 2004).

Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan West and Farr dan studi meta analisis dari Anderson et al., 2004; Hammond et al., 2011 perilaku inovatif dapat dipengaruhi dari faktor multilevel. Level pertama individu yang didalamnya ada kepribadian, demografi, dan kemampuan. Level kedua yaitu Level Tim yang didalamnya ada input-output proses tim. Level ketiga yaitu organisasi yang didalamnya ada sebagian faktor pada organisasi yang mempengaruhi perilaku inovatif.

B. *Openness to Experience*

1. Pengertian *Openness to Experience*

Kesepakatan bersama antara para ilmuwan Psikologi tentang model kepribadian yang komprehensif di kenal dengan istilah *big five personality*, terdiri dari lima traits kepribadian secara umum yaitu *extraversion*, *conscientiousness*, *agreeableness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*. Mengacu pada teori *big five personality*, di jelaskan bahwa *openness to experience* merupakan salah satu dimensi yang pada umumnya di gambarkan dengan individu yang imajinatif, memiliki wawasan luas, cerdas, artistic dan berbudaya. Seseorang yang memiliki *openness* yang tinggi akan lebih fleksibelitas dalam berpikir, memiliki rasa ingin tahu, kreatif, imajinatif (Costa & McCrae, 1992). *Openness to experience* menunjukkan kecenderungan untuk mendapatkan pengalaman baru yang beragam dengan melibatkan berbagai pemikiran dan ide-ide (Costa & McCrae, 1992).

Openness to experience juga dikenal dengan istilah keterbukaan yang memiliki kaitan erat dengan keterbukaan wawasan dan orizinalitas ide. Individu yang terbuka cenderung siap menerima berbagai stimulus yang ada dengan sudut pandang yang terbuka. Individu yang terbuka senang dengan berbagai informasi baru, suka mempelajari sesuatu yang baru, serta dapat menciptakan aktivitas di luar kebiasaan yang ada (Ramadhani, 2012). Keterbukaan juga merepresentasikan karakteristik kepribadian seperti rasa ingin tahu, kebaruan, sopan, estetika, sensitivitas, pemikiran yang mandiri, intelektual dan kreatif (Abdullah, Omar, & Panatik, 2016).

Openness to experience (terbuka terhadap hal-hal baru) merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan keterkaitannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitive terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang tidak cenderung terbuka memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal yang telah ada (Menurut Robbins & Judge, 2008).

Openness to experience merupakan dimensi yang mengukur tingkat penyesuaian seseorang. Jika nilai *Openness* seseorang tinggi, maka seseorang tersebut cenderung terbuka terhadap ide-ide baru. Seseorang muda bertoleransi terhadap perubahan dan senang dengan pengalaman-pengalaman baru. Jika nilai *openness* seseorang rendah, maka individu dapat digolongkan ke dalam golongan *Closed-Minded* yang berarti cenderung tertutup dengan ide-ide baru. Dimensi ini mengamatkan tentang minat seseorang. Orang terpesona oleh hal baru dan inovasi, ia akan cenderung menjadi imajinatif, benar-benar sensitif dan intelektual. Sementara orang yang disisi lain kategori keterbukaannya ia tampak lebih konvensional dan menemukan kesenangan dalam keakraban (Robbins, 2001).

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa bahwa *openness to experience* merupakan salah satu dimensi yang pada umumnya di gambarkan dengan individu yang imajinatif, memiliki wawasan luas, cerdas, artistic dan berbudaya. Pada penelitian ini, peneliti merujuk definisi yang dikemukakan oleh (Costa & McCrae, 1992) karena definisi yang dijelaskan dapat diterapkan pada responden dalam penelitian ini. Teori tersebut juga mampu

menggambarkan *openness to experience* secara lengkap dan spesifik, sehingga tepat digunakan untuk menjawab dan mendeskripsikan permasalahan dalam penelitian ini.

2. Aspek-Aspek Openness to Experience

Costa & McCrae (dalam Nekjudova , 2019) memaparkan beberapa aspek pada *openness to experience*, yaitu:

a. *Openness to action* (keterbukaan pada tindakan)

Keterbukaan pada tindakan ditandai dengan partisipasi dalam berbagai acara dan menikmati kebaruan. Keterbukaan terhadap tindakan juga disebut sebagai aspek psikologis dari motivasi seseorang untuk berpartisipasi dalam sesuatu yang baru dan kompleks.

b. *Openness to ideas* (keterbukaan pada ide)

Keterbukaan pada ide lebih mencakup komponen kognitif. Orang-orang dengan tingkat keterbukaan yang tinggi terhadap ide-ide menunjukkan fleksibilitas yang lebih besar dalam “pemrosesan informasi dan penelitian lingkungan.” Tingkat keterbukaan yang tinggi terhadap ide-ide penuh dengan kemauan untuk mencoba hal-hal baru, mengeksplorasi dan merenungkan perkembangan baru.

c. *Openness to values* (keterbukaan pada nilai-nilai)

Keterbukaan terhadap nilai didefinisikan oleh para peneliti sebagai tingkat kerentanan seseorang untuk berubah. Orang dengan tingkat

keterbukaan yang tinggi terhadap nilai kemungkinan besar akan menolak norma dan tradisi non-tradisional. Keterbukaan terhadap nilai dianggap dapat menentukan apakah seseorang lebih menyukai perubahan dalam beberapa aspek kehidupannya atau tidak.

d. *Openness to aesthetic* (keterbukaan pada keindahan)

Keterbukaan terhadap estetika merupakan salah satu aspek yang paling emosional, yang digambarkan sebagai kemampuan untuk mengevaluasi berbagai bentuk seni, tetapi aspek ini tidak berlaku untuk penilaian jenis seni tertentu. Keterbukaan terhadap estetika ternyata sangat terkait dengan fleksibilitas kognitif dan kecerdasan.

e. *Openness to fantasy* (keterbukaan pada khayalan)

Keterbukaan terhadap fantasi juga sangat berkaitan dengan kecenderungan emosional seseorang. Ini mencakup kecenderungan untuk terlibat dalam fantasi, yang tidak hanya mencakup gambaran pemikiran yang berkembang, tetapi juga kreativitas tingkat tinggi dan emosi tertentu.

f. *Openness to feeling* (keterbukaan pada perasaan)

Keterbukaan terhadap perasaan diakui oleh banyak peneliti, aspek yang paling sulit. Orang-orang seperti itu menghargai emosi, lebih sensitif terhadap peristiwa emosional, dan juga mengalami sebagian besar emosi lebih kuat, yang dalam kasus tertentu dapat menyebabkan frustrasi, karena seseorang mungkin bingung dan diliputi emosi.

Penelitian ini menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Costa & McCrae dalam Nekjudova (2019) yaitu *openness to action*, *openness to ideas*, *openness to values*, *openness to aesthetic*, *openness to fantasy* dan *openness to feelings*. Adapun alasan peneliti menggunakan aspek tersebut sebagai alat ukur penelitian karena pada aspek tersebut sudah tergambaran sangat jelas dan terperinci mengenai *openness to experience* sehingga tepat digunakan untuk menjawab dan mendeskripsikan permasalahan dalam penelitian ini.

C. Hubungan *Openness to Experience* dengan Perilaku Inovatif

Openness to experience dikenal dengan istilah keterbukaan yang memiliki kaitan erat dengan keterbukaan wawasan dan orizinalitas ide. Individu yang terbuka cenderung siap menerima berbagai stimulus yang ada dengan sudut pandang yang terbuka. Individu yang terbuka senang dengan berbagai informasi baru, suka mempelajari sesuatu yang baru, serta dapat menciptakan aktivitas di luar kebiasaan yang ada (Ramadhani, 2012).

Openness to experience merupakan taksonomi *big five personality* yang memiliki domain terluas terkait dengan keingintahuan intelektual, intelektual minat, imajinasi, kreativitas, kecerdasan, minat artistik dan estetika, serta fantasi dan tidak konvensional (Kaufman, 2013). Ciri individu dengan tingkat *openness* tinggi memiliki kemampuan untuk mencari, menemukan, memahami, memanfaatkan informasi, memperlihatkan fleksibilitas yang lebih baik dalam menjelajahi lingkungan dan memproses informasi (Deyoung et al., 2014)

Perilaku inovatif disebut sebagai sikap individu yang diarahkan pada proses penemuan ide, pengenalan ide, dan penerapan ide baru secara terencana

dalam suatu organisasi (Janssen, 2000). Individu yang berperilaku inovatif akan berupaya memecahkan masalah yang dialami dengan trik yang berbeda dari biasanya namun lebih efektif dan efisien, memiliki inisiatif untuk menampilkan idenya, memiliki keberanian tersendiri agar diterima oleh lingkungannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif ialah kepribadian *openness to experience* (Anderson, et al, 2004 dan Hammond et al 2011). *Openness to experience* memiliki ranah yang luas meliputi karakteristik seperti wawasan luas, imajinatif dan orisinalitas. Keterbukaan terhadap pengalaman menggambarkan tingkat pemahaman seseorang pada kreativitas, pengetahuan dan ketertarikan akan hal baru.

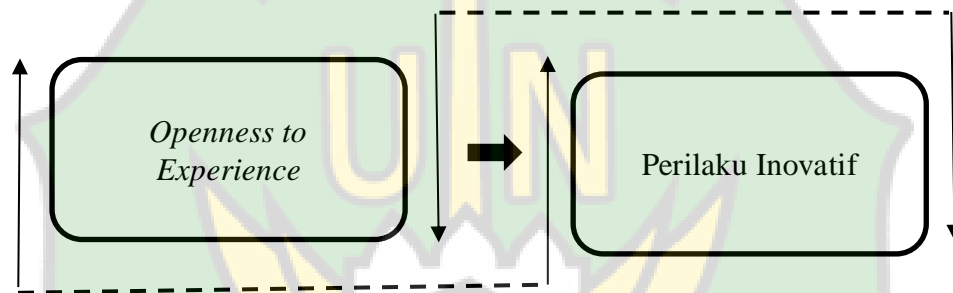
Schumpeter berpendapat bahwa inovatif adalah mengkreasikan dan mengimplementasikan sesuatu menjadi kombinasi yang baru. Dengan berperilaku inovatif seseorang dapat menambahkan nilai produk, pelayanan, proses kerja, pemasaran, sistem pengiriman dan kebijakan, jika hanya bagi perusahaan tapi juga stakeholder dan masyarakat (dalam de Jong & den Hartog, 2003)

Menurut Khusnah (2020), salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif adalah *openness to experience*. Penelitian ini juga mengungkapkan terdapat hubungan positif antara kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif. Artinya, semakin tinggi tingkat kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dan semakin tinggi pula perilaku inovatif pada individu.

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya dengan menggunakan variabel yang hampir sama yaitu *openness to experience* dengan perilaku inovatif,

terdapat hubungan antara kepribadian *openness to experience* dan kemampuan perilaku inovatif, karena menurut penelitian terdahulu memaparkan bahwa individu yang memiliki kepribadian *openness to experience* tinggi merupakan orang-orang yang kreatif dan imajinatif dan individu tersebut dapat berperilaku inovatif dalam organisasi.

Hubungan kedua variabel secara deskripsi dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara *openness to experience* dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng. Artinya semakin tinggi perilaku *openness to experience* pada seseorang, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif seseorang. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *openness to experience* seseorang, maka semakin rendah pula perilaku inovatif yang terdapat pada diri karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Hermawan (2017) pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang bersifat objektif mencakup pengumpulan dan analisis data serta menggunakan metode pengujian statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2017). Metode korelasi dilakukan untuk melihat "Hubungan *Openness To Experience* dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng."

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu *openness to experience*.

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat atau yang di pengaruhi oleh variabel bebas. (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini variable terikatnya yaitu perilaku inovatif.

C. Definisi Operasional

1. *Openness to Experience*

Openness to experience merupakan salah satu kepribadian yang pada umumnya di gambarkan dengan individu yang imajinatif, memiliki wawasan luas, cerdas, artistic dan berbudaya. Seseorang yang memiliki openness yang tinggi akan lebih fleksibilitas dalam berpikir, memiliki rasa ingin tahu, kreatif, imajinatif (Costa & McCrae, 1992). *Openness to experience* menunjukkan kecenderungan untuk mendapatkan pengalaman baru yang beragam dengan melibatkan berbagai pemikiran dan ide-ide (Costa & McCrae, 1992).

Openness to experience dalam penelitian ini diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek- aspek yang dikemukakan oleh Costa & McCrae dalam Nekjudova (2019) memaparkan enam aspek yang terdapat pada *openness to experience*, yaitu: *openness to action*, *openness to ideas*, *openness to value*, *openness to aesthetic*, *openness to fantasy*, dan *openness to feeling*.

2. Perilaku Inovatif

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. Perilaku inovatif dalam penelitian ini diukur menggunakan skala yang

disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh De Jong dan Hartog 2006; De Jong & Den Hartog 2008; 2010) yaitu; *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng yang berjumlah 95 karyawan. Data tersebut diperoleh peneliti dari kantor PT. Jasa Rahayu Gumpueng tahun 2022.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu subjek. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi sebenarnya.

Penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena jumlah populasi relatif kecil atau sedikit sehingga peneliti mengambil semua populasi yang

berjumlah 95 karyawan pada PT. Jasa Rahayu Gumpueng

E. Teknik Pengumpulan Data

Tahap pertama yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah mempersiapkan alat ukur. Alat ukur yang digunakan adalah dua Skala Psikologi yaitu skala *opennes to experience* dan perilaku inovatif. Aspek dari variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator dan dari indikator tersebut maka diturunkan untuk membuat aitem instrumen berupa pernyataan dalam bentuk *favorable* (F) dan *unfavorable* (UF). Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek variabel yang diteliti, sedangkan pernyataan *unfavorable* merupakan pernyataan yang tidak mendukung atau memihak terhadap objek variabel yang diteliti (Azwar S., 2016)

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif yang berupa jawaban yang Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban dapat diberikan skor dari 4 sampai 1 untuk aitem *favorable* dan 1 sampai 4 untuk aitem *unfavorable*. Masing-masing *skala* memiliki 4 alternatif jawaban. Pernyataan yang ada dalam kedua skala terdiri dari item *favorable* dan aitem *unfavorable*. Item *favorable* adalah item yang mendukung secara positif terhadap satu pernyataan tertentu, sedangkan item *unfavorable* adalah item yang tidak mendukung secara positif terhadap satu pernyataan tertentu (Sugiyono, 2017)

Dalam penelitian ini terdapat dua skala yang akan digunakan, yaitu skala *openness to experience* dan perilaku inovatif.

1. Skala *Openness to Experience*

Openness to experience dapat diukur menggunakan skala *openness to experience* yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Costa & McCrae dalam Nekjudova (2019) yaitu: *openness to action*, *openness to ideas*, *openness to value*, *openness to aesthetic*, *openness to fantasy*, dan *openness to feeling*.

Tabel 3.1
Blue print *openness to experience*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Total	
			F	UF		
1.	<i>Openness to action</i>	1. Berpartisipasi dalam berbagai acara	1 & 8	20	10	20%
		2. Menikmati kebaruan	43 & 18	5		
		3. Berpartisipasi dalam sesuatu yang baru	21	7		
		4. Berpartisipasi dalam sesuatu yang kompleks	9	15		
2.	<i>Openness to ideas</i>	1. Menunjukkan fleksibilitas yang lebih besar dalam pemrosesan informasi	13 & 45	10	12	24%
		2. Menunjukkan fleksibilitas yang lebih besar dalam pengamatan lingkungan	19	14		
		3. Memiliki kemauan untuk mencoba hal-hal baru	12	22		
		4. Memiliki kemauan untuk mengeksplorasi hal baru	3 & 29	25		
		5. Memikirkan perkembangan baru	2	23		

3.	<i>Openness to values</i>	1. Menolak norma modern	4	11		
		2. Menolak tradisi modern	17	48	6	12%
		3. Menyukai perubahan dalam beberapa aspek kehidupan	16	46		
4.	<i>Openness to aesthetic</i>	1. Memiliki kemampuan untuk mengevaluasi berbagai bentuk seni	27 & 50	44 & 47		
		2. Memiliki fleksibilitas kognitif	38	41	8	16%
		3. Memiliki fleksibilitas kecerdasan	32	36		
5.	<i>Openness to fantasy</i>	1. Mempunyai gambaran pemikiran yang berkembang	28	35		
		2. Memiliki kreativitas tingkat tinggi	33	6	6	12%
		3. Memiliki emosi tertentu	40	34		
6.	<i>Openness to feeling</i>	1. Efektif dalam mengatur emosi	37	42		
		2. Melihat hal-hal yang bermanfaat	39	31	8	16%
		3. Mampu mengatasi masalah yang mereka hadapi dengan lebih baik	49	24		
		4. Berusaha untuk berpikir positif	26	30		
Total			27	23	50	100%

2. Skala perilaku inovatif

Perilaku inovatif dapat diukur menggunakan skala perilaku inovatif yang disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh De Jong dan Hartog 2006; De Jong & Den Hartog 2008; 2010 dalam Rosyiana, 2019) yaitu;

idea generation, idea championing, dan idea implementation.

Tabel 3. 2
Blue print perilaku inovatif

No	Aspek	Indikator	Aitem		Total	
			F	UF		
1.	<i>Idea generation</i>	1. Menjelaskan tentang seputar eksplorasi	1 & 10	15	9	26%
		2. Menjelaskan seputar eskplorasi dalam	3 & 2	5		
		3. Ide-ide baru tersebut perlu untuk	27 & 28	32 & 24		
2.	<i>Idea championing</i>	1. Usaha yang dilakukan individu	21 & 8	4	7	20%
		2. Usaha yang dilakukan individu	9 & 12	7		
3.	<i>Idea implemantation</i>	1. Rangkaian aktivitas menguji coba ide yang	11 & 14	22	18	52%
		2. Mengevaluasi ulang untuk mendapatkan	13 & 18	16 & 31		
		3. Mengaplikasikan ide kembali pada uji coba	20	17		
		4. Terwujud suatu produk baru yang dapat	6 & 5	30 & 35		
		5. Memodifikasi pruduk baru yang dapat duji	23 & 34	29		
		6. Mengenalkan produk baru kepada pelanggan	26	33		
Total			20	14	34	100%

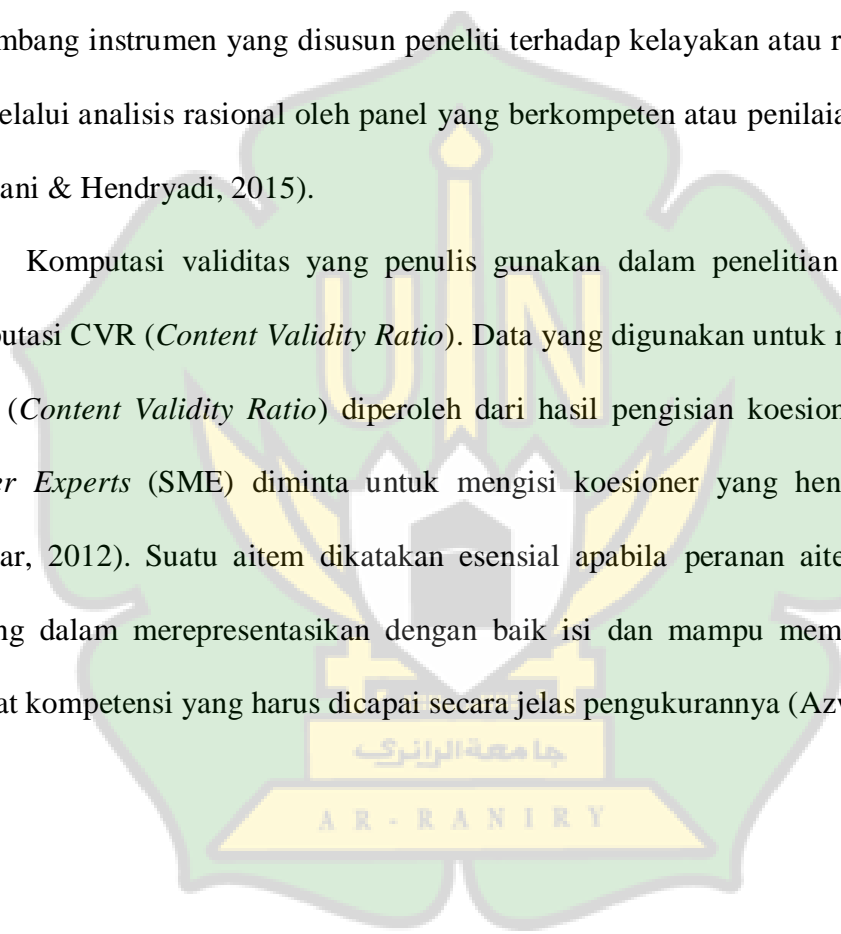
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Menurut Azwar (2016) validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut mejalankan fungsi ukurnya sesuai dengan tujuan dilakukan pengukuran tersebut. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Menurut

Azwar (2016) validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert review* oleh beberapa orang reviewer untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Validitas alat ukur dicari dengan menggunakan (*expert judgement*) yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian untuk menimbang instrumen yang disusun peneliti terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau penilaian para ahli (Suryani & Hendryadi, 2015).

Komputasi validitas yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah komputasi CVR (*Content Validity Ratio*). Data yang digunakan untuk menghitung CVR (*Content Validity Ratio*) diperoleh dari hasil pengisian koesioner. *Subject Matter Experts* (SME) diminta untuk mengisi koesioner yang hendak diukur (Azwar, 2012). Suatu aitem dikatakan esensial apabila peranan aitem tersebut penting dalam merepresentasikan dengan baik isi dan mampu memperlihatkan tingkat kompetensi yang harus dicapai secara jelas pengukurannya (Azwar, 2012).



Penilaian apakah suatu aitem esensial dan relevan atau tidak dengan tujuan pengukuran skala, dengan menggunakan lima tingkatan skala mulai dari 1 (sama sekali tidak esensial dan tidak relevan) sampai dengan 5 (sangat esensial dan sangat relevan). Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00, dengan CVR = 0,00 berarti bahwa 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan karenanya valid (Azwar, 2016). Adapun statistik CVR dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = \frac{2ne - 1}{n}$$

Keterangan:

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu item “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

2. Uji Daya Beda

Sebelum peneliti melakukan analisis reliabilitas, peneliti terlebih dahulu melakukan analisis daya beda aitem yaitu sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar S, 2016). Perhitungan daya beda aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari Pearson. Berikut rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson.

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - \frac{(\sum i)(\sum x)}{n}}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum x^2 - (\sum x)^2/n]}}$$

Keterangan:

i = Skor aitem

x = Skor skala

n = Banyaknya responden

Aitem yang mempunyai daya beda yang baik adalah aitem yang berkorelasi secara positif dan signifikan. Kriteria dalam pemilihan aitem yang penulis gunakan berdasarkan korelasi aitem total yaitu menggunakan batasan $r_{ix} \geq 0,25$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,25 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki harga r_{ix} kurang dari 0,25 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016).

3. Reliabilitas

Pengertian reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi alat ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2012). Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan formula *Cronbach's Alpha* yang dihitung pada item-item yang telah dianggap layak. Pengujian reliabilitasnya menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Perhitungan ini dilakukan dengan komputer menggunakan program *Statistical Package for Sosial Science SPSS version 25.0 for Windows* dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2016).

$$\alpha = 2 [1 - (s_{y1}^2 + s_{y2}^2) / s_x^2]$$

Keterangan :

s_{y1}^2 dan s_{y2}^2 = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

s_x^2 = Varian skor X

Tabel 3.4.
Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach's

Kriteria	Koefisien
Sangat Reliabel	>0.900 (Sangat Tinggi)
Reliable	0.700-0.900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	0.400-0.700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0.200-0.400 (Rendah)
Tidak Reliabel	<0.200 (Sangat Rendah)

Berdasarkan tabel di atas, jika nilai di atas 0,7 maka skala dapat dinyatakan reliabel atau terpercaya

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Prasyarat

a. Uji normalitas sebaran

Uji normalitas merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui distribusi data dari hasil penelitian normal atau tidak. Data dinyatakan normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. (Priyanto, 2011). Gunawan (2015) Uji normalitas sebaran merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (p) hitung lebih besar dari nilai signifikansi (p) tabel 0,05 ($p > 0,05$), dengan menggunakan rumus *kolmogorov smirnov*.

b. Uji linieritas

Uji linieritas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian linier atau tidak. Dua variabel dikatakan linier apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, ini menyatakan bahwa model regresi adalah linier (Priyanto, 2011).

Uji linearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua

variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik garis lurus apabila nilai signifikan pada linieritas kurang dari 0,05 (Gunawan, 2015). Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* yang terdapat pada *SPSS 22.0 for windows*.

2. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji prasayarat, peneliti melakukan uji hipotesis untuk melihat ada atau tidaknya korelasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan positif antara *openness to experience* dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng”. Untuk menguji hipotesis tersebut, teknik analisis data yang dapat digunakan adalah korelasi *product moment* dari Pearson untuk data yang berdistribusi normal dan korelasi *rho* (ρ) dari Spearman untuk data dengan distribusi tidak normal. Menurut Periantalo (2016), koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila nilai $p < 0,05$. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melalui bantuan komputer dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 26.0 for Windows*.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X dan Y
- $\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian skor X dan skor Y
- $\sum x$ = Jumlah skor skala variabel X

Σy = Jumlah skor skala variabel Y
N = Banyak Subjek



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi dan Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng yang berjumlah 95 karyawan, dengan jumlah sampel 95 karyawan. Data demografi sampel dapat dilihat pada gambar dibawah

1. Subjek Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa sampel berumur 20-30 tahun berjumlah 53 orang (55,7%), berumur 31-40 tahun berjumlah 23 orang (24,2%), dan berumur 41-50 tahun berjumlah 19 orang (20%).

Pemaparan diatas dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia Berdasarkan WHO

Tabel 4.1

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Umur

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah	Persentase
Umur	20-30	53	55,7%
	31-40	23	24,2%
	41-50	19	20%
Jumlah		95	100%

2. Subjek Berdasarkan Bidang/Pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa sampel yang bekerja di bidang komisaris berjumlah 1 orang (1%), bidang petugas loket berjumlah 9 orang (9,4%), bidang sopir berjumlah 71 Orang (74, 7), bidang security berjumlah 2 orang (2%), bidang montir berjumlah 3 orang (3%), bidang admin keuangan berjumlah 1 orang (1%), bidang marketing berjumlah 2 orang (2%), dan karyawan lainnya berjumlah 6 orang (6%).

Tabel 4.2
Data Demografi Berdasarkan Bidang/Pekerjaan

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah	Persentase
Bidang/Pekerjaaan	Komisaris	1	1%
	Petugas Loker	9	9,4%
	Sopir	71	74,7%
	Security	2	2%
	Montir	3	3%
	Admin Keuangan	1	1%
	Marketing	2	2%
	Karyawan Lainnya	6	6%
Jumlah		95	100%

B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mempersiapkan surat permohonan izin penelitian yaitu ke bagian akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, selanjutnya peneliti memberikan surat permohonan izin tersebut kepada bagian Administrasi PT. Jasa Rahayu Gumpueng, pada Senin, 29 november 2022. Selanjutnya, pihak PT. Jasa Rahayu Gumpueng memberikan izin kepada peneliti untuk pengumpulan data dengan memberikan surat izin.

2. Persiapan Penelitian

a. Hasil Validasi alat ukur

Validasi penelitian ini menggunakan komputasi *conten validity ratio* skala *openness to experience* dan skala perilaku inovatif yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgment* dari tiga orang *expert* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah disusun dinilai oleh tiga orang *expert judgment*. Hasil *CVR* dapat dilihat pada tabel 4.1 dan tabel 4.2 :

Tabel 4. 1
Koefisien CVR Skala Openness to experience

No	Koefisien CVR	No.	Koefisien CVR	No.	Koefisien CVR	No.	Koefisien CVR
1	1	16	1	31	1	46	1
2	1	17	1	32	1	47	1
3	1	18	1	33	1	48	1
4	1	19	1	34	1	49	1
5	1	20	1	35	1	50	1
6	1	21	1	36	1		
7	1	22	1	37	1		
8	1	23	1	38	1		
9	1	24	1	39	1		
10	1	25	1	40	1		
11	1	26	1	41	1		
12	1	27	1	42	1		
13	1	28	1	43	1		
14	1	29	1	44	1		
15	1	30	1	45	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* pada skala *openness to experience* didapatkan data bahwa semua koefisien *CVR* menunjukkan nilai di atas (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

Tabel 4. 2
Koefisien CVR Skala Perilaku Inovatif

No	Koefisien CVR	No.	Koefisien CVR	No.	Koefisien CVR	No.	Koefisien CVR
1	1	11	1	21	1	31	1
2	1	12	1	22	1	32	1
3	1	13	1	23	1	33	1
4	1	14	1	24	1	34	1
5	1	15	1	25	1		
6	1	16	1	26	1		
7	1	17	1	27	1		
8	1	18	1	28	1		
9	1	19	1	29	1		
10	1	20	1	30	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* pada skala perilaku inovatif, didapatkan data bahwa semua koefisien *CVR* menunjukkan nilai di atas (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

b. Hasil analisis daya beda Aitem

Hasil analisis daya beda aitem pada penelitian ini, peneliti menggunakan *tryout* terpakai. *Tryout* terpakai adalah suatu teknik untuk menguji validitas dan reliabilitas dengan cara satu kali pengambilan data dan hasil uji coba langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Pengambilan data dilakukan PT. Jasa Rahayu Gumpueng pada Selasa 29 November 2022 sampai Rabu 30 November 2022, pada 95 karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng. Subjek diminta untuk mengisi kuesioner menggunakan *googleform* yang berisi dua skala yaitu skala *openness to experience* dan skala perilaku inovatif. Berdasarkan proses uji coba pada kedua skala tersebut diperoleh hasil dan selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan IBM SPSS *Statistics 26.0* Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala *openness to experience* dan perilaku inovatif dapat dilihat pada tabel 4.3 dan 4.4 di bawah ini:

Tabel 4. 3

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Openness to experience

No	rix	No.	rix	No.	rix	No.	Rix
1	0,429	16	0,104	31	0,576	46	0,625
2	0,320	17	0,488	32	0,424	47	0,527
3	0,396	18	0,402	33	0,443	48	0,521
4	0,376	19	0,505	34	0,480	49	-0,003
5	0,369	20	0,669	35	0,706	50	-0,072
6	0,366	21	0,515	36	0,644		
7	0,514	22	0,506	37	-0,020		
8	0,362	23	0,592	38	0,410		
9	0,247	24	0,531	39	0,083		
10	0,499	25	0,626	40	0,334		
11	0,431	26	0,293	41	0,537		
12	0,281	27	0,487	42	0,532		
13	0,114	28	0,476	43	0,190		
14	0,617	29	0,438	44	0,674		
15	0,613	30	0,483	45	0,525		

Berdasarkan tabel 4.3 di atas ditemukan bahwa dari total 50 aitem *openness to experience* terdapat 8 aitem yang memiliki nilai korelasi aitem total kurang dari 0,25 yaitu aitem 9, 13, 16, 37, 39, 43, 49 dan 50. Oleh karena itu, aitem-aitem tersebut dinyatakan gugur dan 42 aitem yang tersisa dapat digunakan untuk penelitian

Berikut akan dipaparkan tabel koefisien daya beda aitem pada skala perilaku inovatif :

Tabel 4. 4
Koefisien Daya Beda Aitem Perilaku inovatif

No	rix	No.	Rix	No.	rix.	No.	Rix
1	0,534	11	-0,126	21	0,500	31	0,672
2	0,530	12	0,338	22	-0,175	32	0,597
3	0,566	13	0,267	23	0,448	33	0,697
4	0,513	14	0,469	24	0,585	34	0,424
5	0,628	15	0,620	25	0,591		
6	0,606	16	0,632	26	0,573		
7	0,600	17	0,510	27	0,395		
8	0,526	18	0,462	28	0,426		
9	0,570	19	0,519	29	0,643		
10	0,587	20	0,541	30	0,565		

Berdasarkan tabel 4.4 di atas ditemukan bahwa dari total 34 aitem perilaku inovatif terdapat 2 aitem yang memiliki nilai korelasi aitem total kurang dari 0,25 yaitu aitem 11, dan 22. Oleh karena itu, aitem-aitem tersebut dinyatakan gugur dan 32 aitem yang tersisa dapat digunakan untuk penelitian.

c. Hasil analisis reliabilitas alat ukur

Hasil analisis reliabilitas uji coba tahap pertama pada skala *openness to experience* $\alpha = 0,925$ selanjutnya hasil analisis reliabilitas pada skala *openness to experience* tahap kedua diperoleh $\alpha = 0,936$. Sedangkan analisis reliabilitas tahap pertama pada skala perilaku inovatif diperoleh $\alpha = 0,927$ selanjutnya hasil analisis reliabilitas pada skala perilaku inovatif tahap kedua diperoleh $\alpha = 0,932$

Berdasarkan hasil validitas dan reliabilitas di atas, peneliti memaparkan blue print terakhir dari kedua skala tersebut sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 4.5 dan 4.6.

Tabel 4. 5
Blue print Akhir Skala Openness to experience

No	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1	<i>Openness to action</i>	1, 8, 18, 21	20, 5, 7, 15	8
2	<i>Openness to idea</i>	45, 19, 12, 3, 29, 2	10, 14, 22, 25, 23	11
3	<i>Openness to value</i>	4, 17	11, 48, 46	5
4	<i>Openness to aesthetic</i>	27, 38, 32	44, 47, 41, 36	7
5	<i>Openness to fantasy</i>	28, 33, 40	35, 6, 34	6
6	<i>Openness to feeling</i>	26	42, 31, 24, 30	5
Total				42

Tabel 4. 6
Blue print Akhir Skala Perilaku inovatif

No	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1	<i>Idea generation</i>	1, 10, 3, 2, 27, 28	15, 5, 32, 24	9
2	<i>Idea championing</i>	21, 8, 19, 12	4, 7	6
3	<i>Idea Implemantion</i>	4, 13, 18, 20, 6, 5, 23, 34, 26	16, 31, 17, 30, 35, 29, 33	17
Total				32

3. Analisis Data Penelitian

Proses pengumpulan data penelitian berlangsung 2 hari yaitu mulai dari tanggal 29 november 2022 sampai 30 november 2022. Adapun penyebaran skala dilakukan dengan mengirimkan link *g-form* secara *online*

<https://forms.gle/MMcZNTA39wSHu4Nb7>. Peneliti mengirimkan *link* secara personal melalui *Whatsaap* pada direktur PT. Jasa Rahayu Gumpueng, sehingga *link* tersebut diteruskan melalui grub *Whatsaap* sesuai data yang diperlukan oleh peneliti. Adapun syarat untuk mengisi skala *online* tersebut, responden harus sesuai dengan karakteristik atau kriteria penelitian yang ditentukan oleh peneliti. Jika karakteristik atau kriteria tersebut sesuai dengan keadaan responden maka subjek dapat mengisi skala *online* tersebut. Setelah semua skala terkumpul kembali sejumlah yang dibutuhkan, proses pengumpulan data dihentikan dan penelitian dilanjutkan ke tahap tahapan pengolahan data.

C. Analisis Data Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Karena kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi (Azwar, 2012).

a. Skala *Openness to experience*

Peneliti menguraikan analisis secara deskriptif terhadap *openness to*

experience berupa analisis data hipotetik untuk melihat kemungkinan yang terjadi di lapangan dan analisis data empirik untuk melihat keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan. Deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4. 7
Deskripsi Data Penelitian *Openness to experience*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Openness to experience</i>	168	42	105	21	168	103	141	14

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min) / 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks}-\text{skor min}) / 6$

Berdasarkan hasil uji statistik data penelitian pada tabel 4.9 di atas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 43, maksimal 172, nilai rerata 107,5 dan standar deviasi 21,5 Sedangkan data empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 107, maksimal 172, nilai rerata 141 dan standar deviasi 14. Deskripsi data hasil penelitian tersebut, dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian pada skala *openness to experience*.

Rendah = $X < M - 1SD$

Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan

X = Rentang butir pernyataan

M = Mean (rata rata)

SD = Standar Deviasi

Tabel 4. 8
Kategorisasi *Openness to experience*

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 127$	17	17,9%
Sedang	$127 \leq X < 155$	59	62,1%
Tinggi	$155 \leq X$	19	20,0%
Jumlah		95	100%

Hasil kategorisasi *openness to experience* pada karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng secara keseluruhan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *openness to experience* pada kategori rendah yaitu sebanyak 17 karyawan (17,9%), kategori sedang sebanyak 69 karyawan (62,1%), dan sisanya berada pada kategori tinggi sebanyak 19 karyawan (20,0%). Maka dapat disimpulkan bahwa *openness to experience* pada karyawan PT. Jasa Rahayu berada pada kategori sedang.

Tabel 4. 9
Deskripsi data penelitian perilaku inovatif

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Perilaku inovatif	128	32	80	16	128	84	105	11

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min) / 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) / 6$

Berdasarkan hasil uji statistik data penelitian pada tabel 4.9 di atas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 32, maksimal 128, nilai rerata 80, dan standar deviasi 16 Sedangkan data empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah sebesar 84, maksimal 128, nilai

rerata 105 dan standar deviasi 11. Deskripsi data hasil penelitian tersebut, dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian pada skala perilaku inovatif.

Tabel 4. 10
Kategorisasi Perilaku inovatif

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 94$	13	13,7%
Sedang	$94 \leq X < 116$	65	68,4%
Tinggi	$116 \leq X$	17	17,9%
Jumlah		95	100%

Hasil kategorisasi perilaku inovatif pada karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng secara keseluruhan menunjukkan bahwa perilaku inovatif yang berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 13 karyawan (13,7%), yang berada pada kategori sedang sebanyak 65 karyawan (68,4%), dan sisanya berada pada kategori tinggi sebanyak 17 karyawan (17,9%). Maka dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif pada karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng berada pada kategori sedang.

2. Analisis uji prasyarat

a. Normalitas Sebaran

Uji normalitas adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2011). Pada penelitian ini uji normalitas secara *nonparametric* dengan menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov test* dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 26.0 for Windows*. Kaidah yang digunakan yaitu apabila nilai $p > 0,05$, maka data penelitian dapat

dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai $p < 0,05$ maka data penelitian dapat dinyatakan tidak berdistribusi normal (Santoso, 2017). Berikut hasil uji normalitas sebaran data penelitian.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel Penelitian	Koefisien K-SZ	P
<i>Openness to experience</i>	138,35	0,437
Perilaku inovatif	105,56	0,242

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.11 di atas, diperoleh nilai $p > 0,05$ pada variabel *openness to experience* yaitu 0,437, pada variabel perilaku inovatif dan 0,242 pada variabel perilaku inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis variabel *openness to experience* dan variabel perilaku inovatif memenuhi kaidah uji normalitas sebaran. Kesimpulannya, skala *openness to experience* dan skala perilaku inovatif berlaku untuk seluruh populasi.

b. Uji Linearitas Hubungan

Uji linieritas hubungan digunakan untuk mengetahui apakah variabel x dan y yaitu *openness to experience* dengan perilaku inovatif memiliki hubungan yang linear atau tidak. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas kedua hubungan yaitu variabel bebas dan variabel terikat adalah jika $p < 0,05$ maka hubungannya linier dan sebaliknya jika $p < 0,05$ maka hubungannya tidak linier.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel Penelitian	Linearity	P
<i>Openness to experience</i> dengan perilaku inovatif	170,86	0,000

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 26.0* diperoleh *linearity* = 179,86 dan $p = 0,000$ ($p > 0,05$). Hal ini berarti kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara *openness to experience* dengan perilaku inovatif. Artinya data tersebut dapat digunakan untuk uji hipotesis.

3. Analisis Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat dilakukan, peneliti selanjutnya melakukan uji hipotesis. Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa apabila pada saat uji normalitas dilakukan data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal, maka analisis data secara parametrik tidak dapat digunakan. Sehingga pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan secara parametrik. Metode statistika parametrik merupakan suatu metode analisis data yang dapat digunakan tanpa memperhatikan bentuk distribusinya sehingga statistika ini sering juga disebut metode bebas sebaran (*distribution free methods*) (Nugroho & Vusvitasari, 2008). Uji hipotesis secara parametrik yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* dari *pearson*. Metode ini digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara kedua variabel. Berikut hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan.

Tabel 4. 13
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	<i>Paerson Correlation Product Moment</i>	P
<i>Openness to experience</i> dengan perilaku inovatif	0,777	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r) = 0,777 dengan signifikansi 0,000 hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *openness to experience* dengan perilaku inovatif. Hal ini berarti hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara variabel *openness to experience* dengan perilaku inovatif. Hal ini bermakna semakin tinggi *openness to experience*, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif. Berikut sumbangan relatif hasil penelitian dari kedua variabel yang dapat dilihat pada tabel *Analisis Measure of Association* berikut ini:

Tabel 4. 14.
Analisis Measure of Association

Variabel Penelitian	r^2
<i>Openness to experience</i> dengan Perilaku inovatif	0,604

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.14 di atas ditemukan bahwa pada penelitian ini diperoleh sumbangan relatif dari kedua variabel senilai 0,604. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat 60% pengaruh *openness to experience* dengan perilaku inovatif, kemudian 40% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *openness to experience* dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng. Analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *openness to experience* dengan perilaku inovatif (hipotesis diterima) dengan koefisien korelasi (r) = 0,777 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi *openness to experience* maka semakin tinggi perilaku inovatif yang dimiliki karyawan sebaliknya semakin rendah *openness to experience* maka semakin rendah perilaku inovatif pada karyawan.

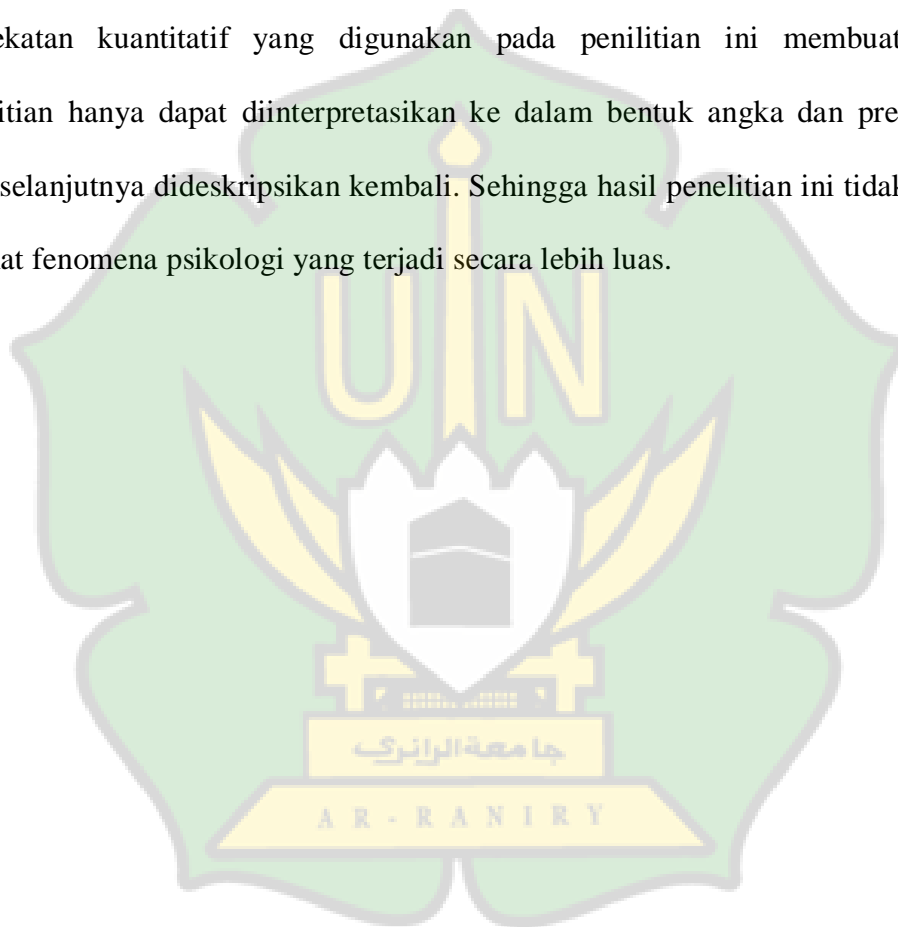
Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Khusnah (2020), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir divergent dengan perilaku inovatif dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi ($r^2 = 0,584$). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima yang berarti terdapat hubungan positif antara kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.

Perilaku inovatif merupakan suatu tindakan individu yang ditujukan pada proses penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan baru secara sengaja dalam suatu organisasi untuk memperoleh keuntungan dan manfaat dalam kinerja suatu organisasi (Janssen, 2000; Kleysen & Street, 2001). Selain itu, perilaku inovatif dapat dipengaruhi dari beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif dibagi menjadi tiga level yakni level individu, level kelompok dan level organisasi. Pada penelitian ini akan berfokus pada faktor level individu seperti yang disebutkan Hammond, Neff, Farr, Schwall & Zhao (2011) dan Anderson, De Dreu & Nijstad (2004) yaitu salah satu trait kepribadian *the big five factor* yaitu kepribadian *openness to experience*.

Berdasarkan hasil pemaparan penelitian di atas, ditemukan bahwa kedua variabel yang diujikan pada penelitian ini yaitu *openness to experience* dan

perilaku inovatif memiliki hubungan yang positif dan sangat signifikan, sehingga *openness to experience* memiliki kontribusi yang besar dalam perilaku inovatif pada karyawan. Apabila *openness to experience* tinggi, maka karyawan akan memiliki perilaku inovatif yang tinggi pula.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, salah satunya yaitu pendekatan kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini membuat hasil penelitian hanya dapat diinterpretasikan ke dalam bentuk angka dan presentasi yang selanjutnya dideskripsikan kembali. Sehingga hasil penelitian ini tidak dapat melihat fenomena psikologi yang terjadi secara lebih luas.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, maka diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,777 dengan signifikansi 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *openness to experience* dengan perilaku inovatif pada karyawan. Artinya, semakin tinggi *openness to experience* maka semakin tinggi perilaku inovatif yang dimiliki karyawan sebaliknya semakin rendah *openness to experience* maka semakin rendah perilaku inovatif pada karyawan pada PT. Jasa Rahayu Gumpueng. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis bagi yang akan meneliti dengan variabel yang serupa adalah :

1. Bagi subjek penelitian

Diharapkan tetap menjaga dan meningkatkan perilaku inovatif dengan membiasakan diri melakukan berbagai hal baru dan menciptakan ide baru yang bermanfaat bagi masa depan perusahaan.

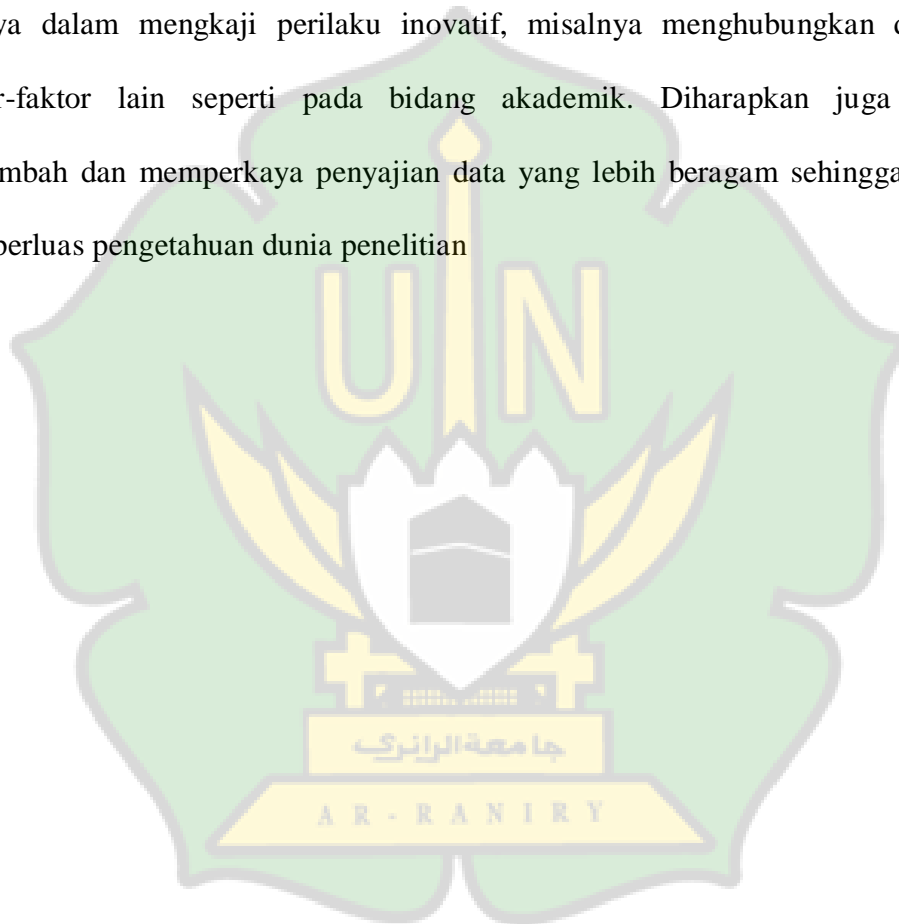
2. Bagi PT. Jasa Rahayu Gumpueng

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang positif untuk meningkatkan kompetensi karyawan khususnya karyawan PT. Jasa Rahayu

Gumpueng, serta mampu menjadikan tolak ukur dalam penelitian ini agar yang berhubungan dengan keterbukaan terhadap wawasan, dan pengetahuan mengenai pentingnya perilaku inovatif agar bermanfaat bagi masa depan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor lainnya dalam mengkaji perilaku inovatif, misalnya menghubungkan dengan faktor-faktor lain seperti pada bidang akademik. Diharapkan juga dapat menambah dan memperkaya penyajian data yang lebih beragam sehingga dapat memperluas pengetahuan dunia penelitian



DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N., Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state of the science. *Journal of organization behavior*, 25(2), 147-173.
- Anshori, M. &. (2017). *Metodelogi penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Airlangga UniversitasPress.
- Asyari, M. T. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Indobismar Surabaya. *Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*, (p. xi). Surabaya.
- Azwar. (2008). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2012). *Realibitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self Leadership Skills and Innovative behavior at work. *International journal manpower*, 27(1), 75-90.
- Costa, & McCrae. (2019). Six aspects of openness to experience. *Nekjudova*, 10(2), 78-81.
- De Jong, J., & Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Journal of creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- Donenberg, G. R., & Maryland. (2005). Youths and HIV/AIDS: Psychiatry's Role in a. *J. Am. Acad. Child. Adol. Psychiatry*, 44, 728-747., 728-747.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan Antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan. *Hubs Asia*, 18(2), 77-88.
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Febriani, R. (2019). Hubungan antara kepribadian proaktif dengan innovative work behavior pada pekerja star up kota semarang. *Universitas Negeri*

Semarang, (p. i). Semarang.

- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. . Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Hammond, M. M., Nef, N. L., Farr, J. L., & dll. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A metaanalysis. *Psychology of aesthetics, creativity, and the arts.*, 5(1), 90-105.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of occupational and organizational psychology*, 7(3), 287-302.
- Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *The academy of managemnt journal*, 44(5), 1039-1050.
- Julhanif, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervning Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, (p. i). Medan.
- Juliansyah, N. (2012). *Metodelogi penelitian skripsi, tesis dan disertasi karya ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Juliansyah, N. (2012). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi Karya Ilmiah. Cetakan Kedua*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- McCrae, & Costa. (2019). Six Aspect of openness to experience. *Nekljuldova*, 10(2), 78-81.
- McCrea, R. R., & Paul T. Costa, J. (2003). *Personality in Adulthood*. New York: The guilford press.
- Ningrum, W. R., & Abdullah, S. M. (2021). Innovative behavior in teachers: A literature review. *Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 201-214.
- Noerant, S. O., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engagement Pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 354-361.
- Nofianti, S. E. (2021). Perilaku Inovatif dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Milenial. *Universitas Islam Indonesia*, (p. i). Yogyakarta.

- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana. Purwono dan Sri Suharmini.
- Nurmala, S., & Widyasari, S. D. (2021). Self efficacy dan openness terhadap perilaku kerja inovatif pada kementerian dalam negeri. *Jurnal Psikologi*, 4(2), 92-94.
- Paul T. Costa, J., & R.McCrae, R. (1992). Normal Personality Assesment in Clinical Practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4, 5-13.
- Pratiwi, B. R., & Salendu, A. (2021). Hubunga openness to experience terhadap perilaku kerja inovatif: Peran ambidextrous organization culture sebagai moderator. *Psikologika*, 26(1), 335-352.
- Priyatno. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Jogyakarta: Mediakom.
- Putri, A. P., & Etikariena, A. (2015). Pengaruh trait kepribadian big five terhadap perilaku inovatif karyawan di tempat kerja pada PT. X dan PT. Y. *Jurnal Psikogenesis*, 3(2), 208-220.
- Renald Khasali, P. D. (2007). *Re-code your change DNA*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative behavior at work*. Yogyakarta: CV. Budi utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&d*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Afabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, F., & Lizarti. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat. *Jasiora*, 4(3), 238-249.



LAMPIRAN

KUESIONER SKALA *OPENNESS TO EXPERIENCE*

AITEM	SS	S	TS	STS
1. Saya ikut serta mempersiapkan segala keperluan untuk acara yang diselenggarakan oleh perusahaan				
2. Saya sering ngopi bersama rekan kerja sambil memikirkan bagaimana konsep bus di masa yang akan datang				
3. Saya pernah mencari tau tentang bus model double decker (bus bertingkat) untuk menambah pengetahuan baru				
4. Saya mau berhenti di mesjid tepat waktu pada saat azan tiba untuk memberikan kesempatan kepada pelanggan yang ingin menunaikan ibadah shalat				
5. Saya sangat antusias menantikan peluncuran aplikasi PT. Jasa Rahayu Gumpueng				
6. Saya tidak memiliki usulan apapun terhadap perusahaan				
7. Saya tertekan dengan sistem laporan keberangkatan melalui grup whatsapp				
8. Saya ikut serta mempersiapkan segala keperluan untuk menyambut kedatangan ustadz abdul somad di PT. Jasa Rahayu Gumpueng				
9. Saya ikut serta menjemput pelanggan ke alamat rumah, mengecek, dan membagikan snack kepada pelanggan				
10. Saya tidak mau menanggapi telepon pelanggan apabila saya sedang melakukan aktivitas lain				
11. Saya tidak pernah berhenti tepat waktu di mesjid pada saat azan tiba karena saya tidak terbiasa shalat tepat waktu				
12. Walaupun saya belum menguasai alamat yang ada di Banda Aceh, tapi saya mau mencoba menjemput pelanggan ke alamat rumahnya				
13. Saya dapat menerima telepon dari pelanggan walaupun saya sedang melayani pelanggan lainnya				
14. Saya tidak peduli terhadap kebersihan lingkungan perusahaan				
15. Saya enggan mengantar jemput pelanggan ke alamat rumahnya				
16. Saya disiplin dengan aturan baru yang ada di PT. Jasa Rahayu Gumpueng sehingga berdampak baik bagi kehidupan sehari-hari saya				
17. Demi menjaga kenyamanan pelanggan, saya tidak akan merokok dihadapan pelanggan				
18. Saya senang bekerja di PT. Jasa Rahayu Gumpueng karena menggunakan sistem yang canggih				
19. Saya menyarankan rekan kerja untuk menjaga kebersihan lingkungan perusahaan				
20. Saya tidak tertarik mengikuti berbagai acara yang diselenggarakan oleh perusahaan				
21. Saya senang dengan sistem laporan keberangkatan melalui grup whatsapp				
22. Saya enggan untuk mencoba hal-hal yang belum pernah				

<p>saya lakukan sebelumnya</p> <p>23. Saya tidak tertarik memikirkan perkembangan transportasi</p> <p>24. Saya tidak masuk kerja apabila sedang memiliki masalah pribadi</p> <p>25. Saya tidak mengikuti hal-hal baru dalam dunia transportasi</p> <p>26. Walaupun cuaca buruk saya yakin akan mengantar pelanggan dengan selamat hingga sampai pada alamat tujuan</p> <p>27. Saya menyukai interior pada unit PT. Jasa Rahayu Gumpueng karena terlihat mewah</p> <p>28. Saya berpikir apabila seluruh karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng lebih disiplin, maka akan berdampak baik bagi masa depan perusahaan</p> <p>29. Saya pernah mencari tau tentang konsep bus yang memiliki ruang tidur untuk menambah pengetahuan baru</p> <p>30. Saya selalu memikirkan hal-hal negatif apabila sedang cuaca buruk di perjalanan</p> <p>31. Perasaan saya biasa saja walaupun sedang melihat pelanggan yang disabilitas</p> <p>32. Saya memberi saran kepada direktur agar seluruh karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng melakukan tes narkoba untuk menghindari hal yang berbahaya bagi penumpang</p> <p>33. Saya mengusulkan saran agar memberikan label tiket pada tas pelanggan yang berada di bagasi, agar tidak mudah tertukar</p> <p>34. Saya tidak dapat memahami perasaan pelanggan</p> <p>35. Saya tidak memikirkan apapun mengenai masa depan perusahaan</p> <p>36. Saya enggan memberikan saran untuk perusahaan</p> <p>37. Ketika sedang marah saya memilih diam terlebih dahulu daripada berbicara</p> <p>38. Saya dapat menyesuaikan pemikiran saya dengan pemikiran rekan kerja</p> <p>39. Saya lebih bersyukur ketika melihat pelanggan yang disabilitas</p> <p>40. Saya dapat memahami raut wajah pelanggan yang sedang tidak nyaman saat berada di dalam unit</p> <p>41. Saya tidak dapat menyesuaikan pemikiran saya dengan direktur PT. Jasa Rahayu Gumpueng</p> <p>42. Saya tidak dapat berpikir jernih ketika sedang marah</p> <p>43. Saya tidak tertarik dengan adanya aplikasi PT. Jasa Rahayu Gumpueng</p> <p>44. Saya tidak menyukai interior unit PT. Jasa Rahayu Gumpueng</p> <p>45. Saya mau menerima kritikan dan memperbaiki kesalahan</p> <p>46. Saya sulit untuk disiplin terhadap aturan baru yang diterapkan oleh perusahaan</p> <p>47. Saya berpendapat interior mushalla PT. Jasa Rahayu Gumpueng tidak begitu indah</p> <p>48. Walaupun sedang berhadapan dengan pelanggan, saya enggan berhenti merokok</p> <p>49. Walaupun saya sedang memiliki permasalahan pribadi, tapi</p>				
--	--	--	--	--

saya tetap memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan 50. Saya menilai bahwa interior mushalla PT. Jasa Rahayu Gumpueng sangat indah				
--	--	--	--	--

KUESIONER SKALA PERILAKU INOVATIF

AITEM	SS	S	TS	STS
1. Saya menjelaskan kepada sesama rekan kerja untuk merawat unit dengan baik				
2. Saya mengingatkan sesama rekan kerja untuk mengganti selimut pada unit secara berkala agar pelanggan nyaman				
3. Saya menjelaskan kepada sesama rekan kerja untuk menjaga kebersihan unit agar pelanggan nyaman				
4. Saya tidak mau menyampaikan ide yang bermanfaat bagi perusahaan				
5. Saya mau merenggangkan seat pada unit apabila pelanggan sedang sakit				
6. Saya mau membopong pelanggan yang disabilitas untuk naik kedalam bus				
7. Saya enggan mendukung ide baru yang akan diterapkan pada PT. Jasa Rahayu Gumpueng				
8. Saya mengusulkan ide untuk memberi pelayanan khusus bagi pelanggan yang disabilitas				
9. Saya memberikan gambaran dampak positif apabila ide saya diterapkan pada PT. Jasa Rahayu Gumpueng				
10. Saya mengingatkan kepada sesama rekan kerja untuk mengganti oli pada unit secara rutin				
11. Saya menjalankan ide keberangkatan hiace setiap 2 jam sekali				
12. Saya meyakinkan direktur agar ide saya dipakai untuk kepentingan perusahaan				
13. Saya memberi saran kepada direktur untuk membagikan seragam kerja kepada karyawan dengan jumlah yang lebih banyak daripada sebelumnya				
14. Walaupun penumpang hanya satu orang, saya tetap berangkat sesuai dengan ide yang diterapkan				
15. Saya malas menghiraukan permasalahan yang terjadi pada unit				
16. Saya tidak ikut campur terhadap ide yang diterapkan pada perusahaan				
17. Saya enggan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan				
18. Setiap hari saya ikut serta mengevaluasi ulang ide yang ada pada perusahaan				
19. Saya enggan menjelaskan kepada sesama rekan kerja mengenai tatacara merawat unit				
20. Setelah melakukan rapat dengan direktur, saya memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan				

<p>21. Saya mengusulkan ide kepada direktur untuk mengadakan potongan harga tiket bus kepada mahasiswa</p> <p>22. Saya tidak mau memberangkatkan hiace setiap 2 jam sekali</p> <p>23. Saya menyarankan agar disediakan tong sampah di dalam unit</p> <p>24. Saya enggan mengunggah postingan mengenai ide baru yang saya miliki</p> <p>25. Saya tidak mau melayani pelanggan yang sedang sakit</p> <p>26. Saya menjelaskan kepada pelanggan bahwa setiap mahasiswa yang memiliki kartu mahasiswa, akan mendapatkan potongan harga tiket</p> <p>27. Saya sering mengobrol dengan sesama rekan kerja mengenai ide baru yang saya miliki</p> <p>28. Saya sering mengunggah postingan di media sosial mengenai berbagai ide yang saya miliki</p> <p>29. Saya enggan menyarankan apapun terhadap kepentingan perusahaan</p> <p>30. Saya tidak mau membopong pelanggan yang disabilitas untuk naik kedalam bus</p> <p>31. Saya tidak mau tau tentang evaluasi ulang ide yang ada pada perusahaan</p> <p>32. Saya enggan mengobrol mengenai ide baru yang saya miliki</p> <p>33. Saya malas mengenalkan sesuatu yang baru kepada pelanggan</p> <p>34. Saya menyarankan agar disediakan charger handphone di dalam bus dan hiace</p>				
--	--	--	--	--

KOEFISIEN DAYA BEDA AITEM *OPENNESS TO EXPERIENCE*

a. Koefisien daya beda aitem tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.925	.924	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	162.3579	222.509	.429	.	.924
VAR00002	162.5579	223.356	.320	.	.924
VAR00003	162.5684	221.397	.396	.	.924

VAR00004	162.1684	224.546	.372	.	.924
VAR00005	162.3158	223.835	.369	.	.924
VAR00006	163.1684	219.312	.366	.	.924
VAR00007	162.7895	216.296	.514	.	.923
VAR00008	162.2842	223.823	.362	.	.924
VAR00009	162.5579	223.866	.247	.	.925
VAR00010	162.9789	216.021	.499	.	.923
VAR00011	162.5579	219.845	.431	.	.924
VAR00012	162.5053	224.529	.281	.	.925
VAR00013	162.8526	226.404	.114	.	.926
VAR00014	162.5579	217.015	.617	.	.922
VAR00015	162.8000	214.587	.613	.	.922
VAR00016	162.3895	227.432	.104	.	.926
VAR00017	162.4211	221.438	.488	.	.923
VAR00018	162.4421	222.441	.402	.	.924
VAR00019	162.4526	221.442	.505	.	.923
VAR00020	162.8211	213.531	.669	.	.921
VAR00021	162.4421	220.654	.515	.	.923
VAR00022	163.0211	217.787	.506	.	.923
VAR00023	162.8000	216.651	.592	.	.922
VAR00024	163.0000	216.319	.531	.	.923
VAR00025	162.9053	216.746	.626	.	.922
VAR00026	162.4947	223.423	.293	.	.925
VAR00027	162.3789	221.578	.487	.	.923
VAR00028	162.3579	221.211	.476	.	.923
VAR00029	162.6000	220.923	.438	.	.924
VAR00030	163.4632	215.145	.483	.	.923
VAR00031	163.1579	214.305	.576	.	.922
VAR00032	162.4105	221.394	.424	.	.924
VAR00033	162.4842	221.486	.443	.	.924
VAR00034	163.1684	218.865	.480	.	.923
VAR00035	162.7474	215.276	.706	.	.921
VAR00036	162.9263	216.665	.644	.	.922
VAR00037	162.7789	229.195	-.020	.	.927
VAR00038	162.7158	222.333	.410	.	.924
VAR00039	162.9684	226.669	.083	.	.927
VAR00040	162.7684	223.371	.334	.	.924

VAR00041	163.0105	216.308	.537	.	.923
VAR00042	163.1158	217.040	.532	.	.923
VAR00043	162.6947	224.831	.190	.	.926
VAR00044	162.6632	217.056	.674	.	.922
VAR00045	162.4000	220.604	.525	.	.923
VAR00046	162.9579	212.998	.625	.	.922
VAR00047	163.0105	216.308	.527	.	.923
VAR00048	162.9053	215.874	.521	.	.923
VAR00049	162.0526	229.114	-.003	.	.926
VAR00050	162.0526	229.880	-.072	.	.926

b. Koefisien daya beda aitem tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.936	.936	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	134.7053	207.529	.405	.	.935
VAR00002	134.9053	208.597	.283	.	.936
VAR00003	134.9158	206.312	.384	.	.935
VAR00004	134.5158	209.338	.356	.	.935
VAR00005	134.6632	208.800	.343	.	.935
VAR00006	135.5158	204.018	.369	.	.936
VAR00007	135.1368	200.822	.530	.	.934
VAR00008	134.6316	208.682	.345	.	.935
VAR00009	135.3263	200.477	.517	.	.934
VAR00010	134.9053	203.853	.469	.	.934
VAR00011	134.8526	209.680	.244	.	.936
VAR00012	134.9053	201.491	.639	.	.933
VAR00013	135.1474	198.765	.649	.	.933

VAR00014	134.7684	206.371	.472	.	.934
VAR00015	134.7895	207.381	.384	.	.935
VAR00016	134.8000	206.587	.474	.	.934
VAR00017	135.1684	197.844	.701	.	.932
VAR00018	134.7895	205.806	.488	.	.934
VAR00019	135.3684	202.448	.515	.	.934
VAR00020	135.1474	201.361	.600	.	.933
VAR00021	135.3474	200.655	.556	.	.934
VAR00022	135.2526	201.255	.646	.	.933
VAR00023	134.8421	208.581	.263	.	.936
VAR00024	134.7263	206.499	.471	.	.934
VAR00025	134.7053	206.253	.455	.	.934
VAR00026	134.9474	206.050	.414	.	.935
VAR00027	135.8105	200.347	.472	.	.935
VAR00028	135.5053	198.699	.600	.	.933
VAR00029	134.7579	206.228	.416	.	.935
VAR00030	134.8316	206.312	.435	.	.935
VAR00031	135.5158	203.274	.500	.	.934
VAR00032	135.0947	199.704	.734	.	.932
VAR00033	135.2737	201.031	.673	.	.933
VAR00034	135.0632	207.677	.366	.	.935
VAR00035	135.1158	208.295	.316	.	.935
VAR00036	135.3579	200.339	.577	.	.933
VAR00037	135.4632	201.698	.541	.	.934
VAR00038	135.0105	201.691	.688	.	.933
VAR00039	134.7474	205.829	.492	.	.934
VAR00040	135.3053	197.342	.653	.	.933
VAR00041	135.3579	200.615	.553	.	.934
VAR00042	135.2526	200.170	.548	.	.934

KOEFISIEN DAYA BEDA AITEM PERILAKU INOVATIF

a. Koefisien daya beda aitem tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.927	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	108.2000	124.821	.534	.925
VAR00002	108.2526	124.659	.530	.925
VAR00003	108.2316	124.350	.566	.925
VAR00004	108.6316	123.086	.513	.925
VAR00005	108.5158	123.699	.628	.924
VAR00006	108.3789	123.344	.606	.924
VAR00007	108.6842	120.665	.600	.924
VAR00008	108.5474	123.399	.526	.925
VAR00009	108.5263	123.784	.570	.924
VAR00010	108.2947	123.933	.587	.924
VAR00011	108.6105	128.496	.126	.929
VAR00012	108.6526	125.867	.338	.927
VAR00013	108.4526	126.250	.267	.928
VAR00014	108.5053	122.551	.469	.925
VAR00015	108.5579	121.994	.620	.924
VAR00016	108.8632	121.290	.632	.923
VAR00017	108.5263	122.912	.510	.925
VAR00018	108.7684	122.925	.462	.926
VAR00019	108.7684	121.159	.519	.925
VAR00020	108.3368	124.098	.541	.925
VAR00021	108.7579	122.271	.500	.925
VAR00022	108.8211	127.297	.175	.929
VAR00023	108.6947	123.385	.448	.926
VAR00024	108.9158	121.184	.585	.924
VAR00025	108.5053	122.189	.591	.924
VAR00026	108.7579	121.377	.573	.924
VAR00027	108.6421	125.083	.395	.926
VAR00028	108.8947	123.393	.426	.926
VAR00029	108.7158	121.184	.643	.923
VAR00030	108.5684	121.652	.565	.924
VAR00031	108.6316	122.044	.672	.923
VAR00032	108.7158	122.780	.597	.924

VAR00033	108.5895	122.394	.697	.923
VAR00034	108.3158	124.857	.424	.926

b. Koefisien daya beda aitem tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	101.8842	119.401	.542	.930
VAR00002	101.9368	119.209	.541	.930
VAR00003	101.9158	118.972	.571	.929
VAR00004	102.3158	117.623	.525	.930
VAR00005	102.2000	118.204	.646	.929
VAR00006	102.0632	117.932	.616	.929
VAR00007	102.3684	115.405	.601	.929
VAR00008	102.2316	118.095	.526	.930
VAR00009	102.2105	118.615	.557	.929
VAR00010	101.9789	118.744	.575	.929
VAR00011	102.3368	120.460	.342	.932
VAR00012	102.1368	120.970	.261	.933
VAR00013	102.1895	117.176	.474	.930
VAR00014	102.2421	116.654	.625	.929
VAR00015	102.5474	116.144	.623	.929
VAR00016	102.2105	117.615	.510	.930
VAR00017	102.4526	117.399	.477	.930
VAR00018	102.4526	115.825	.524	.930
VAR00019	102.0211	118.744	.544	.930
VAR00020	102.4421	117.037	.497	.930
VAR00021	102.3789	118.089	.447	.931
VAR00022	102.6000	116.136	.570	.929
VAR00023	102.1895	116.836	.596	.929
VAR00024	102.4421	116.122	.572	.929

VAR00025	102.3263	119.648	.402	.931
VAR00026	102.5789	118.076	.426	.931
VAR00027	102.4000	115.945	.641	.928
VAR00028	102.2526	116.425	.562	.929
VAR00029	102.3158	116.835	.666	.928
VAR00030	102.4000	117.540	.593	.929
VAR00031	102.2737	116.946	.712	.928
VAR00032	102.0000	119.574	.419	.931

DATA KATEGORISASI

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Openness to experience	95	138.3474	14.61693	103.00	168.00
Perilaku Inovatif	95	105.5579	11.18958	84.00	128.00

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 2

	Openness to experience	Perilaku Inovatif
N	95	95
Poisson Parameter ^{a,b}	Mean	138.35
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.061
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z	.869	1.027
Asymp. Sig. (2-tailed)	.437	.242

a. Test distribution is Poisson.

b. Calculated from data.

UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku Inovatif *	Between Groups	(Combined)	10070.932	48	209.811	5.682	.000
Openness to	Groups	Linearity	7105.178	1	7105.178	192.428	.000

experience	Deviation from Linearity	2965.753	47	63.101	1.709	.036
	Within Groups	1698.500	46	36.924		
	Total	11769.432	94			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Perilaku Inovatif * Openness to experience	.777	.604	.925	.856

UJI HIPOTESIS

Correlations

		Openness to experience	Perilaku Inovatif
Openness to experience	Pearson Correlation	1	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	95	95
Perilaku Inovatif	Pearson Correlation	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

FREQUENCY

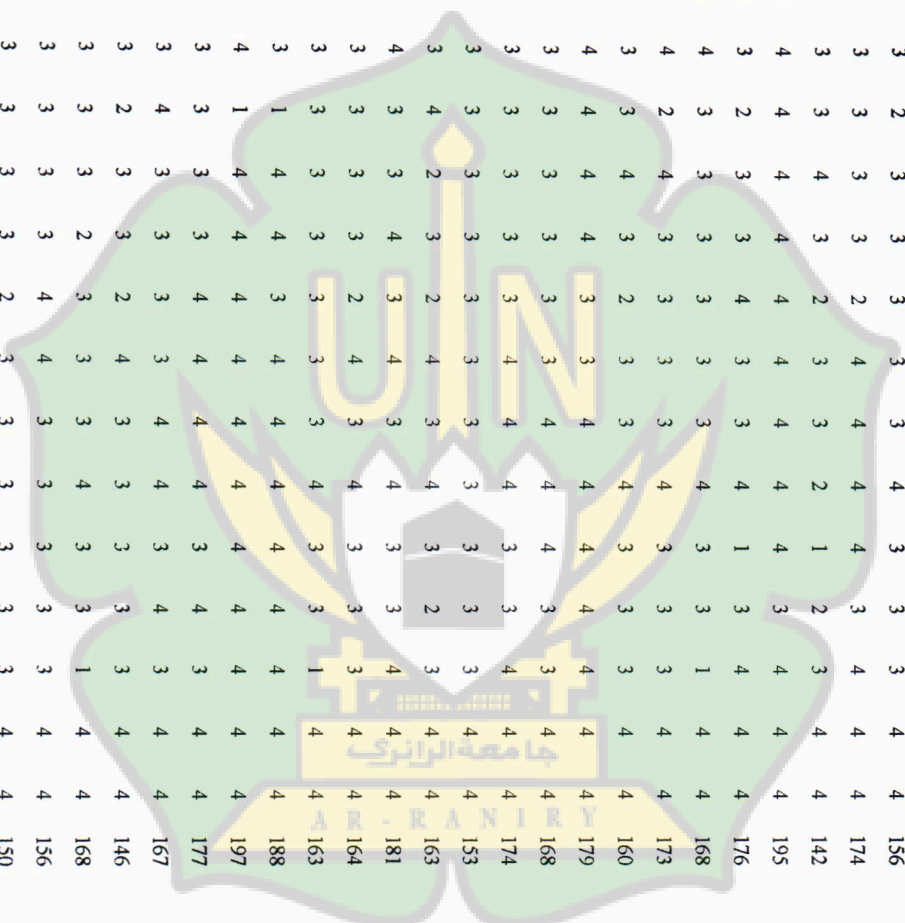
Statistics

	Openness to experience	Perilaku Inovatif
N	Valid	95
	Missing	0
Mean	138.3474	105.5579
Std. Error of Mean	1.49967	1.14803
Median	137.0000	103.0000
Std. Deviation	14.61693	11.18958
Variance	213.655	125.207
Skewness	.062	.538
Std. Error of Skewness	.247	.247

Kurtosis	-0.317	-0.586
Std. Error of Kurtosis	.490	.490
Range	65.00	44.00
Minimum	103.00	84.00
Maximum	168.00	128.00



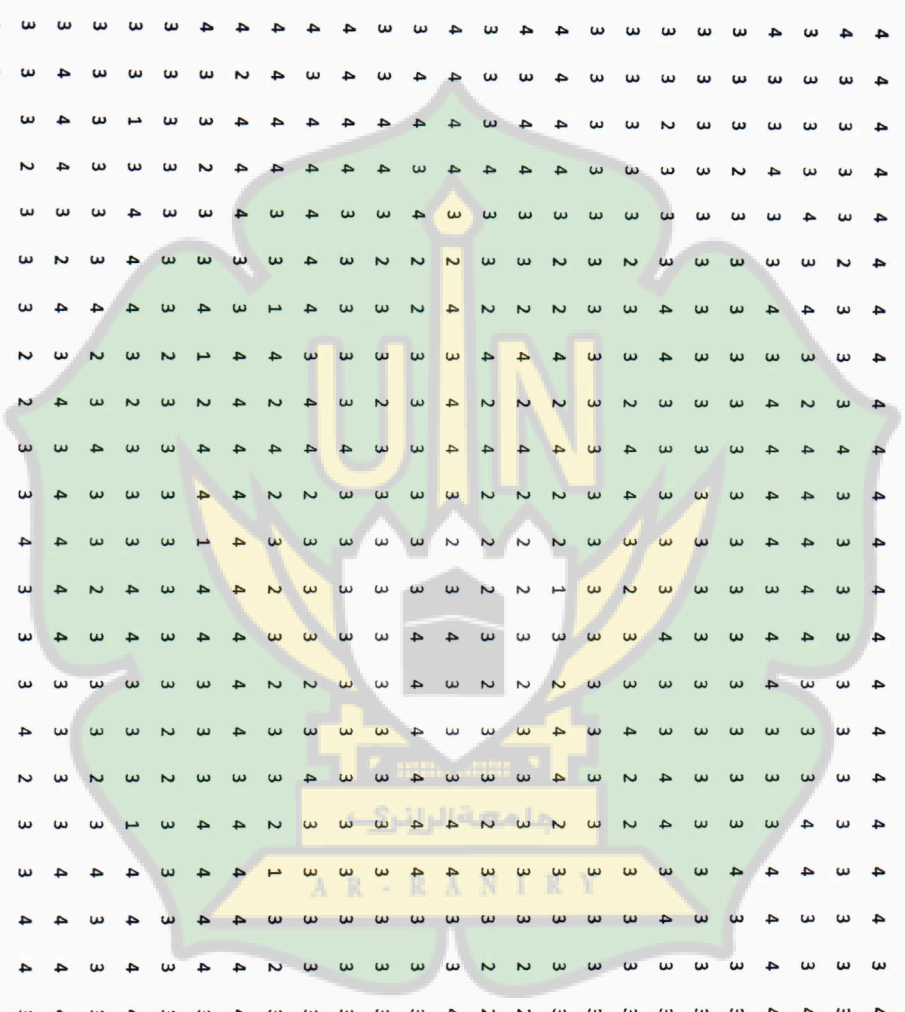
X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X40	X41	X42	X43	X44	X45	X46	X47	X48	X49	X50	Total
1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	4	4	4	4	137
1	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	4	1	1	1	4	4	128
2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	170
3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	156
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	174
2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	1	2	3	4	4	142
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	195
2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	1	3	4	4	4	176
2	3	4	4	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	4	168
3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	173
2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	160
4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	179
1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	168
2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	174
1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	153
3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	163
2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	181
2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	164
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	164
2	2	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	4	163
3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	188
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	197
3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	177
4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	167
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	146
2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	168
2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	156
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	150
2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	160
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	4	156
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	149
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	166
2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	179



Total	90
	92
	120
	104
	105
	92
	136
	116
	103
	122
	102
	125
	116
	115
	100
	107
	115
	102
	107
	106
	136
	120
	111
	97
	113
	103
	102
	109
	101
	100
	118
	118



Table with 2 columns: values and indices. The values are mostly 2s and 3s. The indices range from 92 to 113. A large watermark logo is visible in the background.



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-1342/Un.08/FPsi/Kp.00.4/09/2022

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2022/2023
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 14 April 2022;
14. Hasil Masukan dari Dosen Pembimbing, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 12 September 2022.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Muhammad Haikal, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Liza Ramadhani
NIM/Prodi : 180901117 / Psikologi
Judul : Hubungan *Openness To Experience* dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

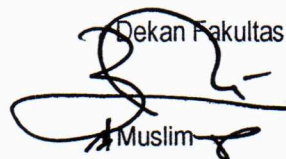
Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022.

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.

Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 12 September 2022 M
15 Shafar 1444 H

Dekan Fakultas Psikologi,



Muslim

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



PT. JASA RAHAYU GUMPUENG

Alamat: Jalan Banda Aceh-Medan No. 1A, Gampong Blang Raya Kec. Peukan Baro Kab. Pidie Prov. Aceh Kp. 24172
Email: jasarahayugumpueng@gmail.com Hp. 0811 681 6900

SURAT PERNYATAAN

Banda Aceh, 30 November 2022

Nomor: 535/jrg/XI/22

Perihal: **Balasan Surat Izin Penelitian**

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh

Di

Tempat

Dengan hormat,

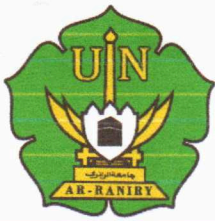
Sehubungan dengan surat ini kami memberikan izin penelitian kepada mahasiswa atas nama Liza Ramadhani, yang akan melakukan penelitian pada perusahaan kami dengan judul penelitian, "Hubungan Openness To Experience Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng."

Demikian surat balasan dari kami.

PT. Jasa Rahayu Gumpueng

Faisal Faried

Komisaris



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jln. Syekh Abdul Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Situs: www. ar-raniry.ac.id E-Mail : psikologi@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-1885/Un.08/Psi/PP.00.9/11/2022
Lampiran : -
Hal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa

29 November 2022

Kepada Yth.

Pimpinan PT. Jasa Rahayu Gumpueng

di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan ini menerangkan bahwa:

Nama / NIM : Liza Ramadhani / 180901095
Jurusan : Psikologi
Alamat sekarang : Ule Kareng, Banda Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan skripsi dengan judul "**Hubungan Openes to Experience dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng**".

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam,

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,

Dr. Safrisyah, S.Ag., M.Si

