



**HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DAN *PSYCHOLOGICAL
EMPOWERMENT* DENGAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* PADA
KARYAWAN GENERASI Y**



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2021



**HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DAN *PSYCHOLOGICAL*
EMPOWERMENT DENGAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* PADA
KARYAWAN GENERASI Y**

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Sarjana

(S1) Pada Program Studi Psikologi

Oleh :

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

RIMBA APRILIA

46117010028

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2021

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Akhir ini :

Judul : Hubungan *Work Engagement* dan *Psychological Empowerment*
dengan *Innovative Work Behavior* pada Karyawan Generasi Y

Nama : Rimba Aprilia

NIM : 46117010028

Program : Program Studi Psikologi

Tanggal : 13 Agustus 2021

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Duden Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya digunakan telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 13 Agustus 2021



Rimba Aprilia

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Hubungan *Work Engagement* dan *Psychological Empowerment* dengan *Innovative Work Behavior* pada Karyawan Generasi Y

Nama : Rimba Aprilia

NIM : 46117010028

Program Studi : S1 Psikologi

Tanggal Sidang : 13 Agustus 2021

Pembimbing


Irma Himmatul Aliyyah, M.Psi., Psikolog

Dekan Fakultas Psikologi

Ketua Program Studi Psikologi

 UNIVERSITAS

MERCU BUANA

Dr. Setiawati Intan Savitri, M.Si

Irma Himmatul Aliyyah, M.Psi., Psikolog

PSI 07210056



Please Scan QR Code Verify

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**Hubungan *Work Engagement* dan *Psychological Empowerment* Dengan *Innovative Work Behavior* Pada Karyawan Generasi Y**” telah diajukan pada Sidang Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Jakarta pada tanggal 13 Agustus 2021. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada program studi Psikologi Universitas Mercu Buana Jakarta.

Jakarta, 13 Agustus 2021

Sidang Skripsi

Penguji 1

Dr. Indra Kusumah, M.Si

Penguji 2

Dr. Irfan Aulia Syaiful, M.Psi., Psikolog

Pembimbing

Irma Himmatul Aliyyah, M.Psi., Psikolog

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

PSI 07210056



Please Scan QR Code Verify

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat rahmat dan nikmat-Nya dan tidak lupa berkat segala doa dari kedua orang tua, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul “**Hubungan antara *Work Engagement* dan *Psychological Empowerment* dengan *Innovative Work Behavior* pada Karyawan Generasi Y**”. Tugas akhir ini dibuat untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana srata-1 (S1) Psikologi Universitas Mercu Buana.

Dalam penelitian Tugas Akhir ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dan membimbing penulis sehingga mampu menyelesaikan tugas akhir ini. Dengan demikian pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Setiawati Intan Savitri, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.
2. Ibu Yenny, M.Psi., Psikolog, selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana
3. Ibu Irma Himmatul Aliyyah, M.Psi, Psikolog, selaku Kepala Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana sekaligus Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memotivasi, serta memberikan banyak ilmu dan pengetahuan selama proses penyelesaian Tugas Akhir ini.
4. Bapak Dhani Irmawan, M.Sc, selaku Sekretaris Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana.

- 5.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana, yang telah memberikan dukungan dan kerjasamanya kepada penulis selama ini.
7. Kedua orang tua, teman-teman, beserta sahabat yang selalu memberikan dukungan dan motivasi serta doa yang tak pernah berhenti kepada penulis.
8. Kepada seseorang yang selalu sabar, menemani, dan memberikan dukungan serta doanya.
9. Seluruh responden, dan pihak-pihak yang telah bersedia untuk meluangkan waktunya dengan menjadi bagian dari prosen penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kritik dan saran yang diberikan akan sangat membantu untuk perbaikan penulis. Penulis berharap Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, Agustus 2021

Penulis

Rimba Aprilia

46117010028

ABSTRACT

RELATIONSHIP OF WORK ENGAGEMENT AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT WITH INNOVATIVE WORK BEHAVIOR IN GENERATION Y EMPLOYEES

Rimba Aprilia

Irma Himmatul Aliyyah

Faculty of Psychology, Mercu Buana University

Jakarta

rimbaaprilia65@gmail.com

Innovation is an important thing in helping companies to survive and stand in the midst of intense competition and uncertain situations. Especially during the Covid-19 pandemic, so that companies or organizations can run as they should, develop, and compete to achieve goals. Therefore, it is important for companies to have employees who are able to innovate. To foster innovative behavior, employees need to have a sense of attachment or work engagement as well as psychological empowerment within themselves. The purpose of this study is to determine the relationship between work engagement and psychological empowerment with innovative work behavior in generation Y employees. This study uses a quantitative approach. Respondents in this study were 127 employees who belonged to the category of generation Y who were selected by purposive sampling. The results of this study indicate that there is a relationship between work engagement and psychological empowerment with innovative work behavior.

Keywords: *work engagement, psychological empowerment, innovative work behavior*

ABSTRAK

HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DAN *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* DENGAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* PADA KARYAWAN GENERASI Y

Rimba Aprilia

Irma Himmatul Aliyyah

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana

Jakarta

rimbaaprilia65@gmail.com

Inovasi adalah suatu hal yang penting dalam membantu perusahaan untuk terus bertahan dan berdiri ditengah persaingan yang ketat dan situasi yang tidak menentu. Terutama pada masa pandemi Covid-19 seperti ini, agar perusahaan atau organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya, berkembang, juga bersaing demi mencapai tujuan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang mampu berinovasi. Untuk menumbuhkan perilaku inovatif, karyawan perlu memiliki rasa keterikatan atau keterlibatan bekerja serta keberdayaan secara psikologis dalam dirinya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dan *psychological empowerment* dengan *innovative work behavior* pada karyawan generasi Y. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini sebanyak 127 karyawan yang termasuk ke dalam kategori generasi Y yang terpilih secara *purposive sampling*. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dan *psychological empowerment* dengan *innovative work behavior*.

Kata kunci : *work engagement, psychological empowerment, innovative work behavior*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Definisi <i>Innovative Work Behavior</i>	9
2.1.1 Faktor-faktor <i>Innovative Work Behavior</i>	9
2.1.2 Dimensi <i>Innovative Work Behavior</i>	10
2.1.3 Pengukuran <i>Innovative Work Behavior</i>	11
2.2 Definisi <i>Work Engagement</i>	12
2.2.1 Dimensi <i>Work Engagement</i>	12
2.2.2 Pengukuran <i>Work Engagement</i>	13
2.3 Definisi <i>Psychological Empowerment</i>	13
2.3.1 Dimensi <i>Psychological Empowerment</i>	14
2.3.2 Pengukuran <i>Psychological Empowerment</i>	15
2.4 Generasi Y	15
2.5 Penelitian Terdahulu.....	17

2.6	Dinamika Hubungan.....	21
2.7	Kerangka Pikiran	23
2.8	Hipotesis	24
BAB III	METODE PENELITIAN	26
3.1	Desain Penelitian	26
3.2	Variabel Penelitian	26
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
3.3.1	Populasi Penelitian	26
3.3.2	Sampel Penelitian	27
3.4	Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian	28
3.4.1	Definisi Operasional.....	28
3.4.1.1	<i>Innovative Work Behavior</i>	28
3.4.1.2	<i>Work Engagement</i>	28
3.4.1.3	<i>Psychological Empowerment</i>	29
3.4.2	Instrumen Penelitian.....	29
3.4.2.1	Skala <i>Innovative Work Behavior</i>	29
3.4.2.2	Skala <i>Work Engagement</i>	31
3.4.2.3	Skala <i>Psychological Empowerment</i>	32
3.5	Teknik Pengumpulan Data	34
3.6	Teknik Analisis Data	34
3.6.1	Uji Kualitas Instrumen Penelitian	34
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	37
3.6.2.1	Uji Normalitas	37
3.6.3	Uji Hipotesis.....	37
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1	Gambaran Data Penelitian.....	39
4.1.1	Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.1.2	Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Usia	40
4.1.3	Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Jabatan.....	41
4.1.4	Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Lama Bekerja	42
4.1.5	Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Penghasilan perbulan.....	43

4.1.6	Gambaran Umum Subek Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
4.2	Analisa Deskriptif.....	44
4.2.1	Kategorisasi <i>Innovative Work Behavior, Work Engagement, dan Psychological Empowerment</i>	45
4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	48
4.3.1	Uji Normalitas.....	48
4.3.2	Uji Linearitas.....	49
4.3.2.1	Uji Linearitas <i>Innovative Work Behavior</i> dengan <i>Work Engagement</i>	49
4.3.2.2	Uji Linearitas <i>Innovative Work Behavior</i> dengan <i>Psychological Empowerment</i>	49
4.3.3	Uji Multikolinearitas	50
4.4	Uji Hipotesis.....	51
4.4.1	Uji Korelasi Pearson	51
4.4.2	Analisis Matriks Korelasi Antar Dimensi.....	51
4.5	Analisis Tambahan.....	55
4.6	Pembahasan	66
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Keterbatasan	71
5.3	Saran.....	72
5.3.1	Saran Teoritis	72
5.3.2	Saran Praktis	72
	DAFTAR PUSTAKA	74
	LAMPIRAN.....	76
A.	Latar Belakang Penyusunan Alat Ukur.....	78
B.	Definisi Konseptual	78
C.	Definisi Operasional	80
D.	Dimensi /ASPEK/INDIKATOR Konstruk	81
E.	Blue Print Alat Ukur	83
A.	Kata Pengantar Tes	86

B. Petunjuk Pengisian.....	87
C. Format	88
D. Penilaian tentang Penurunan Konstruk.....	90



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran hubungan work engagement dan psychological empowerment dengan innovative work behavior	24
---	----



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Tabel PenelitianTerdahulu.....	17
Tabel 3. 1	Skor skala Innovative Work Behvaior.....	30
Tabel 3. 2	Blueprint skala Innovative Work Behavior	30
Tabel 3. 3	Skor Skala Work Engagement.....	31
Tabel 3. 4	Blueprint Skala Work Engagement	32
Tabel 3. 5	Skor Skala Psychological Empowerment.....	33
Tabel 3. 6	Blueprint Skala Psychological Empowerment	33
Tabel 3. 7	Expert Judgement Skala Work Engagement dan Psychological Empowerment.....	35
Tabel 3. 8	Uji Validitas.....	35
Tabel 4. 1	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4. 2	Distribusi Frekuensi Usia.....	40
Tabel 4. 3	Distribusi Frekuensi Jabatan.....	42
Tabel 4. 4	Distribusi Frekuensi Lama Bekerja	43
Tabel 4. 5	Distribusi Frekuensi Penghasilan perbulan.....	43
Tabel 4. 6	Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4. 7	Norma Hipotetik dan Norma Empirik	44
Tabel 4. 8	Kategorisasi Innovative Work Behavior.....	45
Tabel 4. 9	Kategorisasi Work Engagement	46
Tabel 4. 10	Kategorisasi Psychological Empowerment	47
Tabel 4. 11	Uji Normalitas Kolmogorov-Sminov	48
Tabel 4. 12	Uji Linearitas Innovative Work Behavior dengan Work Engagement	49
Tabel 4. 13	Uji Linearitas Innovative Work Behavior dengan Psychological Empowerment.....	49
Tabel 4. 14	Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4. 15	Uji Korelasi Pearson	51
Tabel 4. 16	Korelasi Antar Dimensi	52
Tabel 4. 17	Perbedaan Innovative Work Behavior, Work Engagement, dan Psychological Empowerment Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55

Tabel 4. 18	Uji T-test	56
Tabel 4. 19	Perbedaan Innovative Work Behavior, Work Engagement, dan Psychological Empowerment Berdasarkan Usia	56
Tabel 4. 20	Perbedaan Innovative Work Behavior, Work Engagement, dan Psychological Empowerment Berdasarkan Usia (ANOVA)	58
Tabel 4. 21	Perbedaan Innovative Work Behavior, Work Engagement, dan Psychological Empowerment Berdasarkan Jabatan	58
Tabel 4. 22	Perbedaan Innovative Work Behavior, Work Engagement, dan Psychological Empowerment Berdasarkan Jabatan (ANOVA)	60
Tabel 4. 23	Perbedaan Innovative Work Behavior, Work Engagement, dan Psychological Empowerment Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 4. 24	Perbedaan Innovative Work Behavior, Work Engagement, dan Psychological Empowerment Berdasarkan Lama Bekerja (ANOVA)	61
Tabel 4. 25	Perbedaan Innovative Work Behavior, Work Engagement, dan Psychological Empowerment Berdasarkan Pendidikan Terakhir....	62
Tabel 4. 26	Perbedaan Innovative Work Behavior, Work Engagement, dan Psychological Empowerment Berdasarkan Pendidikan Terakhir (ANOVA)	62
Tabel 4. 27	Uji Beda menggunakan Post Hoc Test Psychological Empowerment Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4. 28	Perbedaan Innovative Work Behavior, Work Engagement, dan Psychological Empowerment Berdasarkan Penghasilan per Bulan	63
Tabel 4. 29	Uji Beda menggunakan Post Hoc Test Innovative Work Behavior Berdasarkan Penghasilan per Bulan	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	PENILAIAN UJI VALIDASI BERDASARKAN KONTEN ALAT UKUR MELALUI EXPERT JUDGEMENT	76
Lampiran 2	HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	102
Lampiran 3	FREKUENSI DEMOGRAFI DAN KATEGORISASI	105
Lampiran 4	HASIL UJI ASUMSI KLASIK	110
Lampiran 5	HASIL UJI HIPOTESIS	115
Lampiran 6	HASIL UJI TAMBAHAN	116
Lampiran 7	KUESIONER	127



UNIVERSITAS
MERCU BUANA