

PERAN EFIKASI DIRI, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, DAN IKLIM PSIKOLOGIS, TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN OTONOMI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Arif Husein¹, Anwar Mansyur²

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

arifhusein0058@mhs.unisbank.ac.id

²Fakultas iEkonomi iDan iBisnis, iUniversitas iStikubank iSemarang

a.n.mansyur@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the role of self-efficacy, work-life balance, and psychological climate in innovative work behavior, with job autonomy serving as a moderating variable. Previous studies have reported inconsistent findings regarding the effects of these variables on innovative work behavior, particularly with respect to the moderating role of job autonomy. Based on field observations conducted at PT Keberkahan Tujuan Utama, employees' involvement in proposing and implementing new ideas remains limited, as most employees tend to focus on completing their tasks in accordance with established procedures. This condition highlights the need to identify the factors that influence employees' innovative work behavior. This study employed a quantitative approach involving 126 employees of PT Keberkahan Tujuan Utama selected using proportional random sampling. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS. The findings indicate that self-efficacy and work-life balance have a positive and significant effect on innovative work behavior, whereas psychological climate does not have a significant effect on innovative work behavior. Furthermore, job autonomy significantly moderates the relationship between work-life balance and innovative work behavior but does not moderate the relationships between self-efficacy and innovative work behavior or between psychological climate and innovative work behavior. This study contributes to the literature by providing empirical evidence on the moderating role of job autonomy and offers practical implications for PT Keberkahan Tujuan Utama in enhancing employees' innovative work behavior.

Keywords: *Self- efficacy; worklife-balance; psychological climate; innovative work behavior; job autonomy*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran efikasi diri, keseimbangan kehidupan kerja, dan iklim psikologis terhadap perilaku kerja inovatif dengan otonomi kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap perilaku kerja inovatif, khususnya terkait peran moderasi otonomi kerja. Berdasarkan hasil observasi di PT Keberkahan Tujuan Utama, keterlibatan karyawan dalam mengusulkan dan menerapkan ide-ide baru belum optimal karena sebagian besar masih berfokus pada penyelesaian pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 126 karyawan PT Keberkahan Tujuan Utama yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1-5 dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, sedangkan iklim psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Otonomi kerja terbukti memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kerja inovatif, tetapi tidak memoderasi pengaruh efikasi diri maupun iklim psikologis terhadap perilaku kerja inovatif.

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya kajian mengenai peran otonomi kerja sebagai variabel moderasi serta menjadi masukan bagi PT Keberkahan Tujuan Utama dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan.

Kata Kunci: *Self- efficacy; worklife-balance; psychological climate; innovative work behavior; job autonomy*

I. PENDAHULUAN

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu di tempat kerja yang dilakukan secara sadar untuk mencari peluang perbaikan, menghasilkan ide-ide baru, memperoleh dukungan pihak lain, dan menerapkan ide tersebut menjadi produk, layanan, proses, atau prosedur kerja yang baru dan bermanfaat bagi organisasi. Dengan kata lain, perilaku kerja inovatif mencerminkan keterlibatan aktif karyawan dalam seluruh proses inovasi, mulai dari munculnya gagasan hingga pelaksanaannya dalam pekerjaan sehari-hari (De Jong & Den Hartog, 2010). Pandanningrum dan Nugraheni (2021), menyatakan bahwa inovasi dalam organisasi dapat terwujud apabila para karyawan atau sumber daya manusia secara aktif menunjukkan perilaku kerja inovatif. Garg dan Dhar (2017) perilaku kerja inovatif (IWB) merupakan serangkaian tindakan individu dalam menghasilkan, mengadopsi, dan menerapkan ide-ide baru yang dimulai dari proses mengenali permasalahan hingga menemukan serta merealisasikan solusi yang tepat. Perilaku kerja inovatif merupakan aspek penting yang perlu dikembangkan dalam organisasi karena mendorong karyawan untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat. Berdasarkan hasil observasi lapangan yang dilakukan di PT Keberkahan Tujuan Utama, masih ditemukan bahwa sebagian karyawan cenderung berfokus pada penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dibandingkan dengan mengusulkan atau mengimplementasikan gagasan baru. Selain itu, inisiatif karyawan dalam melakukan perbaikan proses kerja masih belum optimal, sehingga peluang untuk menghasilkan inovasi di lingkungan kerja belum dimanfaatkan secara maksimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif karyawan masih perlu ditingkatkan agar perusahaan dapat meningkatkan efektivitas operasional, kualitas layanan, serta daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Parker (2014) Otonomi kerja merupakan tingkat kebebasan yang dimiliki karyawan dalam menentukan keputusan terkait pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, termasuk menetapkan waktu dan cara terbaik untuk menyelesaikan tugas. Garg dan Dhar (2017) Otonomi kerja merupakan tingkat keleluasaan yang diberikan kepada karyawan untuk mengatur dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaannya secara mandiri, termasuk menetapkan metode, penggunaan sumber daya, serta prosedur kerja yang dipandang paling efektif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hackman dan Oldham (1976) Otonomi kerja mencerminkan tingkat kemandirian, keleluasaan, dan kebebasan yang dimiliki karyawan dalam menetapkan jadwal kerja serta menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu serta mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi untuk mencapai hasil yang diharapkan (Bandura, 1997). Eshadi dan Jayamali (2025) karyawan yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan mengatasi berbagai hambatan yang muncul dalam pekerjaan cenderung menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Kepercayaan diri tersebut mendorong mereka untuk lebih berani mengemukakan gagasan-gagasan baru, mencari solusi alternatif yang kreatif, serta secara aktif menerapkan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja di dalam organisasi. Menurut Syafitri dan Dwianto, (2024) efikasi diri karyawan

merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi umumnya menunjukkan kepercayaan yang kuat terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi berbagai tantangan pekerjaan. Keyakinan tersebut mendorong mereka untuk bertindak lebih proaktif dalam mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi, serta lebih berani dalam mengemukakan gagasan-gagasan baru yang kreatif dan bermanfaat bagi pengembangan pekerjaan maupun organisasi. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai keberhasilan dalam situasi tertentu. Individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, berani mengambil tugas-tugas yang kompleks, dan berupaya secara maksimal untuk menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Keyakinan tersebut mendorong individu untuk lebih kreatif dalam mencari solusi, mengembangkan gagasan baru, serta menerapkan inovasi yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi (Ramdhani et al., 2024). Efikasi diri merupakan karakteristik individu yang mencerminkan tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu secara efektif dan mencapai hasil yang diharapkan (Sofiatun & Mansyur, 2021). Sedangkan menurut Ramadhani et al. (2025) mendapatkan temuan yang berbeda efikasi diri tidak berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara efikasi diri dan perilaku kerja inovatif masih belum konsisten sehingga memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Armstrong (2014) Menyediakan lingkungan kerja yang memberikan kualitas kehidupan kerja yang tinggi serta hubungan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (perilaku kerja inovatif). Sejalan dengan Aprilia et al. (2026) Menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berperan sebagai salah satu faktor penting yang mendorong munculnya perilaku kerja inovatif. Keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memperkuat kapasitas individu untuk menghasilkan ide-ide baru, menerapkan solusi kreatif, serta meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja organisasi. Hasil penelitian dari Sitompul et al. (2024) Juga menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, merasa lebih dihargai oleh organisasi, dan terdorong untuk menghasilkan serta menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaannya. Didalam penelitian Aprilia et al. (2026) dan Sitompul et al. (2024) Menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Sedangkan menurut Desiana dan Kuswanti (2024) Mendapatkan temuan yang berbeda keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum tentu mampu mendorong karyawan untuk menampilkan perilaku kerja inovatif. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kerja inovatif masih menunjukkan hasil yang belum konsisten sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa iklim psikologis memiliki peran penting dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif. James et al. (2008) mendefinisikan iklim psikologis sebagai persepsi individu terhadap dampak psikologis lingkungan kerja terhadap kesejahteraan dirinya. Parker et al. (2003) iklim psikologis adalah persepsi subjektif karyawan terhadap lingkungan kerjanya yang mencerminkan sejauh mana kondisi organisasi dipandang mendukung kebutuhan, kesejahteraan, dan pencapaian tujuan kerja individu. Steg et al. (2023) persepsi individu terhadap kebijakan dan praktik yang diterapkan organisasi dapat memengaruhi sikap serta perilaku kerja mereka. Ketika karyawan menilai lingkungan kerjanya secara positif, mereka cenderung menunjukkan perilaku yang mendukung tujuan organisasi. Temuan ini menunjukkan iklim psikologis berperan penting dalam

mendorong munculnya perilaku kerja inovatif pada karyawan. Rachmah dan Ulya (2025) menunjukkan bahwa iklim psikologis berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan. Semakin positif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, seperti adanya dukungan dari atasan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan budaya organisasi yang kondusif, semakin tinggi kecenderungan mereka untuk mengambil inisiatif, mengembangkan solusi kreatif, dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan. Sejalan dengan Etikariena dan Kalimashada (2021) menyatakan bahwa organisasi perlu menciptakan iklim kerja yang mendukung agar karyawan merasa nyaman untuk menampilkan perilaku kerja inovatif, sehingga pada akhirnya dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Semakin kondusif iklim organisasi yang tercipta di dalam perusahaan dan semakin tinggi tingkat kreativitas karyawan, semakin besar kecenderungan karyawan untuk menampilkan perilaku kerja inovatif (Salsabila & Mansyur, 2024). Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh efikasi diri, keseimbangan kehidupan kerja, dan iklim psikologis terhadap perilaku kerja inovatif masih menunjukkan hasil yang belum konsisten. Selain itu, penelitian yang menguji otonomi kerja sebagai variabel moderasi masih relatif terbatas, khususnya pada konteks perusahaan makanan dan minuman di Indonesia. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menguji peran otonomi kerja sebagai variabel moderasi pada hubungan antara efikasi diri, keseimbangan kehidupan kerja, dan iklim psikologis terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT Keberkahan Tujuan Utama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, keseimbangan kehidupan kerja, dan iklim psikologis terhadap perilaku kerja inovatif dengan otonomi kerja sebagai variabel moderasi.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif untuk menguji peran efikasi diri, keseimbangan kehidupan kerja, dan iklim psikologis terhadap perilaku kerja inovatif, dengan otonomi kerja sebagai variabel moderasi. Populasi terdiri dari 145 karyawan di PT Keberkahan Tujuan Utama (perusahaan *food & beverage*). Penentuan responden menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *proportional random sampling*. Untuk memperoleh tingkat respons yang optimal, kuesioner didistribusikan kepada seluruh karyawan. Dari 145 kuesioner yang disebarkan, sebanyak 126 kuesioner kembali, terisi secara lengkap, dan memenuhi kriteria untuk dianalisis sehingga digunakan sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel tersebut dinilai memadai untuk analisis menggunakan Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) karena memenuhi rekomendasi ukuran sampel minimum untuk menghasilkan estimasi model yang andal Hair et al. (2022). Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan PT Keberkahan Tujuan Utama. Sebelum pengisian kuesioner, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, tata cara pengisian kuesioner, serta jaminan bahwa seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya. Partisipasi responden dalam penelitian ini bersifat sukarela tanpa adanya paksaan. Seluruh kuesioner yang telah dikembalikan kemudian diperiksa kelengkapannya. Instrumen penelitian diadaptasi dari penelitian terdahulu yang telah memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai. Variabel efikasi diri menggunakan 10 item diadaptasi dari (Chen & Chen, 2014). Keseimbangan kehidupan kerja menggunakan 4 item diadaptasi dari (Brough et al., 2014). Iklim psikologis menggunakan 19 item yang diadaptasi dari (Petrovic-lazarevic & Lazarevic, 2009). Otonomi kerja menggunakan 4 item yang diadaptasi dari (Wang & Netemeyer, 2002). Perilaku kerja inovatif menggunakan 10 item yang diadaptasi dari (De Jong & Den Hartog, 2010). Sebelum pengumpulan data dilakukan, seluruh responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, serta hak mereka untuk berpartisipasi secara sukarela. Pengisian kuesioner dilakukan setelah responden menyatakan kesediaannya untuk berpartisipasi, dan seluruh informasi yang diperoleh dijaga kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan SmartPLS. Prosedur analisis data meliputi: (1) evaluasi model pengukuran (faktor loading, AVE); (2) pengujian reliabilitas (CR, *alpha Cronbach*); (3) pengujian kesesuaian model; (4) pemodelan struktural. (5) Pengujian hipotesis menggunakan koefisien jalur. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah $< 0,05$.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 126 orang karyawan PT Keberkahan tujuan utama bertujuan untuk menguji efikasi diri, keseimbangan kehidupan kerja, dan iklim psikologis terhadap perilaku kerja inovatif, serta menguji peran otonomi kerja sebagai variabel moderasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara efikasi diri, keseimbangan kehidupan kerja, dan iklim psikologis dengan perilaku kerja inovatif.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Klasifikasi Responden

karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Perempuan	64	50,8%
	Laki-laki	62	49,2%
Usia	<25 tahun	97	77%
	25-35 tahun	29	23%
	36-45 tahun	0	
	> 45 tahun	0	
Status pekerjaan	Karyawan kontrak	126	100%
	Karyawan tetap	0	0%
	< 1 tahun	39	31%
	1-5 tahun	87	69%
Masa kerja	6-10 tahun	0	0%
	> 10 tahun	0	0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah setiap indikator pada instrumen penelitian benar-benar mampu merepresentasikan konstruk yang akan diukur. Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat menggambarkan variabel penelitian secara tepat sesuai dengan konsep yang ditetapkan. Hair et al. (2019) mengatakan bahwa nilai *outer loading* sebesar 0,708 atau lebih tinggi menunjukkan validitas indikator yang baik. Namun, indikator dengan nilai *outer loading* antara 0,60 hingga 0,70 masih dapat dipertahankan apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) melebihi 0,50 dan *composite reliability* berada di atas 0,70. Hasil pengujian validitas yang diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4 disajikan pada Tabel 2. Tabel tersebut menampilkan nilai factor loading yang menggambarkan hubungan antara masing-masing indikator dengan konstruk yang diukurnya. (SE= efikasi diri, WB= keseimbangan kehidupan kerja, PC= iklim psikologis, JA= otonomi kerja, IWB= perilaku kerja inovatif). Seluruh indikator memiliki nilai factor loading di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa setiap indikator memberikan kontribusi yang signifikan dalam merefleksikan konstruk yang diukurnya.

Tabel 2. Uji Validitas

	IWB	JA	PC	SE	WB
IWB .1	0,846				
IWB .2	0,860				
IWB .3	0,834				
IWB .4	0,866				
IWB .5	0,854				
IWB .6	0,783				
IWB .7	0,863				
IWB .8	0,865				
IWB .9	0,852				
IWB .10	0,834				
JA.1		0,905			
JA.2		0,875			
JA.3		0,895			
JA.4		0,883			
PC.1			0,733		
PC.2			0,728		
PC.3			0,870		
PC.4			0,873		
PC.5			0,836		
PC.6			0,786		
PC.7			0,725		
PC.8			0,826		
PC.9			0,718		
PC.10			0,883		
PC.11			0,861		
PC.12			0,867		
PC.13			0,809		
PC.14			0,851		
PC.15			0,804		
PC.16			0,893		
PC.17			0,830		
PC.18			0,873		
PC.19			0,835		
SE.1				0,870	
SE.2				0,844	
SE.3				0,821	

SE.4	0,813
SE.5	0,850
SE.6	0,851
SE.7	0,850
SE.8	0,879
SE.9	0,854
SE.10	0.856
WB.1	0,853
WB.2	0,722
WB.3	0,778
WB.4	0,859

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai factor loading di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai.

2.Uji Reliabilitas

Reliabilitas setiap variabel dalam penelitian ini diuji menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui tingkat konsistensi internal antar indikator pada setiap konstruk yang diukur. Hair et al. (2019) mengatakan suatu instrumen penelitian dinyatakan *reliabel* apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,80. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas, dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,956 perilaku kerja inovatif , 0,912 otonomi kerja, 0,973 iklim psikologis, 0,957 efikasi diri, keseimbangan kehidupan kerja 0,821. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Hasil lengkap pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho a)</i>	<i>Composite reliability (rho c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
IWB	0,956	0,957	0,962	0,716
JA	0,912	0,912	0,938	0,791
PC	0,973	0,975	0,975	0,677
SE	0,957	0,957	0,963	0,721
WB	0,821	0,850	0,880	0,648

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

3.Goodness Of Fit

Hair et al. (2019) Penilaian kesesuaian model dilakukan menggunakan indikator *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) untuk mengevaluasi tingkat kecocokan model penelitian. Berdasarkan hasil pengujian *Goodness of Fit* pada Tabel 4, nilai SRMR pada estimated model sebesar 0,072. Nilai tersebut berada di bawah batas maksimum 0,08 sehingga menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang baik.

Selanjutnya, nilai d_ULS sebesar 5,770 dan d_G sebesar 5,861 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat residual yang masih dapat diterima. Nilai *Chi-square* sebesar 3013,051 menggambarkan tingkat kesesuaian antara model dengan data empiris. Selain itu, nilai NFI sebesar 0,653 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang cukup memadai meskipun belum mencapai nilai ideal 0,90. Hasil pengujian *goodness of fit* tersebut disajikan secara rinci pada Tabel 4.

Tabel 4. *Goodness Of Fit*

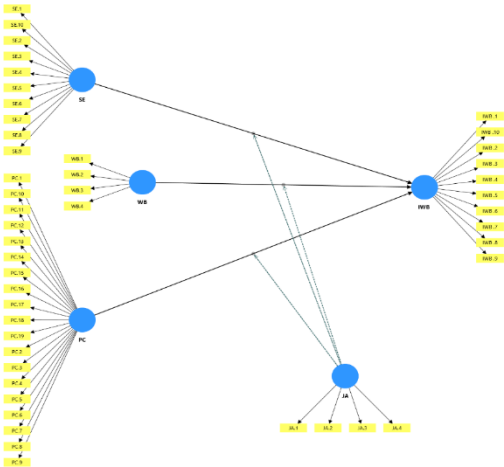
	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Description</i>
SRMR	0,069	0,072	<i>Fit</i>
d_ULS	5,347	5,770	<i>Fit</i>
d_G	5,606	5,861	<i>Fit</i>
Chi-square	3007,105	3013,051	<i>Fit</i>
NFI	0,654	0,653	<i>Fit</i>

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 4 menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria *goodness of fit*. Dengan demikian, model yang diuji dapat dinyatakan memiliki tingkat kesesuaian yang baik.

4.Model Struktural

Model struktural dilakukan melalui pengujian hubungan antar variabel penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Hair dan Alamer (2022) nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator telah memenuhi validitas konvergen dan mampu merepresentasikan konstruk penelitian dengan baik. Hasil analisis model struktural disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

5.Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis antar variabel dilakukan dengan menganalisis nilai *p-values*. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai *p-values* < 0,05. (Hair & Alamer, 2022).Pengujian dilakukan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, keseimbangan kehidupan kerja, dan iklim psikologis terhadap perilaku kerja inovatif dengan otonomi kerja sebagai variabel moderasi. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Hipotesis

	<i>Path coefficients</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>	<i>kesimpulan</i>
SE -> IWB	0.437	0,422	0.001	Didukung
WB -> IWB	0.234	0,361	0.005	Didukung
PC -> IWB	0.168	1,421	0.245	Ditolak
JA x SE -> IWB	-0.156	2,048	0.155	Ditolak
JA x WB -> IWB	0.152	1,164	0.041	Didukung
JA x PC -> IWB	- 0.037	3,377	0.718	Ditolak

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Hasil pengujian hipotesis yang disajikan pada Tabel 5 menunjukkan temuan sebagai berikut:

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan serta berani mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru. Hasil tersebut mendukung teori Bandura (1997) yang menyatakan bahwa efikasi diri mendorong individu untuk menghadapi tantangan dan menunjukkan perilaku inovatif. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Eshadi dan Jayamali (2025), Sofiatun dan Mansyur (2021), serta Syafitri dan Dwianto (2024). Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya meningkatkan efikasi diri karyawan sebagai upaya mendorong perilaku kerja inovatif.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan memiliki kondisi psikologis yang lebih baik sehingga dapat berkonsentrasi, mengembangkan kreativitas, serta menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan. Hasil tersebut mendukung konsep Armstrong (2014) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik melalui terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Aprilia et al. (2026) dan Sitompul et al. (2024) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mendorong perilaku kerja inovatif, sekaligus menjadi masukan bagi PT Keberkahan Tujuan Utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim psikologis tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi positif terhadap lingkungan kerja belum tentu secara langsung mendorong munculnya perilaku kerja inovatif, sebagaimana dijelaskan oleh James et al. (2008) bahwa iklim psikologis merupakan persepsi individu terhadap lingkungan kerja yang tidak selalu diikuti oleh perubahan perilaku. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Rachmah dan Ulya (2025) serta Steg et al. (2023). Temuan ini memberikan implikasi bahwa di PT Keberkahan Tujuan Utama tidak hanya perlu

menciptakan iklim kerja yang positif, tetapi juga memperkuat faktor lain yang mendukung perilaku kerja inovatif.

Peran Otonomi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa otonomi kerja tidak memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam bekerja belum menjadi lebih kuat dalam mendorong perilaku kerja inovatif meskipun diberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil ini berbeda dengan penelitian Lubis dan Junita (2025), namun sejalan dengan pandangan Hackman dan Oldham (1976) serta Parker (2014) Yang menyatakan bahwa otonomi kerja meningkatkan motivasi intrinsik, tetapi tidak selalu memperkuat pengaruh faktor individu terhadap perilaku inovatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa otonomi kerja belum menjadi kondisi yang mampu memperkuat hubungan antara efikasi diri dan perilaku kerja inovatif pada karyawan PT Keberkahan Tujuan Utama.

Peran Otonomi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa otonomi kerja mampu memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan lebih terdorong untuk menghasilkan perilaku kerja inovatif ketika diberikan keleluasaan dalam mengatur pelaksanaan pekerjaannya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Dara et al. (2022) serta didukung oleh teori Hackman dan Oldham (1976) dan Parker (2014) yang menyatakan bahwa otonomi kerja dapat meningkatkan motivasi intrinsik sehingga karyawan lebih terdorong untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru. Temuan ini menunjukkan bahwa otonomi kerja berperan sebagai kondisi yang memperkuat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kerja inovatif.

Peran Otonomi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa otonomi kerja tidak memoderasi pengaruh iklim psikologis terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan belum mampu memperkuat pengaruh persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Meskipun Hackman dan Oldham (1976) serta Parker (2014) Menyatakan bahwa otonomi kerja dapat meningkatkan motivasi intrinsik, pada penelitian ini motivasi tersebut belum cukup untuk memperkuat hubungan antara iklim psikologis dan perilaku kerja inovatif. Hasil ini berbeda dengan penelitian Etikariena dan Kalimashada (2021) serta Salsabila dan Mansyur (2024) Yang menunjukkan bahwa iklim psikologis berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, sehingga mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu menjadi lebih kuat ketika dikombinasikan dengan otonomi kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, sedangkan iklim psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, otonomi

kerja terbukti memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kerja inovatif, tetapi tidak memoderasi pengaruh efikasi diri maupun iklim psikologis terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan ini memberikan kontribusi empiris dengan memperluas pemahaman mengenai peran otonomi kerja sebagai variabel moderasi, yang dalam penelitian ini hanya terbukti memperkuat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke organisasi dengan karakteristik yang berbeda. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan objek penelitian yang lebih beragam serta mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi perilaku kerja inovatif. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT Keberkahan Tujuan Utama dalam merancang kebijakan yang mendukung peningkatan efikasi diri, keseimbangan kehidupan kerja, dan pemberian otonomi kerja guna mendorong perilaku kerja inovatif karyawan.

V. REFERENSI

- A. Lubis, A. Junita. (2025). Job Autonomy. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, 10, 3435–3435. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_102154
- Aprilia, Y., Rahmat, A., & Munthe, R. A. (2026). Pengaruh authentic leadership terhadap innovative work-life balance sebagai mediasi. *Jurnal Daya Saing*, 12(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35446/dayasaing.v12i1.2726>
- Armstrong, S. (2014). Human resource management; The Sage handbook, 13th ed. In *Choice Reviews Online* (Vol. 47, Number 10).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control* (Vol. 11). Freeman.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Chen, C. F., & Chen, S. C. (2014). Measuring the effects of Safety Management System practices, morality leadership and self-efficacy on pilots' safety behaviors: Safety motivation as a mediator. *Safety Science*, 62, 376–385. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.09.013>
- Dara, Hamidah, & Saparuddin Despinur. (2022). Job autonomy, Work Satisfaction, and Innovative work behavior: Investigation of Indonesian Lecturers. *Journal of Positive School Psychology*, (2), 1422–1435. <http://journalppw.com>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Desiana, D. P., & Kuswanti, H. D. (2024). Maximizing Innovative Work Behavior Through Family-Friendly Work Environment: Insights Beyond Work-Life Balance. *Jurnal.Upsyk.Ac.Id*, III(2), 131–140.
- Eshadi, R., & Jayamali, D. Y. (2025). Impact of Learning Goal Orientation, Self-Efficacy, Transformational Leadership, and Job Autonomy on Innovative Work Behavior of Software Developers A Study in a Leading IT Company in Sri Lanka. *9th CIPM International Research Symposium, Sri Lanka*, 71–82.
- Etikariena, A., & Kalimashada, S. B. I. (2021). The Influence of Organizational Climate on Innovative Work Behaviour. *Jurnal Psikologi*, 20(1), 22–34. <https://doi.org/10.14710/jp.20.1.22-34>
- Garg, S., & Dhar, R. (2017). Employee service innovative behavior. *International Journal of Manpower*, 38(2), 242–258. <https://doi.org/10.1108/ijm-04-2015-0060>
- Hackman, R., & Oldham, G. (1976). Hackman and Oldham Motivation Through Design of Work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 279(16), 250–279.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example.

- Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027.
- Hair, J. F. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications (Thousand Oaks, CA).
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). The Results of PLS-SEM Article information. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K. Il. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(1), 5–32. <https://doi.org/10.1080/13594320701662550>
- Pandanningrum, G. V., & Nugraheni, R. (2021). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi (Studi kasus pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(4).
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Joseph, W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Joanne, D. A. N. (2003). Hubungan antara persepsi iklim psikologis dan hasil kerja : tinjauan meta- analitik. 416(April 2001), 389–416. <https://doi.org/10.1002/job.198>
- Parker, S. K. (2014). *Beyond Motivation: Job and Work Design for Development, Health, Ambidexterity, and More*.
- Petrovic-lazarevic, S., & Lazarevic, V. (2009). Department of Management Working Paper Series. *Journal of Business*, (January), 1–10.
- Rachmah, A. U., & Ulya, L. L. (2025). Mendorong Inovasi di Startup : Pengaruh Iklim Psikologis terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan. <https://Jrssem.Publikasiindonesia.Id/>, 5(6), 9919–9930.
- Ramadhani, G. W. A., Suhariadi, F., Suyanto, B., Aldhi, I. F., Supriharyanti, E., Hardaningtyas, D., & Abbas, A. (2025). Forming innovative work behavior prospective police investigator through self-efficacy and job crafting in the post-COVID-19. *Discover Sustainability*, 6(1). <https://doi.org/10.1007/s43621-025-00811-y>
- Ramdhani, Patiro, S. P. S., & Kurniatun, T. C. (2024). The Influence of Servant Leadership, Human Resource Training and Motivation on Performance Mediated by Job Satisfaction of Employees of the Malinau Regency Education Office, North Kalimantan Province. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(6). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i6.2915>
- Salsabila, Z. H., & Mansyur, A. (2024). Innovative work behavior: Role of organizational climate and employee creativity. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 14(1), 71–83. <https://doi.org/10.12928/fokus.v14i1.9491>
- Sitompul, P., Soelistya, D., Simanihuruk, P., Purwati, T., & Efendi, E. (2024). Impact of Work-Life Balance and Work Engagement on Innovative Work Behavior. *International Journal of Supply and Operations Management*, 11(4), 448–461. <https://doi.org/10.22034/ijsom.2024.110201.2966>
- Sofiatun, U., & Mansyur, A. (2021). Efek Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 189. <https://doi.org/10.12928/fokus.v11i2.4584>
- Steg, L., Ilmu, F., & Groningen, U. (2023). *Annual Review of Psychology Psychology of Climate Change*. 391–421.
- Syafitri, R. L., & Dwianto, A. S. (2024). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DIRI STUDI EFEKTIFITAS TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DI PT. GRUP RDTX AREA TRIKARYA CEMERLANG E-mail: 17(2), 2273–2277. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.665>
- Wang, G., & Netemeyer, R. G. (2002). Journal of the Academy Guangping Wang; Richard G. Netemyer -- The effects of job autonomy, customer. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 30(3), 217–228.