

ABSTRAK

Kurniahany, Pinky Exellnya Salshabila. 2024. Hubungan antara resiliensi dan perilaku kerja inovatif pada karyawan. *Skripsi*. Yogyakarta: Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dan perilaku kerja inovatif pada karyawan. Resiliensi merupakan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan, tantangan, serta beradaptasi dengan perubahan, sedangkan perilaku kerja inovatif mengacu pada kemampuan individu dalam menciptakan, mempromosikan, dan mewujudkan ide-ide baru di lingkungan kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 430 karyawan yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun dan memiliki atasan langsung, dengan kategori usia *Emerging Adulthood* (18-29 tahun), terdiri dari 209 perempuan dan 221 laki-laki. Instrumen yang digunakan untuk mengukur resiliensi adalah *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC-10) dengan reliabilitas sebesar 0,827, sedangkan perilaku kerja inovatif diukur menggunakan *Innovative Work Behavior Scale* oleh Janssen (2000) yang memiliki reliabilitas sebesar 0,958. Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi Spearman Rho, karena data tidak berdistribusi normal berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dan perilaku kerja inovatif dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,617 dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti semakin tinggi resiliensi, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif pada karyawan. Berdasarkan hasil ini, temuan ini menunjukkan bahwa resiliensi dapat menjadi faktor penting dalam pengembangan perilaku kerja inovatif dan dapat dimanfaatkan dalam strategi pengelolaan serta pengembangan sumber daya manusia di dunia kerja modern.

Kata kunci: Resiliensi, Perilaku Kerja Inovatif, Karyawan

ABSTRACT

Kurniahany, Pinky Exellyna Salshabila. 2024. The Relationship between Resilience and Innovative Work Behavior in Employees. *Thesis*. Yogyakarta: Psychology, Faculty of Psychology, Sanata Dharma University.

This study aims to determine the relationship between resilience and innovative work behavior in employees. Resilience is an individual's ability to cope with pressure, challenges, and adapt to change, while innovative work behavior refers to an individual's ability to create, promote, and implement new ideas in the workplace. The sample in this study consisted of 430 employees selected based on specific criteria, such as having at least one year of work experience and having a direct supervisor, with an age category of Emerging Adulthood (18-29 years), comprising 209 women and 221 men. The instrument used to measure resilience was the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC-10) with a reliability of 0.827, while innovative work behavior was measured using the Innovative Work Behavior Scale by Janssen (2000), which has a reliability of 0.958. Hypothesis testing was conducted using Spearman's Rho correlation analysis, as the data were not normally distributed based on the results of the Kolmogorov-Smirnov normality test. The analysis results showed a significant positive relationship between resilience and innovative work behavior with a correlation coefficient of 0.617 and significance of 0.000 ($p < 0.05$), meaning that the higher the resilience, the higher the innovative work behavior among employees. Given this result, these findings suggest that resilience may serve as a key factor in fostering innovative work behavior and can be leveraged in human resource management and development strategies within the modern workplace.

Keywords: Resilience, Innovative Work Behavior, Employees.