

**PENGARUH *AUTONOMY* DAN *FEEDBACK* TERHADAP *INNOVATIVE*
WORK BEHAVIOR DAN *RESILIENCE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA PT. SMOE INDONESIA)**

ARTIKEL SKRIPSI



Oleh:

**AYUNDA ARIESTATIA
NIM. 4132001025**

**PROGRAM STUDI LOGISTIK PERDAGANGAN INTERNATIONAL
JURUSAN MANAJEMEN BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BATAM
BATAM
2024**

LEMBAR PENGESAHAN ARTIKEL SKRIPSI

**PENGARUH *AUTONOMY* DAN *FEEDBACK* TERHADAP *INNOVATIVE
WORK BEHAVIOR* DAN *RESILIENCE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA PT. SMOE INDONESIA)**

Oleh:

**AYUNDA ARIESTATIA
NIM. 4132001025**

Mahasiswa

**(Ayunda Ariestatia)
NIM 4132001025**

**Menyetujui,
Dosen Pembimbing**

**(Hajan Hidayat, S.
Psi., M.M)
NIK 115151**

PENGARUH *AUTONOMY* DAN *FEEDBACK* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DAN *RESILIENCE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT. SMOE INDONESIA)

¹Ayunda Ariestatia, dan ²Hajan Hidayat
e-mail: Ayundaaries144@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian pada penelitian ini yaitu untuk mengkasi secara empiris apakah *autonomy* dan *feedback* berpengaruh terhadap *inovative work behavior* pada PT SMOE, mengetahui apakah *autonomy* dan *feedback* berpengaruh terhadap terhadap *resilience* pada PT SMOE, dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Autonomy* dan *Feedback* terhadap perilaku kerja inovatif di PT. SMOE Indonesia. Penelitian ini menerapkan metode pendekatan kuantitatif dan mengumpulkan data utama melalui pengisian kuisisioner oleh 50 responden yang bekerja di divisi *Supply Chain Management* yang terdiri dari karyawan *procurement*, *warehousing*, *purchasing*, dan *expediting*. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *non probability* dengan *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner, dan kemudian data tersebut diproses menggunakan SmartPLS versi 4.0 untuk melakukan uji instrument dan hipotesis. Hasil temuan dari penelitian ini *Autonomy* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*, *Autonomy* berpengaruh positif signifikan terhadap *Resilience*, *Autonomy* tidak berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *resilience* sebagai mediasi, *Feedback* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*, *Feedback* berpengaruh positif signifikan terhadap *Resilience*, *Feedback* tidak berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*, *Resilience* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.

Kata kunci: otonomi, umpan balik, ketahanan, perilaku kerja inovatif, divisi manajemen rantai pasok

Abstract

The research objectives of this study are to empirically determine whether autonomy and feedback influence innovative work behavior at PT SMOE, to find out whether autonomy and feedback influence resilience at PT SMOE, and to find out how autonomy and feedback influence innovative work behavior at PT. SMOE Indonesia. This research applies a quantitative approach method and collects main data by filling in questionnaires by 50 respondents who work in the Supply Chain Management division consisting of procurement, warehousing, purchasing and expediting employees. The sampling technique uses a non-probability technique with purposive sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires, and then the data was processed using SmartPLS version 4.0 to carry out instrument and hypothesis tests. . The findings from this research: Autonomy has a significant positive effect on Innovative Work Behavior, Autonomy has a significant positive effect on Resilience, Autonomy has no effect on Innovative Work Behavior with resilience as mediation, Feedback has a positive effect on Innovative Work Behavior, Feedback has a significant positive effect on Resilience, Feedback has no has an effect on Innovative Work Behavior, Resilience has a significant positive effect on Innovative Work Behavior.

Key words: *Autonomy, Feedback, Resilience, Innovative Work Behavior, supply chain management division*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari bagaimana kinerja karyawannya dan perusahaan saat ini juga semakin bergantung pada upaya karyawan untuk berinovasi. Tantangan yang akan dihadapi perusahaan yaitu bagaimana mempertahankan, menyesuaikan dan mengembangkan perilaku inovatif dari karyawannya serta diharapkan memiliki kemampuan melibatkan karyawan terhadap pekerjaannya dengan tepat (Hadi, Putra, and Mardikaningsih 2020).

Tentu tidak bisa dipungkiri bahwa perkembangan teknologi yang semakin pesat menyebabkan persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan harus mengembangkan inovasi baru guna mempertahankan Perusahaan dalam sebuah persaingan. Inovasi di tempat kerja adalah penerapan konsep, layanan, produk, proses bisnis, atau metode baru dalam organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menghasilkan solusi kreatif untuk permasalahan umum yang bermanfaat bagi produk atau layanan yang ada saat ini dan dapat memecahkan masalah yang dialami sebelumnya, dan membantu bisnis untuk dapat lebih berkembang.

Begitupula dengan yang terjadi pada PT SMOE Indonesia. PT. SMOE Indonesia berlokasi di pantai timur Pulau Batam, tepatnya di Kawasan Industri Kabil yang menjadi objek penelitian. PT. SMOE Indonesia memberikan layanan di bidang pengadaan rekayasa, konstruksi, transportasi, dan instalasi untuk minyak dan gas secara global. Dengan fokus pada kualitas, keselamatan, dan lingkungan kerja yang sehat, PT. SMOE Indonesia telah menjadi mitra yang dipercaya di bidangnya. Fasilitas PT. SMOE Indonesia di Pulau Batam mencakup area seluas 30 hektar dengan tambahan 22,3 hektar saat ini dalam program ekspansi fase 4. PT SMOE Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang sukses dibidangnya (Putri and Maulana 2023).

Namun tidak bisa dipungkiri bahwa tentu akan terdapat kekurangan dalam menjalankan peran atau metode yang diterapkan oleh perusahaan salah satu fenomena yang terjadi di PT SMOE berdasarkan hasil wawancara dengan salah

satu divisi bahwa adanya fenomena *work resilience* yang terjadi pada PT. SMOE dimana pegawai menerima tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak sesuai dengan keterampilan mereka yang mengakibatkan mereka tidak bisa mengendalikan tingkat stress ataupun emosi saat menerima beban tersebut. Tentu hal ini menjadi tugas Perusahaan untuk meningkatkan *Autonomy*, *Feedback* serta *Innovative Work Behavior* dan juga *Resilience* dalam suatu perusahaan (Situmorang 2023).

Menurut (Hadi et al., 2020) Perilaku inovatif tidak muncul dengan begitu saja tetapi perilaku inovatif saat bekerja akan muncul jika karyawan dihadapkan dengan tantangan dalam pekerjaannya dan mendapatkan kewenangan yang luas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan diharapkan mampu membuka peluang atau memberikan wadah bagi setiap karyawan untuk menuangkan ide-ide baru mereka, sehingga dapat mendorong untuk mengembangkan perusahaan yang lebih baik dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Penelitian ini difokuskan kepada karyawan yang berada di divisi *Supply Chain Management*. Dimana *Supply Chain Management* ini sendiri terbagi menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu *Procurement* yang bergerak pada bidang pengadaan barang dan jasa (Martono and Simanjuntak 2021), *Warehousing* yang bergerak pada bidang penerimaan, penyimpanan sementara, dan persediaan material sampai produk yang akan digunakan dalam produksi (Zulfikar, Yansyah, and Utami 2023), serta *Purchasing* dan *expediting* yang bergerak dalam bidang menemukan, memesan bahan, dan proses memantau perjalanan barang (Aryadi and Wahyuni 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Suhandiah dkk.,(2023) meneliti mengenai peran *Autonomy* dan *feedback* terhadap perilaku kerja inovatif dengan *resilience* sebagai mediasinya, hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap *resilience* dapat menghasilkan *innovative work behaviour* di lingkungan kerja. Saat ini, sangat penting untuk memberi penghargaan kepada karyawan mereka karena menunjukkan sikap dan perilaku kreatif. Perilaku karyawan yang inovatif untuk

mendukung keberlanjutan dalam berorganisasi sangatlah bermanfaat dan akan membantu individu mengevaluasi pekerjaan mereka dan memberikan ketahanan dalam menghadapi tantangan.

Salah satu contoh kegiatan inovasi di PT SMOE dalam lingkungan kerja divisi *Supply Chain Management* terdapat fenomena di mana *Autonomy* dan *Feedback* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan ketahanan karyawan, dimana karyawan yang memiliki tugas yang bervariasi dan memerlukan solusi kreatif cenderung menunjukkan perilaku kerja inovatif. Mereka mengembangkan sistem baru untuk mengoptimalkan pengiriman dan penyimpanan, menciptakan strategi pengadaan yang efisien, dan menggunakan teknologi terbaru dalam manajemen rantai pasok.

Hal ini menunjukkan bahwa kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan dan umpan balik positif dapat memotivasi karyawan sehingga karyawan dapat menciptakan kognitif, kondisi psikologis dan emosi yang positif pada pekerjaan yang dilakukan. perlu diketahui pula hal ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana karyawan yang bekerja di PT SMOE memiliki *innovative work behavior* dan *Resilience* yang cukup tinggi. Tentu hal ini dapat dilihat dari karakteristik kerja dan juga dapat ini dilihat dari semangat dan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Peran *resilience* sebagai faktor mediasi, penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Sri Suhandiah. Dengan melakukan penelitian di objek yang berbeda yaitu pada PT. SMOE Indonesia. Penulis tertarik untuk menganalisis hubungan antara karakteristik pekerjaan yang dialami oleh karyawan dengan perilaku inovatif mereka, dengan harapan memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana aspek-aspek ini saling berhubungan dan bagaimana pengaruhnya terhadap pencapaian inovasi di tempat kerja (Santoso and Santoso 2020)

Maka berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk meneliti penelitian tersebut dengan judul ***"Pengaruh Autonomy dan Feedback terhadap Innovative Work Behavior dan Resilience Sebagai Variabel Intervening***

(Studi Pada PT. SMOE INDONESIA)". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana organisasi dapat meningkatkan inovasi karyawan melalui peningkatan *Autonomy*, dan *Feedback* yang mereka tawarkan.

2. Kajian Teori dan Literatur

Feedback

Feedback adalah informasi tentang tanggapan terhadap aktivitas yang dilakukan untuk mencapai semua sasaran perusahaan sesuai dengan standarisasi yang berlaku (Primawanti & Ali, 2022). Proses memberikan dan menerima informasi tentang perilaku atau kinerja seseorang di tempat kerja yang bersifat konstruktif, spesifik, dan jujur, dan bertujuan untuk membantu seseorang atau tim memperbaiki kinerja mereka, mengakui prestasi, atau meningkatkan hubungan interpersonal di tempat kerja.

Tinjauan literatur dalam penelitian bisnis adalah analisis kritis dan sintesis dari penelitian yang ada dan karya ilmiah yang relevan dengan topik atau pertanyaan penelitian tertentu dalam bidang bisnis. Tinjauan literatur berfungsi sebagai landasan bagi studi penelitian dengan memberikan gambaran menyeluruh tentang kondisi pengetahuan saat ini, mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian yang ada, dan menjustifikasi perlunya penelitian baru.

Autonomy

Autonomi Pekerjaan adalah ketika karyawan diberi kebebasan untuk mengungkapkan pikirannya dan menyelesaikan tugasnya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan harapan karyawan dan Perusahaan (Permatasari et al., 2022). Karyawan yang memiliki tingkat otonomi yang tinggi cenderung menikmati aktivitasnya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat otonomi yang rendah.

Innovative Work Behaviour

Innovative Work Behaviour (IWB) merujuk pada semua upaya individu untuk menghasilkan, mengolah, dan menerapkan ide-ide baru terkait cara melakukan suatu hal, termasuk ide-ide terkait produk, teknologi, prosedur, atau proses kerja baru. Hal ini dilakukan dengan maksud untuk meningkatkan efektivitas dan kesuksesan

suatu organisasi (Dara 2022). Dapat disimpulkan bahwa tingkah laku kerja inovatif memungkinkan seseorang untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Selain itu, tingkah laku kerja inovatif dapat memastikan kelangsungan hidup dan keberlanjutan organisasi.

Resilience

Resiliensi yaitu kualitas personal yang adaptif dan tahan terhadap stress yang mendorong individu untuk dapat berkembang meskipun berada dalam kesulitan dan bagaimana ketahanan atau kerentanan individu dalam menghadapi segala tuntutan (Paramita & Lubis,). Karyawan yang memiliki tingkat ketahanan yang cukup tinggi cenderung lebih siap untuk menghadapi tantangan di tempat kerja dan menjadi lebih kreatif di tempat kerja.

Hipotesis

Peningkatan tingkat autonomi di lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi ketahanan karyawan. Tingkat kemandirian yang tinggi akan meningkatkan ketahanan psikologis dan sosial karyawan terhadap tantangan, stress, dan perubahan. Kemandirian memungkinkan seseorang untuk mengambil keputusan sendiri, mengelola situasi dengan otonomi, dan membangun kemampuan adaptasi dan penyesuaian diri yang lebih baik.

Dengan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan, mengatur cara mereka bekerja, dan menyelesaikan tugas mereka sendiri membantu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kemampuan adaptasi. Ini dapat mengurangi tingkat stress dan memberi ruang untuk kreativitas bagi para karyawan. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis bahwa *Autonomy* berpengaruh positif terhadap Tingkat ketahanan karyawan. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dara (2022).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka *Autonomy* dihipotesiskan mempengaruhi perilaku *Resilience* dilingkungan kerja, seperti dibawah ini:

H1: *Autonomy* memiliki pengaruh positif terhadap *Resilience*.

Di lingkungan kerja atau personal, memberikan *feedback* yang konstruktif dan berorientasi pada pertumbuhan akan meningkatkan tingkat *resilience* seseorang.

Feedback yang informatif dan mendukung memungkinkan orang untuk belajar dari kesalahan, menemukan area perbaikan, dan membuat strategi penyelesaian masalah. Hal ini dapat membantu orang meningkatkan kemampuan adaptasi dan mengatasi stress, serta meningkatkan kepercayaan diri dan ketahanan mereka saat menghadapi tantangan atau perubahan. Sehingga *Feedback* berpengaruh positif terhadap Tingkat ketahanan karyawan. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Johari et al. (2019).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka sebuah *feedback* dihipotesiskan mempengaruhi perilaku *resilience* dilingkungan kerja, seperti dibawah ini:

H2: *Feedback* memiliki pengaruh positif terhadap *resilience*.

Autonomy dapat dikatakan sebagai tingkat sejauh mana suatu tugas atau pekerjaan memberikan kebebasan dan keleluasan yang konkret bagi seorang individu dalam menentukan metode-metode dan perencanaan dalam menjalankan atau melaksanakan pekerjaan tersebut. Umpan balik atau *feedback* dapat diartikan sebagai tingkat sejauh mana individu dalam mengetahui informasi yang langsung dan jelas mengenai hasil kinerja dan keefektifitasannya dalam bekerja

Pentingnya sebuah organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung sebuah *autonomy* dapat menciptakan karyawan yang lebih termotivasi untuk mencari solusi kreatif, mencoba metode baru, dan menghasilkan ide-ide inovatif. Ketika karyawan memiliki kebebasan untuk melakukan apa yang mereka inginkan, perilaku kerja yang inovatif muncul.

Menurut penjelasan diatas, dapat disimpulkan hipotesisnya adalah bahwa kemandirian yang diberikan kepada karyawan di tempat kerja mereka akan berkorelasi positif dengan peningkatan perilaku kerja kreatif. Dengan memberikan otonomi yang cukup, perusahaan dapat menumbuhkan motivasi internal dan menciptakan lingkungan di mana gagasan kreatif didukung dan dihargai. Pada akhirnya, ini dapat menghasilkan kemajuan dan inovasi yang signifikan di tempat kerja. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh

Cangialosi, Odoardi, and Battistelli (2020), Grobelna (2019).

Berdasarkan pemaparan diatas, kita yakin bahwa setelah adanya kebebasan individu dan budaya kebebasan dalam bekerja yang ada pada karyawan akan menumbuhkan sikap kedewasaan social dan psikologis, yang akan menghasilkan perilaku kerja inovatif, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

H3: *Autonomy* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*.

Feedback yang efektif memberikan informasi yang tepat tentang kinerja seseorang, mengakui pencapaian, dan menekankan potensi perbaikan. Menerima umpan balik yang baik mendorong karyawan untuk berpikir kritis tentang cara mereka bekerja dan belajar dari kesalahan atau kesuksesan mereka. *Feedback* yang positif juga dapat mendorong karyawan untuk melihat situasi dari sudut pandang yang berbeda, mendorong pemikiran kreatif, dan mendorong mereka untuk menemukan cara baru untuk menyelesaikan tugas. *Feedback* yang membangun dan mendukung dapat memicu ide-ide baru dan cara kerja yang lebih efisien dan kreatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Feedback* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif pada karyawan. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Andam (2021).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka *Feedback* dihipotesiskan mempengaruhi perilaku *innovative work behavior* di lingkungan kerja, sebagai berikut:

H4: *Feedback* memiliki pengaruh positif terhadap *innovative work behavior*.

Kemampuan seseorang untuk mengatasi stres, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan bangkit dari kegagalan atau tantangan dikenal sebagai *resilience*. Orang-orang yang memiliki tingkat *resilience* yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang kuat, tahan dalam situasi sulit, dan mampu menemukan cara untuk mengatasi masalah.

Mereka yang memiliki tingkat *resilience* yang tinggi cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru, lebih siap untuk mencoba berbagai pendekatan bary untuk menyelesaikan tugas, dan lebih mampu berinovasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pekerjaan mereka.

Mereka tidak melihat tantangan sebagai hambatan, tetapi sebagai peluang untuk berkembang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan hipotesisnya adalah bahwa orang yang memiliki tingkat *resilience* yang tinggi akan lebih mungkin menunjukkan perilaku kerja yang kreatif dan inovatif di tempat kerja. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Susanto et al. (2023).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka *resilience* dihipotesiskan mempengaruhi perilaku *innovative work behavior* di lingkungan kerja, seperti dibawah ini:

H5: *Resilience* memiliki pengaruh positif terhadap *innovative work behavior*.

Autonomy di tempat kerja memberikan karyawan kebebasan dan tanggung jawab lebih dalam menjalankan tugas mereka, yang dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi intrinsik (Kurniawan and Rianto 2023). Dengan adanya otonomi, karyawan cenderung merasa lebih dihargai dan dipercaya, yang pada gilirannya dapat mendorong mereka untuk lebih kreatif dan berinovasi dalam pekerjaan mereka. Namun, perjalanan menuju inovasi tidak selalu mulus dan penuh tantangan. Di sinilah peran penting dari *resilience* muncul. *Resilience*, atau ketangguhan, membantu karyawan untuk tetap tegar dan adaptif dalam menghadapi hambatan dan tekanan. Ketika karyawan memiliki ketangguhan yang baik, mereka mampu bangkit kembali dari kegagalan dan terus mencari solusi inovatif (Finamore et al. 2021). Dengan demikian, *resilience* menjadi mediator yang memperkuat hubungan antara *autonomy* dan *innovative work behavior*, memastikan bahwa otonomi yang diberikan kepada karyawan benar-benar berkontribusi pada peningkatan perilaku kerja yang inovatif.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka *Autonomy* dihipotesiskan mempengaruhi perilaku *Innovative work behavior* dengan *resilience* sebagai faktor mediasi seperti dibawah ini:

H6: *Autonomy* memiliki pengaruh positif terhadap *innovative work behavior* dengan *resilience* sebagai faktor mediasi.

Pemberian umpan balik (*feedback*) di tempat kerja memiliki peran penting dalam mengarahkan dan mengembangkan kinerja karyawan. Umpan balik yang konstruktif

membantu karyawan memahami area yang perlu diperbaiki serta mendorong mereka untuk mengembangkan ide-ide baru dan solusi kreatif (Nurjaman et al. 2019). Namun, menerima umpan balik, terutama yang kritis, dapat menjadi tantangan emosional bagi karyawan. *Resilience* memungkinkan karyawan untuk tetap positif dan adaptif dalam menghadapi kritik dan tekanan, membantu mereka untuk tidak terpuruk oleh umpan balik yang negatif tetapi sebaliknya, menggunakan kritik tersebut sebagai motivasi untuk berkembang (Pramanik et al. 2022). Dengan ketangguhan yang kuat, karyawan dapat bangkit dari kegagalan dan terus berinovasi. Oleh karena itu, *resilience* menjadi mediator yang memperkuat hubungan antara feedback dan perilaku kerja yang inovatif, memastikan bahwa umpan balik yang diterima benar-benar memacu peningkatan perilaku kerja yang inovatif.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka *Feedback* dihipotesiskan mempengaruhi perilaku *Innovative Work Behavior* dengan *resilience* sebagai faktor mediasi seperti dibawah ini:

H7: *Feedback* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Resilience* sebagai faktor mediasi.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Menurut (Prajitno, 2013), penelitian kuantitatif adalah pendekatan-pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dalam bentuk numerik daripada naratif. Populasi adalah seluruh elemen yang memiliki karakteristik serupa dan menjadi pusat perhatian penelitian (Ferdinand, 2007). Adapun operasional variabel dan pengukurannya sebagai berikut:

Tabel 1
Operasional variabel dan Pengukurannya

Variable	Indikator	Sumber
<i>Feedback</i>	Keberhasilan dalam menyelesaikan konflik dengan rekan kerja melalui pendekatan yang efektif dan kolaboratif.	Mahyadi Mahyadi & Mochammad

Variable	Indikator	Sumber
	Kemampuan untuk dengan efektif menemukan dan menyelesaikan masalah, mencapai solusi yang memuaskan. Menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam pengembangan keterampilan dan kompetensi yang telah diidentifikasi dalam rencana pengembangan	Isa Anshori, (2023)
<i>Autonomy</i>	1. Tingkat sejauh mana karyawan dapat membawa keputusan mengenai jadwal pekerjaan yang akan dilakukannya. Tingkat sejauh mana karyawan dapat menentukan urutan penyelesaian pekerjaan yang akan dilakukan.	Permatasari et al, (2022)
<i>Resilience</i>	1. Memahami dan menerapkan strategi pemecahan masalah yang efektif saat menghadapi tantangan. Tingkat kepercayaan diri dan rasa pemberdayaan saat menghadapi tantangan. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan menerima keadaan baru.	Paramita & Lubis, (2012)

Sumber: Diolah oleh peneliti

Dalam penelitian ini, populasi adalah karyawan PT SMOE pada divisi Supply Chain Management yang berjumlah 50 orang, terdiri dari bagian procurement, warehouse, dan purchasing. Menurut Martono (2010), sampel adalah bagian dari populasi dengan ciri tertentu yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan teknik sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya sedikit. Sumber data yang digunakan mencakup literatur relevan, jurnal yang memenuhi kriteria inklusi, dan data primer dari responden melalui kuisisioner. Data

primer diperoleh langsung dari karyawan perusahaan untuk menjawab pertanyaan terkait pekerjaan. Menurut Borrego (2021), instrumen penelitian membantu dalam pengumpulan data agar mudah diolah. Pertanyaan dijawab responden diukur dengan skala Likert berdasarkan variabel yang menjadi indikator penelitian ini.

Populasi penelitian ini terdiri dari 50 karyawan PT SMOE di *divisi Supply Chain Management (procurement, warehouseing, purchasing dan expediting)* (Ferdinand, 2007). Sampel diambil dengan teknik sensus karena jumlahnya sedikit (Martono, 2010). Data dikumpulkan dari literatur relevan dan kuisioner melalui *Google Form*, dengan analisis menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) dan perangkat lunak *SmartPLS*. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert yang diurutkan dengan angka tertinggi 5,4,3,2,1: *Autonomy* (9 pertanyaan) dan *Feedback* (6 pertanyaan), *Innovative Work Behavior* (8 pertanyaan), dan *Resilience* (8 pertanyaan). Analisis meliputi deskriptif awal, eksplorasi faktor, dan evaluasi model pengukuran serta struktural untuk menguji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian berikut akan mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Adapun karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	30	60%
	Perempuan	20	40%
Usia	< 20 Tahun/ 20 Tahun	4	7.4%
	21 - 25 Tahun	23	46.3%
	> 25 Tahun	23	46.3%
Pendidikan Terakhir	SD	1	1.9%
	SMP	0	0%
	SMA/ MA/ Sederajat	27	57.4%
	S1	22	40.7%
	S2	0	0%
Departemen	S3	0	0%
	Procurement	12	22.2%
	Warehousing	28	59.3%
	Purchasing dan Expediting	10	18.5%
Level Jabatan	Worker	23	42.6%

Staff	23	42.6%
Supervisor	3	9.3%
Manager	1	5.6%

Sumber: Diolah oleh peneliti

Tabel 2 menyajikan data demografi sampel secara lengkap. Pengelitan ini melibatkan total 50 karyawan pada divisi Procurement, Warehousing, Purchasing, dan Expediting pada PT. SMOE Indonesia. Dari sisi keberagaman gender, sampelnya tidak seimbang terdiri dari 60% laki-laki (30) dan 40% Perempuan (20). Mayoritas karyawan sebanyak 46.3% (23) berusia 21 - 25 tahun, dan berusia lebih dari 25 tahun. Jika dilihat dari Pendidikan akhir mayoritas dari karyawan berpendidikan akhir SMA/ MA/ Sederajat sebanyak 57.4% (27). Dari sisi departemen mayoritas karyawan berasal dari divisi *Warehousing* yaitu sebanyak 59.3% (28). Sedangkan mayoritas karyawan dengan level berjabatan *Worker* dan *Staff* sebanyak 42.6% (23).

Tabel 3
Skor Variabel Penelitian

	Nilai Min	Nilai Max	Mean	Standar Deviasi
AU1	1.000	5.000	4.220	0.832
AU2	1.000	5.000	4.060	0.904
AU3	1.000	5.000	4.100	0.922
AU4	3.000	5.000	4.220	0.610
AU5	1.000	5.000	3.540	1.431
AU6	1.000	5.000	3.680	1.174
AU7	1.000	5.000	4.180	0.841
AU8	1.000	5.000	4.160	0.924
AU9	1.000	5.000	4.160	0.946
FB1	3.000	5.000	4.380	0.562
FB2	3.000	5.000	4.340	0.552
FB3	3.000	5.000	4.280	0.531
FB4	3.000	5.000	4.280	0.634
FB5	3.000	5.000	4.340	0.620
FB6	3.000	5.000	4.240	0.650
IWB1	2.000	5.000	4.080	0.868
IWB2	3.000	5.000	4.040	0.824
IWB3	2.000	5.000	3.920	0.845
IWB5	2.000	5.000	3.980	0.860
IWB6	2.000	5.000	3.860	0.872
IWB7	3.000	5.000	4.060	0.705
IWB8	3.000	5.000	4.120	0.739
RE1	3.000	5.000	4.060	0.732
RE2	1.000	5.000	4.020	1.029
RE3	3.000	5.000	4.380	0.525
RE4	3.000	5.000	4.320	0.614
RE5	3.000	5.000	4.460	0.573
RE6	3.000	5.000	4.400	0.600
RE7	3.000	5.000	4.500	0.539
RE8	3.000	5.000	4.360	0.557

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS versi 4

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif pada tabel 3 menunjukkan bahwa pada variabel *Autonomy* memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah 3.540 sampai dengan yang paling tinggi yaitu 4.220. Hal ini menunjukkan responden menilai bahwa

mereka diberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaan mereka sehingga nilai yang diberikan sangat tinggi. Selanjutnya untuk variabel *Feedback* memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah 4.240 sampai dengan yang paling tinggi yaitu 4.380. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan umpan balik dari pekerjaan yang mereka lakukan sehingga nilai yang mereka berikan sangat tinggi. Pada variabel *Innovative Work Behavior* memiliki rata-rata paling rendah adalah 3.860 sampai dengan yang paling tinggi 4.080. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai mereka dapat bekerja dengan penuh inovasi sehingga nilai yang diberikan sangat tinggi. Pada variabel Resilience memiliki rata-rata paling rendah adalah 4.020 sampai dengan yang paling tinggi yaitu 4.500. Hal ini menunjukkan bahwa Tingkat ketahanan karyawan cukup tinggi dengan menghadapi segala tantangan dalam melakukan pekerjaan mereka.

Hasil Uji Outer Model

Dalam hasil pengujian outer model terdapat uji validitas data yang terdiri dari outer loadings serta *Average Variance Extracted (AVE)* yakni:

Tabel 4
Outer Loadings

Korelasi Indikator dengan Variabel	Outer Loading	Keterangan
AU1 <- Autonomy	0.570	Valid
AU2 <- Autonomy	0.716	Valid
AU3 <- Autonomy	0.835	Valid
AU4 <- Autonomy	0.760	Valid
AU5 <- Autonomy	0.833	Valid
AU6 <- Autonomy	0.698	Valid
AU7 <- Autonomy	0.863	Valid
AU8 <- Autonomy	0.733	Valid
AU9 <- Autonomy	0.785	Valid
FB1 <- Feedback	0.825	Valid
FB2 <- Feedback	0.836	Valid
FB3 <- Feedback	0.829	Valid
FB4 <- Feedback	0.834	Valid
FB5 <- Feedback	0.827	Valid
FB6 <- Feedback	0.818	Valid
IWB1 <- Innovative Work Behavior	0.791	Valid
IWB2 <- Innovative Work Behavior	0.862	Valid
IWB3 <- Innovative Work Behavior	0.804	Valid
IWB4 <- Innovative Work Behavior	0.814	Valid
IWB5 <- Innovative Work Behavior	0.905	Valid
IWB6 <- Innovative Work Behavior	0.892	Valid
IWB7 <- Innovative Work Behavior	0.787	Valid

Korelasi Indikator dengan Variabel	Outer Loading	Keterangan
IWB8 <- Innovative Work Behavior	0.753	Valid
RE1 <- Resilience	0.673	Valid
RE2 <- Resilience	0.840	Valid
RE3 <- Resilience	0.829	Valid
RE4 <- Resilience	0.724	Valid
RE5 <- Resilience	0.857	Valid
RE6 <- Resilience	0.837	Valid
RE7 <- Resilience	0.816	Valid
RE8 <- Resilience	0.731	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS versi 4

Menurut (Purwanto et al. 2020) Uji validitas konvergen dilakukan dengan mengamati nilai faktor pembebanan setiap indikator konstruk. Umumnya, bobot faktor sebesar AVE yang bernilai 0,5 atau lebih dianggap memiliki validitas yang cukup kuat untuk merepresentasikan konstruk laten. *Convergent Validity* model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konstruk (Husnawati, Tentama, and Situmorang 2019).

Tabel 5
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Job Autonomy	0,781	Valid
Feedback	0,759	Valid
Innovative Work Behavior	0,766	Valid
Resilience	0,754	Valid

Sumber data diolah SmartPLS v4.1.0.2

Menurut Praditya (2020), *Average Variance Extracted (AVE)* harus melebihi 0,5. Dari hasil yang terlihat pada table 4.4, setiap indikator variabel memiliki nilai AVE yang melebihi 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator variabel telah memenuhi kriteria validitas dengan baik.

Tabel 6
Cross Loadings

	Autonomy	Feedback	IWB	Resilience
AU1	0.570	0.246	0.478	0.255
AU2	0.716	0.318	0.132	0.332
AU3	0.835	0.292	0.325	0.266
AU4	0.760	0.362	0.381	0.495
AU5	0.833	0.342	0.270	0.404
AU6	0.698	0.314	0.420	0.341
AU7	0.863	0.347	0.458	0.388
AU8	0.733	0.248	0.368	0.316
AU9	0.785	0.280	0.361	0.395
FB1	0.259	0.825	0.477	0.637
FB2	0.202	0.836	0.452	0.607
FB3	0.434	0.829	0.511	0.589
FB4	0.491	0.834	0.605	0.589
FB5	0.228	0.827	0.409	0.618
FB6	0.394	0.818	0.420	0.505
IWB1	0.328	0.368	0.791	0.442
IWB2	0.348	0.440	0.862	0.497
IWB3	0.315	0.462	0.804	0.486
IWB4	0.407	0.472	0.814	0.464

IWB5	0.583	0.566	0.905	0.596
IWB6	0.451	0.495	0.892	0.594
IWB7	0.373	0.427	0.787	0.525
IWB8	0.359	0.580	0.753	0.587
RE1	0.115	0.101	0.263	0.673
RE2	0.360	0.599	0.574	0.840
RE3	0.421	0.595	0.582	0.829
RE4	0.272	0.589	0.419	0.724
RE5	0.434	0.588	0.640	0.857
RE6	0.383	0.729	0.442	0.837
RE7	0.500	0.475	0.526	0.816
RE8	0.333	0.509	0.382	0.731

Sumber: Data yang diolah SmartPLS v4.1.0.2

Menurut Suhartini dkk (2023), dasar untuk menilai validitas diskriminan adalah bahwa nilai cross loadings setiap indikator dalam suatu konstruk harus lebih tinggi daripada nilai cross loading indikator pada konstruk lain. Berdasarkan Tabel 6, nilai *cross loading* pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item telah memenuhi syarat. Hasil pengujian *outer model* terdapat uji reabilitas data yang terdiri dari *Cronbach Alpha* dan *Composite Reability* yakni:

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Job Autonomy	0,906	0,924
Feedback	0,909	0,929
Innovative Work Behavior	0,891	0,924
Resilience	0,751	0,858

Sumber: Data yang diolah SmartPLS 4.1.0.2

Berdasarkan uji reabilitas, maka disimpulkan bahwa nilai *Cronbach alpha* dan *composite reability* dinyatakan memenuhi syarat, yaitu >0,7 Junianto, Bashori, and Hidayah (2020). Maka dapat disimpulkan bahwa konstruk variabel memiliki reabilitas yang valid.

Hasil Uji Inner Model

	R Square	R Square Adjusted
Innovative Work Behavior	0,477	0,443
Resilience	0,554	0,535

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS versi 4

Dalam evaluasi model struktural (*inner model*), terdapat beberapa kriteria yang meliputi nilai R-Square dan Tingkat

signifikansi. Nilai R-Square digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi pada variabel independent mempengaruhi variabel dependen (Susilawati 2012). Dari tabel diatas disimpulkan bahwa nilai R-Square untuk hubungan *Autonomy* dan *Feedback* terhadap *Resilience* adalah 0.535. Hal ini mengindikasikan bahwa variabelitas konstruk *Autonomy* dan *Feedback* menyumbang sebesar 53,5%, sementara sisa variabelitas dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di penelitian ini. Begitu juga pengaruh *Autonomy* dan *Feedback* terhadap *Innovative Work Behavior* memiliki nilai R-Square sebesar 0.443. Ini menggambarkan bahwa variabelitas konstruk tersebut menyumbang 44,3%, sedangkan sisa variabelitasnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hipotesis	Original Sample	T values	P values	Hasil
AU -> IWB	0.300	3.335	0.001	Positif Signifikan
AU -> RE	0.524	3.410	0.015	Positif Signifikan
AU -> RE -> IWB	0.084	1.056	0.291	Tidak Berpengaruh
FB -> IWB	0.461	4.240	0.000	Positif Signifikan
FB -> RE	0.625	3.815	0.000	Positif Signifikan
FE -> RE -> IWB	0.233	1.922	0.055	Tidak Berpengaruh
RE -> IWB	0.374	2.289	0.022	Positif Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS versi 4

Pertama, temuan dari pengujian bahwa *Autonomy* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* yang ditunjukkan pada nilai *Path Coefficient* sebesar 0.300 dengan nilai t-statistik sebesar 3.335 > 1.96 dan p value diperoleh 0.001 < 0.50. Sehingga H₁ terdukung. Kedua, temuan dari pengujian menunjukkan bahwa *Autonomy* berpengaruh positif signifikan terhadap *resilience* yang ditunjukkan pada nilai *Path Coefficient* sebesar 0.524 dengan nilai t-statistik sebesar 3.410 < 1,96 dengan p value 0.015 > 0.50. Sehingga H₂ terdukung. Ketiga, temuan dari pengujian bahwa *autonomy* tidak berpengaruh terhadap *innovative work behavior* dengan *resilience* sebagai mediasi. Hal ini ditunjukkan pada nilai *Path Coefficient* sebesar 0.084 dengan nilai t-statistik sebesar 1.056 < 1,96 dengan

p value $0.291 > 0.50$. Sehingga H_3 tidak terdukung.

Keempat, temuan dari pengujian menunjukkan bahwa *Feedback* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*. Hal ini ditunjukkan pada nilai *Path Coefficient* sebesar 0.461 dengan nilai t -statistik sebesar $4.240 > 1.96$ dan p value diperoleh $0.000 < 0.50$. Sehingga H_4 terdukung. Kelima, temuan dari pengujian menunjukkan bahwa *Feedback* berpengaruh positif signifikan terhadap *Resilience* yang ditunjukkan pada nilai *path coefficient* sebesar 0.625 dengan nilai t -statistik sebesar $3.815 > 1.96$ dan p value $0.000 < 0.50$ sehingga H_4 dapat terdukung. Keenam, temuan dari pengujian menunjukkan bahwa *Feedback* tidak berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Resilience* sebagai mediasi. Hal ini ditunjukkan pada nilai *path coefficient* sebesar $0.233 < 1,96$ dengan p value $0.055 > 0.50$ sehingga H_6 tidak terdukung. Ketujuh, temuan dari pengujian menunjukkan bahwa *Resilience* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* yang ditunjukkan pada nilai *path coefficient* sebesar 0.374 dengan nilai t -statistik $2.289 > 1.96$ dan p value $0.022 < 0.50$ sehingga H_7 dapat terdukung.

Pembahasan

Pengaruh *Autonomy* terhadap *Innovative Work Behavior*

Otonomi adalah kebebasan dalam pekerjaan, sementara umpan balik adalah informasi tentang kinerja. Tingkat kemandirian yang tinggi meningkatkan kreativitas. Organisasi yang mendukung otonomi karyawan memotivasi mereka untuk mencari solusi kreatif dan menghasilkan ide inovatif. Temuan dari pengujian bahwa *Autonomy* positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* yang ditunjukkan pada nilai *Path Coefficient* sebesar 0.300 dengan nilai t -statistik sebesar $3.335 > 1.96$ dan p value diperoleh $0.001 < 0.50$. karyawan yang memiliki kebebasan dalam melakukan pekerjaan mereka dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif mereka, Sehingga H_1 terdukung. Dengan demikian hasil penelitian ini telah sejalan dengan teori dan secara empiris mendukung penelitian Nathaniel

dan Dewi (2024) yang berjudul "*Innovative Work Behavior: The Role of Job Crafting and Job Autonomy Mediated by Work Engagement*" yang menyatakan bahwa *Autonomy* berpengaruh secara langsung terhadap *Innovative Work Behavior*.

Pengaruh *Autonomy* terhadap *Resilience*

Peningkatan otonomi di tempat kerja meningkatkan ketahanan psikologis dan sosial karyawan terhadap stres dan tantangan. Kebebasan dalam pengambilan keputusan meningkatkan motivasi, keterlibatan, adaptasi, dan kreativitas, serta mengurangi stres pada karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Temuan dari pengujian menunjukkan bahwa *Autonomy* berpengaruh positif signifikan terhadap *resilience* yang ditunjukkan pada nilai *Path Coefficient* sebesar 0.524 dengan nilai t -statistik sebesar $3.410 < 1,96$ dengan p value $0.015 > 0.50$. Otonomi kerja secara langsung dapat meningkatkan ketahanan karyawan dalam menghadapi tantangan dan tekanan di tempat kerja. Sehingga H_2 terdukung. Dengan demikian hasil penelitian ini telah sejalan dengan teori dan secara empiris mendukung penelitian Nathaniel dan Dewi (2024) yang berjudul "*Innovative Work Behavior: The Role of Job Crafting and Job Autonomy Mediated by Work Engagement*" yang menyatakan bahwa *Autonomy* berpengaruh secara langsung terhadap *Resilience*.

Pengaruh *Autonomy* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Resilience* sebagai variabel mediasi

Otonomi di tempat kerja meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi intrinsik karyawan (Kurniawan & Rianto, 2023). Ini membuat karyawan merasa dihargai dan mendorong kreativitas dan inovasi. Namun, inovasi menghadapi tantangan, di mana ketangguhan (*resilience*) memainkan peran penting. Ketangguhan membantu karyawan tetap adaptif dan bangkit dari kegagalan (Finamore et al., 2021). Dengan demikian, ketangguhan memperkuat hubungan antara otonomi dan perilaku kerja inovatif. Temuan dari pengujian bahwa *autonomy* tidak berpengaruh terhadap *innovative work behavior* dengan *resilience* sebagai mediasi. Hal ini ditunjukkan pada nilai *Path Coefficient* sebesar 0.084 dengan nilai t -

statistik sebesar $1.056 < 1,96$ dengan p value $0.291 > 0.50$. Otonomi kerja yang diberikan dengan baik secara langsung mempengaruhi sikap inovatif pada karyawan, tetapi Ketika di mediasi oleh resilience maka tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behavior* dikarenakan karyawan tidak harus memiliki atau membutuhkan kemampuan untuk menciptakan ketahanan dalam melakukan pekerjaan mereka. Sehingga H_3 tidak terdukung.

Pengaruh Feedback terhadap Innovative Work Behavior

Feedback yang efektif memberikan informasi kinerja, mengakui pencapaian, dan menunjukkan potensi perbaikan. Feedback yang baik mendorong karyawan berpikir kritis, belajar dari kesalahan, dan meningkatkan kreativitas. Feedback positif dan mendukung memicu ide-ide baru dan cara kerja lebih efisien serta kreatif Adam (2021). Temuan dari pengujian menunjukkan bahwa *feedback* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Hal ini ditunjukkan pada nilai *Path Coefficient* sebesar 0.461 dengan nilai t -statistik sebesar $4.240 > 1.96$ dan p value diperoleh $0.000 < 0.50$. Dapat diartikan bahwa umpan balik positif yang diterima karyawan dapat membuat karyawan menjadi lebih semangat dan berinovasi dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga H_4 terdukung. Dengan demikian hasil penelitian ini telah sejalan dengan teori dan secara empiris mendukung penelitian Suhandiah dkk (2023) yang berjudul "*Autonomy and Feedback on Innovative Work Behavior: The role of Resilience as a mediating factor in Indonesian Islamic banks*" yang menyatakan bahwa *Feedback* berpengaruh secara langsung terhadap *Innovative Work Behavior*.

Pengaruh Feedback terhadap Resilience

Feedback yang konstruktif dan berorientasi pada pertumbuhan di lingkungan kerja atau personal meningkatkan resilience seseorang. *Feedback* informatif dan mendukung membantu belajar dari kesalahan, menemukan area perbaikan, dan mengembangkan strategi penyelesaian masalah. Ini meningkatkan adaptasi, mengurangi stres, dan memperkuat

kepercayaan diri saat menghadapi tantangan atau perubahan Johari dkk (2019). Temuan dari pengujian menunjukkan bahwa *Feedback* berpengaruh positif signifikan terhadap *Resilience* yang ditunjukkan pada nilai *path coefficient* sebesar 0.625 dengan nilai t -statistik sebesar $3.815 > 1.96$ dan p value $0.000 < 0.50$. Dapat diartikan bahwa umpan balik berpengaruh positif terhadap sikap ketahanan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Sehingga H_4 dapat terdukung. Dengan demikian hasil penelitian ini telah sejalan dengan teori dan secara empiris mendukung penelitian Suhandiah dkk (2023) yang berjudul "*Autonomy and Feedback on Innovative Work Behavior: The role of Resilience as a mediating factor in Indonesian Islamic banks*" yang menyatakan bahwa *Feedback* berpengaruh secara langsung terhadap *Resilience*.

Pengaruh Feedback terhadap Innovative Work Behavior dengan Resilience sebagai variabel mediasi

Pemberian umpan balik di tempat kerja membantu mengarahkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Umpan balik konstruktif mendorong perbaikan dan inovasi (Nurjaman et al., 2019). Meskipun menerima umpan balik kritis bisa menantang secara emosional, resilience membantu karyawan tetap positif dan adaptif (Pramanik et al., 2022). Dengan ketangguhan yang kuat, karyawan dapat bangkit dari kegagalan dan terus berinovasi. Resilience memperkuat hubungan antara *feedback* dan perilaku kerja inovatif, memastikan umpan balik mendukung peningkatan inovasi. Temuan dari pengujian menunjukkan bahwa *Feedback* tidak berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Resilience* sebagai mediasi. Hal ini ditunjukkan pada nilai *path coefficient* sebesar $0.233 < 1,96$ dengan p value $0.055 > 0.50$. Dapat diartikan bahwa umpan balik yang diberikan dengan baik dapat mendorong perilaku yang lebih inovatif dan ketika di mediasi oleh resilience maka tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behavior* dikarenakan karyawan tidak harus memiliki atau membutuhkan kemampuan untuk menciptakan ketahanan dalam melakukan

pekerjaan mereka. Sehingga H_6 tidak terdukung.

Pengaruh Resilience terhadap Innovative Work Behavior

Resilience adalah kemampuan mengatasi stres, beradaptasi dengan perubahan, dan bangkit dari kegagalan. Individu yang resilien cenderung memiliki kepercayaan diri tinggi dan mampu mencari solusi dalam situasi sulit. Mereka lebih terbuka terhadap ide baru, siap mencoba pendekatan baru, serta cenderung berinovasi dalam menyelesaikan tugas Susanto dkk (2023). Temuan dari pengujian menunjukkan bahwa *resilience* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* yang ditunjukkan pada nilai *path coefficient* sebesar 0.374 dengan nilai *t-statistik* $2.289 > 1.96$ dan *p value* $0.022 < 0.50$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketahanan karyawan yang tinggi dapat menghasilkan perilaku kerja inovatif karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Sehingga H_7 dapat terdukung. Dengan demikian hasil penelitian ini telah sejalan dengan teori dan secara empiris mendukung penelitian Suhandiah dkk (2023) yang berjudul “*Autonomy and Feedback on Innovative Work Behavior: The role of Resilience as a mediating factor in Indonesian Islamic banks*” yang menyatakan bahwa *Feedback* berpengaruh secara langsung terhadap *Resilience*.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa:

1. *Autonomy* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*, hal ini berarti karyawan yang memiliki kebebasan dalam melakukan pekerjaan mereka dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif mereka.
2. *Autonomy* berpengaruh positif signifikan terhadap *Resilience*, hal ini berarti otonomi kerja secara langsung dapat meningkatkan ketahanan karyawan dalam menghadapi tantangan dan tekanan di tempat kerja.
3. *Autonomy* tidak berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *resilience* sebagai mediasi,

hal ini berarti Otonomi kerja yang diberikan dengan baik positif secara langsung mempengaruhi sikap inovatif pada karyawan, tetapi Ketika di mediasi oleh *resilience* maka tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behavior*

4. *Feedback* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*, hal ini berarti umpan balik positif yang diterima karyawan dapat membuat karyawan menjadi lebih semangat dan berinovasi dalam melakukan pekerjaannya.
5. *Feedback* berpengaruh positif signifikan terhadap *Resilience*, hal ini berarti umpan balik berpengaruh positif terhadap sikap ketahanan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.
6. *Feedback* tidak berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*, hal ini berarti umpan balik yang diberikan dengan baik positif secara langsung dapat mendorong perilaku yang lebih inovatif. Ketika di mediasi oleh *resilience* maka tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behavior*
7. *Resilience* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*, hal ini berarti tingkat ketahanan karyawan yang tinggi dapat menghasilkan perilaku kerja inovatif karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama diharapkan agar melakukan penelitian disektor industry yang berbeda agar dapat membuat penelitian ini lengkap serta dapat digunakan untuk pengambilan keputusan yang menyeluruh, disarankan agar menggunakan kuesioner valid dan wawancara mendalam untuk mengumpulkan data, serta dapat menganalisis hubungan *autonomy* dan *feedback* terhadap *innovative work behavior* dan *resilience* dalam ruang lingkup pembahasan yang lebih luas. Selanjutnya bagi beberapa Perusahaan terutama

Perusahaan yang bergerak pada sektor *oil* dan *gas* untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung otonomi karyawan, menyediakan umpan balik serta masukan untuk para karyawan agar mereka dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif dan membangun ketahanan yang kuat dalam menghadapi tantangan dan perubahan di industri tersebut, Perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan resilience karyawan. Dengan Tingkat ketahanan yang tinggi, karyawan mampu menghadapi tantangan dan lebih berinovasi dalam melakukan pekerjaan mereka.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT atas segala limpahan Rahmat dan berkah-Nya yang telah membimbing langkah-langkah saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih kepada keluarga saya yang selalu memberikan dukungan serta doa dalam perjalanan studi ini. Saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pembimbing saya, Bapak Hajan Hidayat, atas bimbingan, arahan, dan masukan yang beliau berikan selama penulisan skripsi ini. Ucapan terima kasih kepada dosen-dosen di Politeknik Negeri Batam yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang berharga selama masa perkuliahan.

Saya berterima kasih kepada teman-teman seangkatan yang telah mendukung dan berbagi pengalaman selama proses penulisan skripsi ini. Terima kasih kepada PT. SMOE Indonesia yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian ini di lingkungan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Andam, Diah. 2021. "Pengaruh Innovative Work Behavior Dan Job Crafting Terhadap Workforce Agility Karyawan Perusahaan Di Jabodetabek Dengan Penggunaan Enterprise Social Media Sebagai Moderator." *Journal of Industrial*

Aqila Praditya, Rayyan. 2020. "Leadership, Work Motivation, Competency, Commitment and Culture: Which Influences The Performance of Quality Management System in Automotive Industry." *Journal of Industrial*

Engineering & Management Research (JIEMAR) 1(1): 53–62.

- Aryadi, Heri, and Wahyuni Wahyuni. 2019. "Tinjauan Prosedur Pembelian Barang Di Bagian Purchasing Pada PT. Duraconindo Pratama Jakarta." *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 16(02): 225–36.
- Cangialosi, Nicola, Carlo Odoardi, and Adalgisa Battistelli. 2020. "A Three-Way Interaction Model of Innovative Behavior, Task-Related Learning, and Job Characteristics." *Performance Improvement Quarterly* 33(2): 153–72.
- Dara, Despinur. 2022. "Job Autonomy, Work Satisfaction, and Innovative Work Behavior: Investigation of Indonesian Lecturers." *Journal of Positive School Psychology* 2022(2): 1422–35. <http://journalppw.com>.
- Finamore, Poliana da Silva et al. 2021. "No Title أمين." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(February): 2021. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750> <https://doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728> <http://dx.doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728> <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103766> <https://doi.org/10.1080/02640414.2019.1689076> <https://doi.org/>
- Gobelna, Aleksandra. 2019. "Effects of Individual and Job Characteristics on Hotel Contact Employees' Work Engagement and Their Performance Outcomes: A Case Study from Poland." *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 31(1): 349–69.
- Hadi, Surjo, Arif Rachman Putra, and Rahayu Mardikaningsih. 2020. "Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Baruna Horizon* 3(1): 186–97.
- Husnawati, Husnawati, Fatwa Tentama, and Nina Zulida Situmorang. 2019. "Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Konstruk Hope." *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan* 1(2): 128.
- Johari, Johanim et al. 2019. "Job Characteristics, Employee Well-Being, and Job Performance of Public Sector Employees in Malaysia." *International Journal of Public Sector Management*

- 32(1): 102–19.
- Juniyanto, Mahmud, Khoiruddin Bashori, and Nurul Hidayah. 2020. "Validitas Dan Reliabilitas Skala Student Engagement." *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)* 11(2): 139.
- Kurniawan, Fidella Wijayanti, and Muhammad Richo Rianto. 2023. "The Influence of Employee Engagement , Employee Job Satisfaction , Innovative Work Behavior on the Organizational Resilience of Pt Mitsubishi." 1(4): 429–36.
- Martono, D, and M R A Simanjuntak. 2021. "ANALISIS FAKTOR KEBERHASILAN PROCUREMENT TIPE TENDER CEPAT BERBASIS E-PROCUREMENT DI PERUSAHAAN PT. ABC." : 277–84. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/12719>.
- Nathaniel, Joshua, and Yustina Erti Pravitasmara Dewi. 2024. "Innovative Work Behavior: The Role of Job Crafting and Job Autonomy Mediated by Work Engagement." *Petra International Journal of Business Studies* 7(1): 57–65.
- Nurjaman, Kadar et al. 2019. "Proactive Work Behavior and Innovative Work Behavior: Moderating Effect of Job Characteristics." *Humanities and Social Sciences Reviews* 7(6): 373–79.
- Pramanik, Purwanti Dyah et al. 2022. "The Moderating Role of Feedback on the Effect of Goal-Setting Participation on Innovative Work Behaviour." *Asia Pacific Management and Business Application* 011(02): 221–32.
- Purwanto, Agus et al. 2020. "Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas." *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 9(01): 19–27.
- Putri, Anggia Dasa, and Algifanri Maulana. 2023. "Penerapan Metode Mamdani Fuzzy Logic Untuk Menentukan Pembelian Alat Berat Dalam Proyek Migas Di PT SMOE Indonesia." *Jurnal Desain Dan Analisis Teknologi* 2(2): 138–49.
- Santoso, C. P. L, and T. Santoso. 2020. "Pengaruh Job Characteristics Terhadap Work Satisfaction Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan CV. Surya Bhakti." *Agora* 8(1).
- Situmorang, Maruli. 2023. "PHATIC EXPRESSION IN DAILY CONVERSATION AT PT . SMOE INDONESIA : A DISCOURSE ANALYSIS." 1(1).
- Suhandiah, Sri, Fendy Suhariadi, Praptini Yulianti, and Ansar Abbas. 2023. "Autonomy and Feedback on Innovative Work Behavior: The Role of Resilience as a Mediating Factor in Indonesian Islamic Banks." *Cogent Business and Management* 10(1).
- Suhartini, Tien, Muafi Muafi, Widodo Widodo, and John Suprihanto. 2023. 487 Lecture Notes in Networks and Systems *The Role of Islamic Psychological Contract on Authentic Leadership and Organizational Commitment*.
- Susanto, Primadi Candra et al. 2023. "Analysis of Resilience and Competence on Employee Performance through Intervening Key Performance Indicator Variables." *Indonesian Journal of Business Analytics* 3(3): 899–910.
- Susilawati, Christine Dwi Karya. 2012. "Analisis Perbandingan Pengaruh Likuiditas , Solvabilitas , Dan Profitabilitas Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan LQ 45." *Jurnal Akuntansi* 4(2): 165–74. <http://majour.maranatha.edu/>.
- Zulfikar, Moh, Rofi Yansyah, and Ardhini Warih Utami. 2023. "Rancang Bangun Sistem Informasi Manajemen Pergudangan (Studi Kasus : UD. Dewa Jaya)." *Jeisbi* 04(04): 86–94.