

**PSYCHOLOGICAL SAFETY dan CREATIVE SELF-EFFICACY
KARYAWAN CV. TEAK**

Shekina Cebuaningarti¹, Sutarto Wijono²
raningshekina06@gmail.com¹, sutarto.wijono@uksw.edu²
Universitas Kristen Satya Wacana

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara psychological safety dan creative self-efficacy pada karyawan CV. Teak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Partisipan penelitian ini berjumlah 73 karyawan CV. Teak yang dipilih dengan metode non-probability sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui skala Psychological Safety Index (Clark, 2020) dan skala Creative Self-Efficacy (Tierney & Farmer, 2002). Hasil analisis menggunakan uji korelasi Spearman rho menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara psychological safety dan creative self-efficacy ($r = 0.500$, $p < 0.05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat psychological safety yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula keyakinan mereka terhadap kemampuan kreatifnya. Hasil penelitian ini memiliki implikasi bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keamanan psikologis guna meningkatkan kreativitas karyawan.

Kata Kunci: Psychological Safety, Creative Self-Efficacy, Lingkungan Kerja, Kreativitas, Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to examine the relationship between psychological safety and creative self-efficacy among employees of CV. Teak. This study uses a quantitative approach with a correlational design. The participants of this study consisted of 73 employees of CV. Teak who were selected using a saturated non-probability sampling method. Data collection was conducted through the Psychological Safety Index scale (Clark, 2020) and the Creative Self-Efficacy scale (Tierney & Farmer, 2002). The results of the analysis using the Spearman rho correlation test indicate a positive and significant relationship between psychological safety and creative self-efficacy ($r = 0.500$, $p < 0.05$). These findings suggest that the higher the level of psychological safety perceived by employees, the higher their confidence in their creative abilities. The results of this study have implications for companies in creating a work environment that supports psychological safety in order to enhance employee creativity.

Keywords: Psychological Safety, Creative Self-Efficacy, Work Environment, Creativity, Employees.

PENDAHULUAN

Dalam penelitian Ulfert-Blank & Schmidt (2022) menjelaskan bahwa seiring berkembangnya teknologi saat ini menyebabkan berbagai macam perubahan organisasi yang membuat manajemen senantiasa siap menghadapi persaingan dalam menggunakan teknologi dan informasi digital. Berbagai perusahaan juga melakukan hal yang sama dalam menghadapi persaingan penggunaan teknologi dan informasi. Situasi tersebut juga dialami oleh pihak manajemen CV. Teak yang terus menerus beradaptasi dan menggunakan teknologi dengan cara mendorong setiap karyawan mempunyai creative self-efficacy untuk tetap eksis bahkan dapat memanfaatkan teknologi informasi secara maksimal. Terdapat beberapa karyawan CV. Teak berusaha untuk menunjukkan bahwa diri mereka memiliki creative self-efficacy yang dapat diandalkan dalam melakukan inovasi-inovasi sehingga dapat menjawab berbagai kebutuhan. Oleh karena itu Puozzo (2021) berpendapat ketika karyawan semakin memiliki creative self-efficacy dalam mengembangkan bidang keahlian dan keterampilan, maka semakin menghasilkan solusi-solusi yang bermanfaat bagi

perusahaan.

CV. Teak yang terletak di kabupaten Jepara merupakan salah satu perusahaan mebel yang melakukan ekspor dan impor ke berbagai negara yang ada di Eropa seperti Turki, Italia dan Perancis. Dalam memajukan perusahaan dibutuhkan creative self- efficacy dari karyawan supaya tidak kalah saing dengan perusahaan yang lain, oleh karena itu rasa keyakinan dalam mengungkapkan creative self-efficacy nya sangatlah penting. Dalam situasi tersebut penulis tertarik untuk melakukan wawancara kepada 10 orang dan survey melalui pengisian google form kepada 30 orang karyawan yang bekerja di CV.Teak. Dari hasil wawancara tersebut 3 orang masuk pada aspek keyakinan terhadap kemampuan kreatif dimana mereka merasa kurang yakin memiliki ide-ide kreatif dalam menyelesaikan situasi pekerjaan yang sulit. 5 orang masuk dalam kepercayaan dalam mengatasi hambatan kreatif. merasakan ia tidak memiliki keyakinan mengungkapkan ide kreatifnya ketika mengalami hambatan dalam pekerjaan. Sedangkan 2 diantaranya masuk pada kategori Kemampuan mewujudkan ide kreatif, karena mereka merasa pengalaman yang mereka miliki cukup mampu mewujudkan ide-ide kreatif ketika dihadapkan pada masalah pekerjaan. Sedangkan hasil survey dari 30 orang tersebut sekitar 30% yang masuk dalam aspek keyakinan terhadap kemampuan kreatif karena memiliki keyakinan dalam kategori yang rendah ketika menemukan solusi kreatif untuk tugas-tugas sederhana ditempat kerja. 50% karyawan masuk pada aspek kepercayaan dalam mengatasi hambatan kreatif, kategori yang sedang dalam menghasilkan ide-ide inovatif ketika menghadapi kesulitan pekerjaan, apalagi ketika dihadapkan dengan bidang baru pekerjaan yang membutuhkan kreativitas sedikit lebih menantang dari pekerjaan biasanya. 20% karyawan masuk dalam aspek Kemampuan mewujudkan ide kreatif dengan kategori rendah menyatakan sulit memberikan solusi kreatif di berbagai bidang pekerjaan yang ditekuninya, kurang memiliki keyakinan mengembangkan kemampuan kreativitas dalam situasi kerja yang berbeda sehingga sulit mengungkapkan ide yang dimiliki kepada atasan nya, mereka juga tidak yakin dapat mengungkapkan ide kreatifnya karena pernah mengalami kegagalan. Atas dasar fenomena positif dan negatif penulis berpendapat diduga bahwa ada masalah creative self-efficacy di CV.Teak.

Dalam dunia industri perdagangan pentingnya meneliti creative self-efficacy agar mereka memiliki keyakinan terhadap kemampuannya menyelesaikan sesulit apapun tantangan yang dihadapi. Faradhillah (2020) berpendapat bahwa ketika memiliki creative self-efficacy yang tinggi, pegawai dapat memberikan penilaian terhadap diri sendiri apakah melakukan perbuatan baik atau buruk, benar atau salah, mampu atau tidak berbuat sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan perusahaan. Sehingga menurut Putri & Nugroho (2023) karyawan yang mempunyai creative self-efficacy tinggi tidak gampang stres dan tetap berpikiran positif dalam menghadapi hambatan serta kritikan ketika melakukan inovasi. Menurut Layyinah & Subiyanto (2022) hal ini dikarenakan creative self-efficacy merupakan suatu bentuk proses yang ditunjukkan dalam bentuk pekerjaan baru, kemampuan memecahkan masalah dan keterbukaan terhadap pengalaman baru sehingga dapat menimbulkan rasa percaya diri, keluwesan berpikir dan bertindak. Selain itu Chen & Zhang (2019) berpendapat creative self- efficacy penting diteliti karena sebagai penentu utama individu akan mendekati atau menghindari suatu tugas, sehingga hal ini merupakan faktor yang menstimulasi keberhasilan yang dapat dikaitkan dengan peningkatan kinerja kreatif.

Menurut Hamid (2020) dampak positif jika karyawan dilibatkan dalam proses yang relevan dan kreatif, mereka akan lebih yakin dalam mengungkapkan ide-ide yang mereka punya. Pada penelitian Chen & Zhang (2019) membuktikan bahwa adanya dampak perilaku umpan balik yang positif pada hubungan antara self-efficacy dan kreativitas karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Wan (2022) yang menyebutkan bahwa creative self-efficacy

yang dimiliki oleh karyawan merupakan keyakinan atau kemampuan individu untuk mampu menggunakan ide kreatifnya dalam mengatasi hambatan, mencapai tujuan kerja inovatif dan menyelesaikan pekerjaan kreatif melalui persepsi yang dimilikinya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berpengaruh positif terhadap inovasi karyawan melalui efikasi diri kreatif. Namun Ismail (2023) berpendapat bahwa dampak negatif kepada para karyawan yang memiliki creative self-efficacy yang rendah, mereka akan kurang percaya pada pemecahan masalah secara kreatif serta cenderung akan menghindari masalah dan tugas karena merasa memiliki percaya diri dan keyakinan yang rendah. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2019) ditemukan hanya 19% karyawan di Asia Tenggara (Indonesia, Myanmar, Singapura, Filipina, Vietnam, Thailand, Malaysia dan Kamboja) terlibat aktif dalam pekerjaan mereka, sedangkan 81% karyawan tidak terlibat. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Karimi (2022) menunjukkan bahwa hanya karyawan yang memiliki kepribadian proaktif yang dapat melakukan kreativitas. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki creative self-efficacy yang rendah, maka tidak ada ide-ide baru muncul yang membuat perusahaan tidak melakukan inovasi baru sehingga menghambat kemajuan perusahaan dan akan kalah saing dengan perusahaan yang lain.

Menurut Tierney & Farmer (2002) Creative Self-Efficacy adalah tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghasilkan hasil yang kreatif. Keyakinan ini muncul dari persepsi individu mengenai kemampuannya dalam memecahkan masalah, menyelesaikan tugas, dan merancang tindakan secara kreatif. Konsep ini merupakan pengembangan dari teori self-efficacy yang dikemukakan oleh Bandura (1997) dan berlandaskan pada teori kognitif sosial. Dengan demikian creative self-efficacy mencerminkan penilaian diri atas kemampuan atau potensi kreatif seseorang yang pada gilirannya mempengaruhi pilihan dan upaya aktivitas orang tersebut. Tierney & Farmer (2002) menyatakan bahwa Creative Self-Efficacy terdiri dari 3 tahap yaitu keyakinan terhadap kemampuan kreatif yang berkaitan dengan sejauh mana karyawan merasa mampu menghasilkan ide dan solusi inovatif dalam lingkungan kerja atau tugas tertentu, kepercayaan dalam mengatasi hambatan kreatif yang berkaitan dengan keyakinan individu dalam menghadapi dan mengatasi tantangan yang menghambat proses kreatif, kemampuan mewujudkan ide kreatif yang berkaitan dengan keyakinan individu untuk tidak hanya menciptakan ide, tetapi juga mengimplementasikannya secara nyata agar bermanfaat. Lebih khusus lagi Tierney & Farmer (2002), menguraikan empat faktor utama terciptanya efikasi diri yaitu: Job tenure dan Pendidikan, Job self-efficacy, Job self-efficacy, Job self-efficacy. Berdasarkan paparan tersebut terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi creative self-efficacy yaitu karakteristik kepribadian individu yang disebut psychological safety. Pernyataan tersebut didukung oleh Tierney & Farmer (2002) yang menyatakan bahwa psychological safety mempengaruhi keyakinan diri karyawan dalam lingkungan pekerjaan.

Oleh karena itu psychological safety penting untuk diteliti dalam perusahaan, menurut penelitian yang dilakukan Roussin (2018) perusahaan yang memiliki psychological safety yang rendah ketika ada karyawan yang mengungkapkan ide kreatifnya dalam kelompok, menjadi tidak produktif karena dapat menyebabkan kerusakan pada tim yang akan menimbulkan konflik antar pribadi. Kemudian Cazan (2023) menyatakan bahwa psychological safety mampu menciptakan lingkungan di mana orang merasa yakin dan aman untuk mengungkapkan kekhawatiran dalam mengambil resiko, selain itu keamanan psikologis mampu meningkatkan keyakinan diri karyawan dalam mengungkapkan ide kreativitas, inovasi, dan pengambilan keputusan, yang penting untuk perusahaan. Terdapat beberapa penelitian yang meneliti hubungan antara creative self-efficacy dan psychological safety, diantaranya adalah penelitian Kim (2020) terdapat hasil signifikan ketika karyawan memiliki psychological safety yang tinggi, maka ia akan lebih percaya diri dalam

mengambil resiko dan memunculkan creative self-efficacy secara berani tanpa resiko penilaian negatif dari anggota tim lainnya, serta bereksperimen dengan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dengan mengetahui bahwa kesalahan merupakan pengalaman belajar yang bermanfaat bagi perusahaan. Pada hasil penelitian Obrenovic (2020) creative self-efficacy mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya menghasilkan ide-ide kreatif dan memecahkan masalah, sehingga ketika karyawan memiliki tingkat psychological safety yang tinggi, maka akan cenderung terlibat dalam perilaku inovatif, dan lebih yakin dapat menghasilkan ide-ide baru yang berharga. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lee et al., (2020) bahwa adanya hubungan signifikan antara Psychological safety dengan creative self-efficacy, yaitu karyawan dengan tingkat keamanan psikologis yang tinggi cenderung menunjukkan creative self-efficacy yang tinggi dan lebih berani dalam mengeluarkan ide-ide kreativitas yang dimilikinya. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Hao (2022) dalam sebuah perusahaan, ketika pegawai mengalami creative self-efficacy yang rendah mereka akan menganggap kontribusinya tidak berguna bagi perkembangan organisasi, sehingga mereka mulai merasa tidak nyaman berada pada lingkungan kerja dan akan berdampak buruk pada hubungan Psychological safety nya. Pada penelitian Reiter-Palmon & Millier (2023) ditemukan pada perusahaan yang ditelitinya memiliki psychological safety yang rendah ketika satu anggota tim mengungkapkan ide creative self-efficacy selama rapat, maka anggota tim lainnya segera menunjukan kekurangan dari gagasan itu. Sehingga tim yang mengajukan ide akan melihat anggota tim lainnya mencoba mengejek atau meremehkan masukan mereka. Sedangkan pada penelitian Shang & Yang (2022) yang dilakukan di salah satu perusahaan Tiongkok ditemukan adanya tingkat keamanan psikologis yang lebih rendah, sehingga hubungan antara kepemimpinan etis dan efikasi diri moral karyawan melemah, hal ini menyebabkan rendahnya kepercayaan diri terhadap kemampuan karyawan dan menimbulkan adanya penyimpangan konstruktif. Dari beberapa penelitian tersebut dapat dipahami bahwa pentingnya Psychological safety untuk kemajuan perusahaan.

Penelitian tentang Psychological Safety dan Creative self-Efficacy pada karyawan memiliki beberapa keunggulan dibandingkan dengan penelitian lainnya dalam bidang yang sama. Pertama penelitian ini mengadopsi pendekatan yang menyeluruh dengan memperhatikan interaksi antara psychological Safety dan creative Self-efficacy, yang memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana faktor ini saling berhubungan dan berdampak pada karyawan, penelitian ini membantu memahami dinamika psikologis di tempat kerja, dengan fokus pada aspek kreatif dari self-efficacy yang sering kali diabaikan dalam penelitian sebelumnya. Selain itu penelitian ini menggunakan metode penelitian yang valid untuk mengumpulkan data yang relevan dan akurat, seperti survey melalui angket dan wawancara yang memperkuat keandalan temuan penelitian. Dengan demikian penelitian ini tidak hanya mengisi celah dalam literatur yang ada, tetapi juga memberikan kontribusi baru yang signifikan dalam memahami bagaimana faktor psikologis tertentu dapat meningkatkan psychological safety dan creative self-efficacy di tempat kerja. Penelitian ini belum pernah dilakukan di perusahaan tempat penulis mengambil data, populasi dan sampel nya jelas berbeda jumlahnya. Selain itu faktor demografis menjadi perbedaan tersendiri, maksudnya belum tentu jika diberikan pada pegawai yang berbeda kota akan menjawab pernyataan yang sama. Jika dilihat dari teori yang digunakan, Lee (2020) menggunakan teori Tierney dan Farmer (2002) yang dilakukan di salah satu perusahaan maskapai penerbangan di Tiongkok dalam penelitiannya menggunakan 341 responden untuk penelitian, memiliki hasil bahwa creative self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap psychological safety yang memiliki nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian yang penulis jabarkan diatas, menjadi menarik untuk melihat hubungan antara psychological safety dan creative

self-efficacy karyawan. Karena menurut data yang penulis dapatkan dari beberapa karyawan di CV.Teak, psychological safety nya tinggi namun creative self-efficacy nya rendah.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yang dipergunakan adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan dua variable Senthilnathan (2019) antara psychological safety dengan creative self-efficacy pada karyawan di CV. Teak Jepara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas dan Seleksi Item

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas dan Seleksi Item

Variabel	N	Corrected Item-Total Correlation (<i>Min - Max</i>)	Cronbach's Alpha
<i>Psychological Safety</i>	11	0.380-0.619	0.840
<i>Creative Self-Efficacy</i>	16	0.316-0.563	0.790

Dari uji Reliabilitas dan seleksi item pada variabel *psychological safety* didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,840. Kemudian untuk uji seleksi item menggunakan kriteria Kaplan, didapatkan item yang gugur sehingga jumlah keseluruhan item yang lolos pada variabel *Psychological safety* yaitu 11 item dari 12 item, dengan nilai *Corelated Item-Total Correlation* berkisar antara 0.380-0.619

Kemudian hasil dari uji reliabilitas pada variabel *Creative Self-Efficacy* didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,790. Lalu untuk hasil uji seleksi item, didapatkan bahwa ada item yang gugur berjumlah 16 item dari 20 item, dengan kisaran nilai *Corelated Item- Total Correlation* berada pada angka 0.316-0.563.

Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah sebaran data terdistribusi secara normal atau tidak, dengan ketentuan nilai koefisien signifikasnsi ($p > 0,05$).

Tabel 2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Psychological safety	Creative self efficacy
N		73	73
Normal Parameters ^a	Mean	32.47	36.19
	Std. Deviation	4.269	6.220
Most Extreme Differences	Absolute	.155	.150
	Positive	.086	.082
	Negative	-.155	-.150
Test Statistic		.155	.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000

Dari hasil penghitungan melalui Kolmogorov-Smirnov, didapati bahwa skor *Psychological safety* 0,155 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang artinya data tidak berdistribusi normal. Sedangkan skor *creative self efficacy* sebesar 0,150 dengan

signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), juga menunjukkan data tidak berdistribusi normal, sehingga pada uji hipotesis akan menggunakan uji korelasi *Spearman rho* untuk menguji hubungan antara *psychological safety* dan *creative self-efficacy*.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *test of linierity*.

Tabel 3 Hasil Uji linieritas

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
PSYCHOLOGIC Between (Combine AL SAFETY* Groups d)	1622.559	17	95.445	4.515	.000
CREATIVE Linearity	1150.132	1	1150.132	54.403	.000
SELF Deviation from Linearity	472.427	16	29.527	1.397	.178
Within Groups	1162.756	55	21.141		
Total	2785.315	72			

Didapatkan hasil F beda sebesar 1,397 dengan signifikansi 0,178 ($p > 0.05$), yang berarti bahwa *psychological safety* dan *creative self efficacy* memiliki hubungan yang linear.

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Tabel 4 Hasil analisis deskriptif *psychological safety*

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase	Mean	SD
Sangat Rendah	$X < 22$	1	1%	28	4
Rendah	$22 < X \leq 30$	14	19%		
Sedang	$30 < X \leq 34$	34	47%		
Tinggi	$34 < X \leq 42$	23	32%		
Sangat Tinggi	$x > 43$	1	1%		
Jumlah		73	100%		

Dari hasil analisa deskriptif variabel *psychological safety* dengan 5 jenjang kategorisasi didapatkan hasil bahwa, 1 partisipan berada pada kategori sangat rendah, 14 partisipan berada pada kategori rendah, 34 partisipan pada kategori sedang, 23 partisipan pada kategori tinggi, 1 partisipan pada kategori sangat tinggi. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa presentase terbesar dari hasil pengkategorisasian tersebut berada pada level sedang dengan presentase sebesar 47%. Kemudian dari hasil perhitungan statistik mean (rata-rata) skor *psychological safety* yang didapat sebesar 28 dengan standar deviasi sebesar 4. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *psychological safety* pada karyawan di Cv.Teak secara keseluruhan berada pada kategori sedang.

Tabel 5 Hasil analisis deskriptif *creative self efficacy*

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase	Mean	SD
Sangat Rendah	$X < 26$	6	8%	40	6
Rendah	$26 < X \leq 38$	26	36%		
Sedang	$38 < X \leq 44$	37	51%		
Tinggi	$44 < X \leq 50$	3	4%		
Sangat Tinggi	$x > 50$	1	1%		
Jumlah		73	100%		

Dari hasil analisa deskriptif variabel *creative self efficacy* dengan 5 jenjang kategorisasi didapatkan hasil bahwa, 6 partisipan berada pada kategori sangat rendah, 26 partisipan berada pada kategori rendah, 37 partisipan pada kategori sedang, 3 partisipan pada kategori tinggi, 1 partisipan pada kategori sangat tinggi. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa presentase terbesar dari hasil pengkategorisasian tersebut berada pada level sedang dengan presentase sebesar 51%. Kemudian dari hasil perhitungan statistik mean (rata-rata) skor *creative self efficacy* yang didapat sebesar 40 dengan standar deviasi sebesar 6. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *creative self efficacy* pada karyawan di Cv.Teak secara keseluruhan berada pada kategori sedang.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji korelasi *Spearman rho* digunakan untuk menguji hubungan antara *psychological safety* dan *creative self-efficacy*.

Tabel 6 Hasil uji korelasi *spearman rho*

			Psychological Safety	Creative Self Efficacy
Spearman rho	PS	Correlation coefficient	1.000	.500**
		Sig.(2-tailed)	.	.000
		N	73	73
	CSE	Correlation Coefficient	.500**	1000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	73	73

Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi *Spearman rho* sebesar $r = 0.500$, ($p < 0.05$). Artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *psychological safety* dan *creative self-efficacy*. Dengan kata lain semakin tinggi *psychological safety* yang dirasakan individu, maka semakin tinggi pula *creative self-efficacy* yang dimilikinya, dan sebaliknya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan Hasil uji korelasi tentang hubungan *psychological safety* dan *creative self efficacy* yang sudah dilaksanakan, korelasi antara kedua variable tersebut menghasilkan $r = 0.500$; $p > 0,05$. Dengan demikian H1 yang menyatakan adanya hubungan positif diterima. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *psychological safety*, maka akan semakin tinggi pula *creative self efficacy* karyawan. Sebaliknya semakin rendah *psychological safety* karyawan, semakin rendah pula *creative self efficacy* yang dimiliki.

Hasil temuan yang menunjukkan hubungan positif antara *psychological safety* dan *creative self-efficacy* pada karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa alasan. Pertama Sebagian besar karyawan menganggap bahwa *psychological safety* menjadi salah

satu faktor penting mempengaruhi kemampuan mereka sehingga ketika menghadapi tekanan kerja, mereka tetap mampu mengungkapkan *creative self-efficacy* yang dimiliki. Pernyataan ini didukung oleh temuan Edmondson (2019) dan Newman (2017) yang menyatakan bahwa *psychological safety* berfungsi sebagai pendorong kolaborasi kreatif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *creative self-efficacy* karyawan. Kedua karyawan yang berada di lingkungan *psychological safety* lebih cenderung untuk menggali dan memanfaatkan *creative self-efficacy* mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian Choi et al. (2021), yang menegaskan bahwa *psychological safety* berperan penting dalam meningkatkan *creative self-efficacy*. Ketika karyawan merasa bebas untuk menyampaikan ide dan pendapat tanpa takut akan penilaian negatif, mereka lebih termotivasi untuk berinovasi.

Terdapat beberapa faktor penting dapat mendukung *creative self-efficacy* di perusahaan, di antaranya adalah kepemimpinan transformasional dan keterbukaan terhadap pengalaman baru. Menurut Mittal dan Dhar (2015), kepemimpinan transformasional berperan besar dalam mendorong kreativitas, memberikan dukungan emosional, dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan kreatif mereka. Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya menetapkan visi yang jelas, tetapi juga menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk berpikir kreatif. Selain itu penelitian Tariq (2021) menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman baru berkontribusi pada *creative self-efficacy*, karena karyawan yang terbuka lebih mudah menerima tantangan kreatif dan mencari peluang untuk belajar serta berkembang.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diptya Baswara, (2023) menyatakan adanya hubungan positif signifikan antara *psychological safety* dan *creative self-efficacy* di kalangan karyawan sektor swasta. Hal tersebut dikarenakan *psychological safety* memungkinkan karyawan untuk merasa bebas dalam mengekspresikan ide-ide mereka tanpa takut akan kritik atau penilaian negatif. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, akan lebih cenderung terlibat aktif dalam pekerjaan yang pada gilirannya meningkatkan *creative self-efficacy* mereka. Selain itu pada penelitian Cakra (2023) terdapat hubungan positif antara *psychological safety* dengan *creative self-efficacy* pada karyawan di Indonesia dan Cina. Hasil penelitian menyebutkan ketika dalam lingkungan kerja individu merasa bebas, aman, dan nyaman secara psikologis maka akan memicu proses kognitif karyawan untuk berpikir menemukan ide baru, lebih eksplor, dan lebih merasa yakin dalam melakukan inovasi kedepannya

Oleh karena itu memiliki tingkat *psychological safety* yang tinggi menjadi keuntungan strategis bagi perusahaan. Ketika karyawan merasa aman untuk mengekspresikan ide-ide kreatif mereka tanpa takut akan penghakiman atau kegagalan, mereka akan lebih mudah mengungkapkan gagasan-gagasan inovatif yang dapat memberikan kontribusi signifikan bagi perkembangan perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *psychological safety*, perusahaan tidak hanya meningkatkan *creative self-efficacy* karyawan tetapi juga mendorong terciptanya inovasi-inovasi baru yang dapat meningkatkan daya saing pasar.

Kekuatan dari penelitian ini adalah mampu memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur mengenai hubungan antara *psychological safety* dan *creative self-efficacy*, terutama dalam konteks tertentu yang belum banyak diteliti. Selain itu penelitian ini menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, sehingga hasil yang diperoleh memiliki dasar empiris yang kuat. Implikasi praktis dari penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman secara psikologis untuk mendorong kreativitas karyawan. Namun penelitian ini juga memiliki keterbatasan, yaitu penggunaan sampel yang digunakan terbatas pada populasi

tertentu sehingga generalisasi hasil ke konteks yang lebih luas perlu dilakukan dengan hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih beragam dan mempertimbangkan faktor kontekstual lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara *psychological safety* dan *creative self-efficacy*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological safety* dan *creative self-efficacy* di CV. Teak. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *psychological safety* yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan tersebut, maka semakin tinggi pula *creative self-efficacy* yang mereka miliki. Sebaliknya jika tingkat *psychological safety* yang dimiliki oleh karyawan rendah, maka akan berdampak pada penurunan *creative self-efficacy* mereka.

Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan yaitu:

1. Pihak Perusahaan

Manajemen perusahaan diharapkan dapat memperoleh dan mengembangkan lingkungan kerja yang *psychological safety* dan *creative self efficacy*. Hal ini bisa dilakukan dengan cara konsultasi, training, meningkatkan keterbukaan dalam komunikasi antara karyawan dan manajemen serta mengurangi budaya kerja yang berisiko menimbulkan rasa takut atau tidak aman.

2. Pihak Karyawan

Diharapkan karyawan dapat memanfaatkan kesempatan lingkungan *psychological safety* untuk meningkatkan *creative self-efficacy* melalui aktif berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis dan terus mengembangkan *creative self-efficacy* melalui pelatihan atau bekerja sama.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas cakupan penelitian, baik dari segi populasi maupun variabel yang diteliti, atau menggunakan sampel dari berbagai budaya kerja untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel mediasi atau moderasi untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antara kedua variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid, R., Rahid, M. R., Ab Hamid, S. N., & Ab Hamid, S. N. (2020). The effects of employee participation in creative-relevant process and creative self-efficacy on employee creativity. *Malaysian Journal of Society and Space*, 16(2), 179–191. <https://doi.org/10.17576/geo-2020-1602-14>
- Bornemisza, A. (2013). *Creativity and Psychological Safety: A Proposed Model on the Links Between Psychological Safety, Ambiguity Tolerance, Playfulness and Creativity*. Lund University.
- Cakra, Y., Dewi, C., Carlinda, B., Bachri, D., & Sinaga, N. E. (2023). Mini Review: Hubungan Psychological Safety dengan Kreativitas pada Karyawan di Indonesia dan Cina. *Prosiding Konferensi Mahasiswa Psikologi Indonesia*, 4, 153–167.
- Clark, T. R. (2020). THE FOUR STAGES OF PSYCHOLOGICAL SAFETY Innovation is almost always a collaborative process and almost never a lightbulb moment of lone genius . *Creative Commons*, 1–19.
- Diptya Baswara, G. (2023). Pengaruh Psychological Safety Terhadap Creative Self Efficacy Karyawan the Effect of Psychological Safety on Employee Creative Self Efficacy. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan KEsehatan*, 1(4), 1.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.

- <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Kempa, S., & Eric, S. (2020). Creative Performance: Dampak Work Environment dan Creative Self Efficacy. *JRMSI: Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(2), 282–299.
- Regresi, A. A. (2019). Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dan Evaluasi Pendidikan. 1–7.
- Sari, A. Q., Sukestiyarno, Y. L., & Agoestanto, A. (2017). Batasan Prasyarat Uji Normalitas dan Uji Homogenitas pada Model Regresi Linear. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 168–177. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujm>
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137–1148. <https://doi.org/10.2307/3069429>
- Ulfert-Blank, A. S., & Schmidt, I. (2022). Assessing digital self-efficacy: Review and scale development. *Computers and Education*, 191(March), 104626. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2022.104626>
- Bandura, A., Bandura A, & Bandura, A. (2006). Bandura 1977.pdf. In *Self-efficacy beliefs of adolescents* (Vol. 84, Issue 2, pp. 307–337).
- Capron Puozzo, I., & Audrin, C. (2021). Improving self-efficacy and creative self-efficacy to foster creativity and learning in schools. *Thinking Skills and Creativity*, 42(July), 100966. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100966>
- Cazan, A. M. (2023). Psychological safety at workplace during changing times. *Trends and research implications. Psihologia Resurselor Umane*, 21(2), 85–88. <https://doi.org/10.24837/pru.v21i2.550>
- Chen, Y., & Zhang, L. (2019). Be creative as proactive? The impact of creative self-efficacy on employee creativity: A proactive perspective. *Current Psychology*, 38(2), 589–598. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9721-6>
- Choi, S. B., Ullah, S. M. E., & Kang, S. W. (2021). Proactive personality and creative performance: mediating roles of creative self-efficacy and moderated mediation role of psychological safety. *Sustainability (Switzerland)*, 13(22). <https://doi.org/10.3390/su132212517>
- Clark, T. R. (2020). THE FOUR STAGES OF PSYCHOLOGICAL SAFETY Innovation is almost always a collaborative process and almost never a lightbulb moment of lone genius. *Creative Commons*, 1–19.
- Conradty, C., Sotiriou, S. A., & Bogner, F. X. (2020). How creativity in STEAM modules intervenes with self-efficacy and motivation. *Education Sciences*, 10(3). <https://doi.org/10.3390/educsci10030070>
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Faradhillah, F., Hadiya, I., & Fatmi, N. (2020). The Relationship of Self-Efficacy Toward Student's Achievement Index of Faculty of Teacher Training and Education at Malikussaleh University. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 1(8), 139. <https://doi.org/10.29103/ijevs.v2i1.2121>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Hao, Q., Zhang, B., Shi, Y., & Yang, Q. (2022). How trust in coworkers fosters knowledge sharing in virtual teams? A multilevel moderated mediation model of psychological safety, team virtuality, and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13(September), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.899142>
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., & Yaghoubi Farani, A. (2022). The relationship between proactive personality and employees' creativity: the mediating role of intrinsic motivation and creative self-efficacy. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 35(1), 4500–4519. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.2013913>
- Kempa, S., & Eric, S. (2020). Creative Performance: Dampak Work Environment dan Creative Self Efficacy. *JRMSI: Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(2), 282–299.
- Kim, S., Lee, H., & Connerton, T. P. (2020). How Psychological Safety Affects Team Performance:

- Mediating Role of Efficacy and Learning Behavior. *Frontiers in Psychology*, 11(July), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01581>
- Kucharčíková, A., Mičiak, M., Bartošová, A., Budzeľová, M., Bugajová, S., Maslíková, A., & PISOŇOVÁ, S. (2021). Human Capital Management and Industry 4.0. *SHS Web of Conferences*, 90, 01010. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219001010>
- Küsel, R., Schultz, C. M., & Rankhumise, E. (2020). Conceptual entrepreneurial competencies predict self-efficacy and sense of coherence of South African women. *International Journal of Entrepreneurship*, 24(3), 1–15.
- Layyinah, A. G., & Subiyanto, D. (2022). the Influence of Training Roles, Self-Efficacy, Creative Problem-Solving on Improving Employee Performance. *Journal of Management and Islamic Finance*, 2(1), 12–24. <https://doi.org/10.22515/jmif.v2i1.4346>
- Lee, K. H., Hyun, S. S., Park, H., & Kim, K. (2020). The antecedents and consequences of psychological safety in airline firms: Focusing on high-quality interpersonal relationships. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph17072187>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Plouffe, R. A., Ein, N., Liu, J. J. W., St. Cyr, K., Baker, C., Nazarov, A., & Don Richardson, J. (2023). Feeling safe at work: Development and validation of the Psychological Safety Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 31(3), 443–455. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12434>
- Putri, L., & Nugroho, S. (2023). The Effect Of Servant Leadership On Innovative Work Behavior With Affective Commitment And Creative Self-Efficacy As Mediators. <https://doi.org/10.4108/eai.13-9-2023.2341178>
- Regresi, A. A. (2019). Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dan Evaluasi Pendidikan. 1–7.
- Reiter-Palmon, R., & Millier, M. (2023). Psychological Safety and Creativity. In *The Cambridge Handbook of Creativity and Emotions* (Issue February). <https://doi.org/10.1017/9781009031240.035>
- Roussin, C. J., Larraz, E., Jamieson, K., & Maestre, J. M. (2018). Psychological Safety, Self-Efficacy, and Speaking Up in Interprofessional Health Care Simulation. *Clinical Simulation in Nursing*, 17, 38–46. <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2017.12.002>
- Sari, A. Q., Sukestiyarno, Y. L., & Agoestanto, A. (2017). Batasan Prasyarat Uji Normalitas dan Uji Homogenitas pada Model Regresi Linear. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 168–177. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujm>
- Senthilnathan, S. (2019). Usefulness of Correlation Analysis. *SSRN Electronic Journal*, July. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3416918>
- Shang, L., & Yang, L. (2022). A cross-level study of the relationship between ethical leadership and employee constructive deviance: Effects of moral self-efficacy and psychological safety climate. *Frontiers in Psychology*, 13(September), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.964787>
- Staneiu, R.-M. (2022). Psychological Safety as a catalyst for Knowledge Sharing. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 16(1), 98–108. <https://doi.org/10.2478/picbe-2022-0010>
- Su, X., Jiang, X., Lin, W., Xu, A., & Zheng, Q. (2022). Organizational Innovative Climate and Employees' Improvisational Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety and the Moderating Role of Creative Self-Efficacy. *SAGE Open*, 12(4), 1–12. <https://doi.org/10.1177/21582440221132526>
- SÜRÜCÜ, L., & MASLAKÇI, A. (2020). Validity and Reliability in Quantitative Research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Tian, W., Wang, H., & Rispens, S. (2021). How and when job crafting relates to employee creativity: The important roles of work engagement and perceived work group status diversity.

- International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(1), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010291>
- Cakra, Y., Dewi, C., Carlinda, B., Bachri, D., & Sinaga, N. E. (2023). Mini Review: Hubungan Psychological Safety dengan Kreativitas pada Karyawan di Indonesia dan Cina. *Prosiding Konferensi Mahasiswa Psikologi Indonesia*, 4, 153–167.
- Clark, T. R. (2020). THE FOUR STAGES OF PSYCHOLOGICAL SAFETY Innovation is almost always a collaborative process and almost never a lightbulb moment of lone genius . *Creative Commons*, 1–19.
- Diptya Baswara, G. (2023). Pengaruh Psychological Safety Terhadap Creative Self Efficacy Karyawan the Effect of Psychological Safety on Employee Creative Self Efficacy. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan KEsehatan*, 1(4), 1.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Kempa, S., & Eric, S. (2020). Creative Performance: Dampak Work Environment dan Creative Self Efficacy. *JRMSI: Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(2), 282–299.
- Regresi, A. A. (2019). Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dan Evaluasi Pendidikan. 1–7.
- Sari, A. Q., Sukestiyarno, Y. L., & Agoestanto, A. (2017). Batasan Prasyarat Uji Normalitas dan Uji Homogenitas pada Model Regresi Linear. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 168–177. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujm>
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137–1148. <https://doi.org/10.2307/3069429>
- Ulfert-Blank, A. S., & Schmidt, I. (2022). Assessing digital self-efficacy: Review and scale development. *Computers and Education*, 191(March), 104626. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2022.104626>
- Viswanathan, G. K. (2020). Does Extrinsic Motivation Affect Creativity Within Diverse Teams?
- Wan, X., He, R., Zhang, G., & Zhou, J. (2022). Employee engagement and open service innovation: The roles of creative self-efficacy and employee innovative behaviour. *Frontiers in Psychology*, 13(September), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.921687>
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). the Work-Life Balance of Blue-Collar Workers: the Role of Employee Engagement and Burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6, 227–241. <https://doi.org/10.24854/jpu02019-238>