

The Influence Of Corporate Social Responsibility On Creativity And The Role Of Psychological Security And Ethical Leadership As Moderation Variables In The Department Of Transportation In Surabaya City

Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Kreativitas Serta Peran Keamanan Psikologis Dan Kepemimpinan Etis Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Perhubungan Kota Surabaya

Hanum Mawaddati Afifi^{1*}, Tatik Suryani²

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya^{1,2}

2019210109@students.perbanas.ac.id¹, tatik@perbanas.ac.id¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of corporate social responsibility on creativity and the role of psychological security as ethical leadership intervening at the Department of Transportation in the City of Surabaya. The design of this study uses quantitative research methods. Based on the data collection method, this study will use a survey method because this research uses a questionnaire. The variables chosen to be examined in this study were Social Responsibility, Creativity, Psychological Security, Ethical Leadership. In this study, the study population was employees at the Surabaya City Transportation Service. The sample for this research was all employees of the Surabaya City Transportation Service, consisting of 70 respondents. So this sampling technique is a census. Statistical analysis was carried out using Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS) using the Warp PLS software program. conclusions on the research Corporate Social Responsibility has a positive and significant effect on Employees' Psychological Security and Corporate Social Responsibility has a positive and significant effect on Employees' Creativity but Psychological Security has a positive and significant effect on Employees' Creativity and Ethical Leadership mediates the effect of Corporate Social Responsibility on Psychological Security on employees.

Keywords : *Corporate Social Responsibility , Creativity, Psychological Security And Leadership*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kreativitas dan peran psychological security sebagai intervening ethical leadership pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan metode pengumpulan data, penelitian ini akan menggunakan metode survei karena penelitian ini menggunakan kuesioner. Variabel yang dipilih untuk diteliti dalam penelitian ini adalah Tanggung Jawab Sosial, Kreativitas, Keamanan Psikologis, Kepemimpinan yang Beretika. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah pegawai di Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya yang terdiri dari 70 responden. Sehingga teknik pengambilan sampel ini adalah sensus. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan program software Warp PLS. kesimpulan pada penelitian Corporate Social Responsibility berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keamanan Psikologis Pegawai dan Corporate Social Responsibility berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Pegawai namun Keamanan Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Pegawai serta Kepemimpinan Etis memediasi pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Keamanan Psikologis pada pegawai.

Kata Kunci : Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Kreativitas, Keamanan Psikologis dan Kepemimpinan

1. Pendahuluan

Organisasi layanan publik sekarang ini dituntut untuk berkinerja tinggi. Terlebih lagi, dalam situasi yang dinamis, tuntutannya tidak hanya berkinerja tinggi, tetapi juga harus kreatif

agar dapat melayani masyarakat sebagai pengguna layanan utama dan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh pemerintah. Setiap instansi pemerintah harus memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS menyebutkan, SKP bagi pejabat pimpinan tinggi yang memimpin unit kerja paling sedikit mencantumkan indikator kinerja yang terkait dengan tugas dan fungsi serta kinerja penggunaan anggaran dinas harus memenuhi kinerja.

Guna mencapai kinerja yang tinggi dibutuhkan kreativitas dari pegawai. Kreativitas merupakan bakat yang secara potensial dimiliki setiap orang yang dapat diidentifikasi dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat. Kreativitas yang sangat tinggi disertai rasa ingin tahu yang besar membuat seseorang gemar melakukan eksplorasi. Kreativitas menurut Munandar (2012:104) adalah kemampuan membuat kombinasi baru berdasarkan data informasi atau unsur yang ada, dimana akan menemukan banyak kemungkinan jawaban terhadap suatu masalah, dimana penekanannya adalah pada kualitas, ketepatan, dan keragaman jawaban. Kreativitas ini sangat penting untuk mendukung kinerja dinas yang dimana untuk memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan transportasi dan kemacetan pada kota Surabaya.

Salah satu Dinas di Pemkot Surabaya adalah Dinas Perhubungan dengan adanya Otonomi Daerah sesuai dengan UU No. 22 Tahun 1999 dan PP No. 25 Tahun 2000 maka dibentuklah Dinas Perhubungan Kota Surabaya yang merupakan gabungan dari tiga Dinas (Dinas LLAJ, Dinas Terminal, Dinas Parkir). Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya awalnya telah diatur sesuai dengan PERDA Kota Surabaya No. 3 Tahun 2001 Tentang Organisasi Dinas Kota Surabaya, untuk saat ini diganti dengan PERDA No. 8 tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Surabaya awalnya telah diatur dalam SK Walikota Surabaya No 51 Tahun 2001 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Surabaya, untuk saat ini diganti dengan PERWALI No. 91 Tahun 2008 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

PNS sebagai birokrat pemerintahan bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan bertanggung jawabkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan menentukan kinerja organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan menunjukkan kinerja organisasi yang baik pula. Menurut pendapat (Suparyadi, 2015), bahwa kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi, karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Jika karyawan mampu mengelola sumber daya organisasi sebaik mungkin maka akan berkontribusi optimal terhadap pelaksanaan pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Namun terdapat Perbedaan antara laporan pada SAKIP Dinas Perhubungan Kota Surabaya dengan apa yang dilaporkan oleh (Surya, 2022) yang mengatakan di Kota Surabaya terdapat banyak titik rawan kemacetan serta permasalahan-permasalahan lalu-lintas di Kota Surabaya. Hal ini dikarenakan membludaknya pedagang beraktifitas di pinggir atau di bahu jalan.

Salah satu program yang dilakukan dalam menjalankan tugas untuk andil mensejahterakan masyarakat adalah melakukan program CSR. Menurut (Kim et al., 2021), Corporate social responsibility (CSR) merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau entitas organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan berbagai pemangku kepentingan seperti pemegang saham, karyawan, pelanggan, masyarakat lokal, dan lingkungan dalam menjalankan bisnis. Banyak penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa CSR berfungsi sebagai sumber daya strategis untuk memfasilitasi keunggulan kompetitif dalam perusahaan.

Program CSR tidak hanya bermanfaat untuk masyarakat sebagai salah satu pemangku kepentingan tetapi juga bermanfaat karena akan berdampak pada keamanan psikologis. Secara psikologis karyawan dapat merasa tidak aman ketika lingkungan kurang mendukung. Menurut (Kim et al., 2021), Keamanan psikologis didefinisikan sebagai persepsi karyawan

bahwa mereka aman untuk mengambil risiko atau menghadapi masalah-masalah sulit dalam organisasi mereka. Konsep keamanan psikologis bukanlah hal baru. Menurut akademisi Harvard, Amy Edmondson, studi telah menunjukkan bahwa psychology safety atau keamanan psikologi adalah faktor penting dalam pembelajaran organisasi, memotivasi orang menjadi lebih inovatif. Terdapat beberapa indikator yang mengisyaratkan lingkungan mengalami krisis keamanan psikologi termasuk keengganan anggota tim untuk membuat isu perihal pencapaian mereka, baik yang berhasil atau yang tidak berhasil, karyawan merasa tidak nyaman menyampaikan persoalan serta merasa sulit untuk mendiskusikan apa yang terdapat pada pikiran mereka. Setiap karyawan sangat sadar akan perilaku pemimpinnya, dan bagaimana cara mereka merespons satu situasi akan mempengaruhi persepsi karyawan untuk bertindak lebih safety.

Terciptanya keamanan psikologis dipengaruhi oleh kepemimpinan organisasi. Pemimpin bisa menciptakan lingkungan yang kondusif dengan meningkatkan keamanan karyawannya. Misal, memberi toleransi kegagalan dan juga terlibat secara eksklusif pada tugas apapun. Studi yang dilakukan Kim B.-J. CSR bagi karyawan mencakup berbagai praktik bagi karyawan seperti program pelatihan, pendidikan, dan keselamatan. Ketika karyawan merasa didukung dan dilindungi oleh organisasi mereka, mereka mengembangkan sumber daya psikologis yang memungkinkan mereka untuk menunjukkan diri mereka yang sebenarnya tanpa takut dihakimi, disensor, atau ditolak bahwa kepemimpinan etis memoderasi pengaruh CSR terhadap keamanan psikologis.

Dinas Perhubungan Kota Surabaya belum sepenuhnya menjalankan program CSR, yaitu program mudik gratis baik mudik jalur darat, laut, dan udara yang bekerjasama dengan kementerian perhubungan (Suprijadi, 2022). Pegawai dinas perhubungan cenderung mengulang program kerja mereka yang telah lalu, ini menunjukkan pegawai yang seperti ini kurang beradaptasi dalam melihat kondisi yang ada. Pegawai dinas perhubungan yang hanya mengikuti arahan dari atasan saja kurang memiliki ide kreatif, contohnya yang mereka lakukan dilapangan dengan program kerja yang sama yaitu melakukan penertiban dengan menggembok atau mengempeskan ban kendaraan hanya seperti itu dari dulu hingga sekarang. Sesuai dengan Grand Design reformasi birokrasi yang dipertajam dengan rencana aksi 9 (sembilan) program percepatan reformasi birokrasi salah satu diantaranya adalah program sistem promosi PNS secara terbuka. Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit. Masih maraknya tindakan diskriminatif terhadap pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menjadikan program percepatan reformasi birokrasi berjalan tidak baik.

Memperhatikan bahwa program CSR merupakan kegiatan yang harus juga dievaluasi efektivitasnya dalam menciptakan kreativitas pegawai, dan aspek ini masih menjadi tantangan di Dinas Perhubungan Kota Surabaya, serta peran pemimpin yang etis itu penting, maka penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Kreativitas Serta Peran Keamanan Psikologis Dan Kepemimpinan Etis Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

2. Tinjauan Pustaka

1) Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Menurut Byung-Jik Kim, Min-Jik Kim, dan Tae-Hyun Kim (2021) Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) adalah upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan berbagai pemangku kepentingan seperti pemegang saham, karyawan, pelanggan, komunitas lokal, dan lingkungan dalam menjalankan bisnis.

Menurut Lela Nurlela (2019:11) tanggung jawab sosial perusahaan adalah dapat dikatakan komitmen yang berkesinambungan dari kalangan bisnis, untuk berperilaku secara

etis dan memberi kontribusi bagi perkembangan ekonomi, seraya meningkatkan kualitas kehidupan dari karyawan dan keluarganya, serta komunitas lokal dan masyarakat luas pada umumnya.

Menurut Byung-Jik Kim, Min-Jik Kim, dan Tae-Hyun Kim (2021) CSR dapat meningkatkan tingkat keamanan psikologis pada karyawan. CSR bagi karyawan mencakup berbagai praktik bagi karyawan seperti program pelatihan, pendidikan, dan keselamatan. Melalui praktik semacam itu, karyawan mungkin merasa bahwa mereka diperhatikan dan diperlakukan sebagai anggota organisasi yang berharga. Selain itu perusahaan dapat melakukan kegiatan CSR untuk masyarakat lokal.

Dapat disimpulkan bahwa dalam landasan teori tanggung jawab sosial perusahaan peneliti mengambil indikator dari jurnal Kim, B.-J et al., 2021 terdapat sikap, kebiasaan, dan kesejahteraan masyarakat.

2) Keamanan Psikologis

Menurut Aranzamendez et al. 2015 keamanan psikologis adalah situasi dimana seseorang dapat memberikan kontribusi terbaiknya karena merasa terlindungi dalam mengambil inisiatif dan mengekspresikan diri di tempat kerja.

Keamanan psikologi adalah persepsi individu terhadap keamanan diri dalam mengambil risiko antarpribadi seperti keterbukaan komunikasi, menyampaikan kepedulian, dan memberikan umpan balik (O'Donovan et al 2021)

Keamanan psikologis sebagai faktor utama yang berdampak pada kinerja tim untuk sukses karena kinerja komparatif bergantung pada kepercayaan, keterbukaan, dan ikatan yang hanya terjadi ketika karyawan merasa aman dan percaya dengan rekan kerjanya (Edmondson 2003; Edmondson et al. 2016).

Dapat disimpulkan bahwa dalam landasan teori keamanan psikologis peneliti mengambil indikator dari jurnal Mayfield & Mayfield, 2021 terdapat ikatan, kepercayaan, dan keterbukaan.

3) Kepemimpinan Etis

Menurut Yuki dalam Gunawan (2015:158) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan etis adalah istilah untuk menekankan perilaku pemimpin yang menggunakan pertimbangan yang etis serta menjadikannya landasan dalam pengambilan suatu keputusan (Gea, 2014).

Menurut Kim, B.-J.; Kim, M.-J.; Kim, T.-H. (2021) kepemimpinan etis mampu menciptakan persepsi dan sikap karyawan terhadap aturan atau norma tentang apa perilaku yang memadai dalam organisasi. Dalam kepemimpinan etis nilai-nilai moral direfleksikan oleh praktik moral yang diandalkan, dan kepercayaan yang dapat mendorong pengikut untuk bereaksi positif.

Indikator dari kepemimpinan etis menurut Pahrudin, Marina, & Agusinta, 2018 adalah :

1. Integritas

Integritas ditunjukkan melalui konsistensi antara ucapan dan keyakinan karyawan yang tercermin dalam organisasi.

2. Keadilan

Keadilan ditunjukkan melalui atasan yang memberlakukan karyawan secara adil tanpa ada ketimpangan pengakuan prestasi.

3. Altruisme

Altruisme ditunjukkan melalui perhatian atasan terhadap kesejahteraan karyawan tanpa memperhatikan diri sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa dalam landasan teori kepemimpinan etis peneliti mengambil indikator dari jurnal Kim, B.-J et al.,2021 terdapat martabat, rasa hormat, dan jujur.

4) Kreativitas Karyawan

Menurut Guilford dalam Munandar (2014:51), kreativitas karyawan adalah Kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada. Hasil yang diciptakan tidak selalu hal yang baru, tetapi juga dapat berupa gabungan hal yang sudah ada sebelumnya.

Menurut Suk Bong Choi, SM Ebrahim Ullah, dan Seung-Wan Kang (2021) kreativitas karyawan telah dianggap sebagai sumber utama untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dari organisasi untuk kelangsungan hidup jangka panjang, terutama dalam konteks persaingan yang berlebihan, lingkungan bisnis yang dinamis dan berorientasi pada perubahan.

Dapat disimpulkan bahwa dalam landasan teori kreativitas karyawan peneliti mengambil indikator dari jurnal Choi, S.B.et al., 2021 terdapat ide kreatif, ide baru, dan kebiasaan kreatif.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah dirancang, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : CSR secara signifikan berpengaruh positif terhadap keamanan psikologis karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya
- H2 : Keamanan psikologis secara signifikan berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya
- H3 : Keamanan psikologis memediasi pengaruh CSR terhadap kreativitas karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya
- H4 : Kepemimpinan etis secara signifikan memoderasi pengaruh CSR terhadap keamanan psikologis pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya

3. Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan dengan metode pengumpulan data, penelitian ini akan menggunakan metode survei karena penelitian ini menggunakan kuesioner. Variabel yang dipilih untuk diteliti dalam penelitian ini adalah Tanggung Jawab Sosial, Kreativitas, Keamanan Psikologis, Kepemimpinan Etis.

Pada penelitian ini, populasi penelitian merupakan karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Sampel penelitian ini adalah semua populasi karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Jadi teknik pengambilan sampel ini adalah sensus.

Pada penelitian ini, menggunakan data primer yang faktual. Data tersebut diambil dari subjek secara langsung. Pada proses pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuesioner yang diajukan mengacu pada persoalan yang dibahas. Kemudian kuesioner tersebut akan diisi oleh responden. Setelah diisi, nantinya kuesioner tersebut akan menghasilkan kesimpulan sebagai output dari penelitian ini. Agar penelitian ini berhasil, nantinya pengumpulan data yang menggunakan kuesioner dilakukan dengan menggunakan media google form dan akan disebarkan melalui media sosial maupun email pribadi.

Analisis statistik yang dilakukan ialah menggunakan *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software* program Warp PLS

4. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Data

1) Uji Validitas Convergent

Berdasarkan *Average Variance Extract* (AVE) pada sampel besar penelitian variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan mempunyai 4 item pernyataan, variabel Keamanan Psikologis mempunyai 3 item pertanyaan, variabel Kepemimpinan Etis mempunyai 4 item pertanyaan, dan variabel Kreativitas Karyawan mempunyai 5 item pertanyaan. Hasil dari uji validitas konvergen dapat disimpulkan bahwa variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Keamanan Psikologis, Kepemimpinan Etis, dan Kreativitas Karyawan memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yang mana dapat dikatakan valid.

2) Uji Validitas Diskriminan

Berdasarkan Akar Kuadrat AVE tampak bahwa variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Keamanan Psikologis, Kepemimpinan Etis, dan Kreativitas Karyawan telah sesuai kriteria bahwa akar kuadrat AVE lebih besar dari pada korelasi variabel di bawahnya, sehingga dapat disimpulkan validitas diskriminan sampel besar telah valid.

3) Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini dalam mengolah sampel masing-masing variabel dikatakan valid apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih dari 0.7 seperti data di atas pada Koefisien *Cronbach's Alpha* dan Koefisien *Composite Reliability* yang dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel pada penelitian ini lebih dari 0.7 dan dapat dinyatakan reliabel.

4) Inner Model

1. R-Square (R^2)

Berdasarkan nilai *R-Square* menjelaskan bahwa hubungan antar variabel independent (Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Kepemimpinan Etis) terhadap variabel intervening (Keamanan psikologis) memiliki nilai 0.702, maka dapat diartikan bahwa variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Kepemimpinan Etis memiliki pengaruh sebesar 70,2% dengan sisanya yaitu sebesar 28,9% yang dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak tertulis pada penelitian ini.

Nilai yang diperoleh untuk variabel Kreativitas Karyawan yaitu sebesar 0.685 atau 68,5% yang dapat diartikan bahwa variabel keamanan psikologis dapat berpengaruh pada kreativitas karyawan dan sisanya sebesar 31,5%, yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tertulis pada penelitian ini.

2. Stone-Geisser Q-Square (Q^2)

Nilai *Stone Geisser's Q2* merupakan validasi model yang digunakan untuk mengevaluasi model lainnya. Alat pengukuran ini adalah indikator dari relevansi prediktif model. Nilai Q^2 lebih dari nol (>0) dari variabel dependen maka dapat menunjukkan kemampuan prediktif yang baik.

3. Uji Kolinearitas

Nilai *variance inflated factor* (VIF) direkomendasikan <10 atau <5 dan nilai *tolerance* >0.10 atau >0.20 untuk menunjukkan kolinearitas. VIF pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel CSR, Keamanan Psikologis, Kepemimpinan Etis, dan Kreativitas Karyawan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi tersebut dikarenakan nilai VIF <10 .

2. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini guna memberikan gambaran tentang hasil penelitian yang ada dilapangan, yaitu berupa jawaban dari responden terkait dengan

item pernyataan yang ada didalam kuesioner pada masing-masing variabel. Variabel yang dianalisis pada penelitian ini yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Kepuasan Kerja. peneliti dapat mengetahui letak rata-rata penilaian responden pada setiap item pernyataan masing-masing variabel, maka peneliti harus mengetahui besar interval kelas mean yang kemudian dibuat rentang skala. Pengukuran variabel yang terdapat dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Dari ketentuan jawaban responden, penilaian tanggapan responden berdasarkan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1) Tanggapan responden terhadap variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TJS)

Berikut merupakan analisa data mengenai tanggapan responden terhadap variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. Berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan memiliki nilai rata-rata *mean* sebesar 4.16 hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan responden dalam menjawab pernyataan dalam penelitian ini mengenai Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dengan jawaban "Setuju/Tinggi" dengan interval ($4.21 \leq X \leq 5.00$). Adapun nilai rata-rata *mean* indicator yang tinggi sebesar 4.35 pada item TJS-4 (Dinas Perhubungan Kota Surabaya berkontribusi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat), serta nilai rata-rata *mean* indicator yang terendah pada item TJS-1 (Dinas Perhubungan Kota Surabaya menghindari diskriminasi dalam kebijakan promosinya) yang menunjukkan kedua nilai tersebut pada indicator sikap. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mempersepsikan bahwa Dinas Perhubungan Kota Surabaya mempunyai Tanggung Jawab Sosial Perusahaan yang tinggi.

2) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keamanan Psikologis (KPS)

Berikut merupakan analisa data mengenai tanggapan responden terhadap variabel Keamanan Psikologis. Berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keamanan Psikologis memiliki nilai rata-rata *mean* sebesar 4.03 hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan responden dalam menjawab pernyataan dalam penelitian ini mengenai Keamanan Psikologis dengan jawaban "Setuju/Tinggi" dengan interval ($4.21 \leq X \leq 5.00$). Adapun nilai rata-rata *mean* indicator yang tinggi sebesar 4.32 pada item KPS-3 (Atasan Saya menghargai kemampuan yang saya miliki), serta nilai rata-rata *mean* indicator yang terendah pada item KPS-2 (Saya percaya terhadap atasan ketika mengambil keputusan yang berisiko) yang menunjukkan kedua nilai tersebut pada indicator kepercayaan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki Keamnan Psikologis yang tinggi.

3) Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan Etis (KES)

Berikut merupakan analisa data mengenai tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan Etis. Berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Etis memiliki nilai rata-rata *mean* sebesar 4.16 hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan responden dalam menjawab pernyataan dalam penelitian ini mengenai Kepemimpinan Etis dengan jawaban "Setuju/Tinggi" dengan interval ($4.21 \leq X \leq 5.00$). Adapun nilai rata-rata *mean* indicator yang tinggi sebesar 4.35 pada item KES-4 (Atasan menghargai perbedaan), serta nilai rata-rata *mean* indicator yang terendah pada item KES-1 (Atasan melakukan pekerjaannya dengan cara yang etis) yang menunjukkan kedua nilai tersebut pada indicator martabat. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki Kepemimpinan Etis yang tinggi.

4) Tanggapan Responden Terhadap Kreativitas Karyawan (KKN)

Berikut merupakan analisa data mengenai tanggapan responden terhadap variabel Kreativitas Karyawan. Berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kreativitas Karyawan memiliki nilai rata-rata *mean* sebesar 4.19 hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan responden dalam menjawab pernyataan dalam penelitian ini mengenai Kreativitas Karyawan dengan jawaban "Setuju/Tinggi" dengan interval ($4.21 \leq X \leq 5.00$). Adapun nilai rata-rata *mean* indicator yang tinggi sebesar 4.29 pada item KKN-3 (Saya aktif mencari teknologi/proses/ide produk baru), serta nilai rata-rata *mean* indicator yang

terendah pada item KKN-4 (Saya suka mengambil risiko untuk mendapatkan ide yang kreatif) yang menunjukkan kedua nilai tersebut pada indicator kebiasaan kreatif. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki Kreativitas yang tinggi.

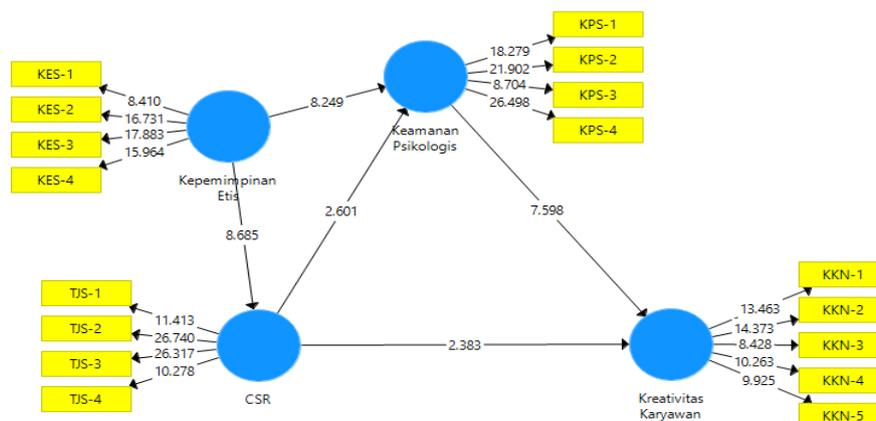
3. Pengujian Hipotesis

Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	T-Statistics	P-Values	Hasil Pengujian
H1	Tanggung Jawab Sosial Perusahaan → Keamanan Psikologis	2.601	<0,012	H1 Diterima
H2	Tanggung Jawab Sosial Perusahaan → Kreativitas Karyawan	2.383	<0,020	H2 Diterima
H3	Keamanan Psikologis → Kreativitas Karyawan	7.598	<0,000	H3 Diterima
H4	Tanggung Jawab Sosial Perusahaan → Kepemimpinan Etis → Keamanan Psikologis	8.986	<0,000	H4 Diterima

Sumber : Lampiran 7, Data diolah 2023

Berdasarkan hasil T-Statistics dan P-Value pada tabel 4.16 berikut merupakan pengujian hasil hipotesis penelitian ini.



Gambar 1. Model Hasil Uji Hipotesis

Sumber: Data diolah

Hipotesis 1

Hasil pengujian pada hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa nilai T-Statistics pada variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Keamanan Psikologis bernilai 2.601 dengan nilai P-Value sebesar <0,012. Hal ini membuktikan bahwa variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keamanan Psikologis.

Hipotesis 2

Hasil pengujian pada hipotesis pertama (H2) menunjukkan bahwa nilai T-Statistics pada variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Kreativitas Karyawan bernilai 2.383 dengan nilai P-Value sebesar <0,020. Hal ini membuktikan bahwa variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan.

Hipotesis 3

Hasil pengujian pada hipotesis pertama (H3) menunjukkan bahwa nilai T-Statistics pada variabel Keamanan Psikologis terhadap Kreativitas Karyawan bernilai 7.598 dengan nilai

P-Value sebesar $<0,000$. Hal ini membuktikan bahwa variabel Keamanan Psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan.

Hipotesis 4

Hasil pengujian pada hipotesis H4 menunjukkan bahwa besar pengaruh tidak langsung pada variabel Kepemimpinan Etis terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan melalui Keamanan Psikologis dengan nilai T-Statistic sebesar 8.986 dengan *p-values* $<0,000$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Etis secara tidak langsung melalui Keamanan Psikologis pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti adanya Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Kreativitas Serta Peran Keamanan Psikologis dan Kepemimpinan Etis di Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Pengambilan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuisioner secara *online* dengan menggunakan media *google form*. Peneliti telah melakukan pengolahan data dan uji hipotesis, sehingga dapat dijelaskan melalui analisis pembahasan di bawah ini :

1. Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Keamanan Psikologis

Hasil pengujian H1 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel tanggung jawab sosial perusahaan terhadap variabel keamanan psikologis. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t statistik pada variabel tanggung jawab sosial perusahaan terhadap keamanan Psikologis yang memiliki nilai 2.601 dan dengan nilai *P-value* sebesar 0,012 sehingga tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh positif terhadap keamanan psikologis. Hasil penelitian ini mendukung dan mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yang dilakukan Kim, B.-J *et al.*, (2021) yang mengatakan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keamanan psikologis.

Dapat disimpulkan dari analisis tersebut bahwa semakin tinggi tanggung jawab sosial perusahaan, maka semakin tinggi keamanan psikologis di Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

2. Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Kreativitas Karyawan

Hasil pengujian H2 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel tanggung jawab sosial perusahaan terhadap variabel kreativitas karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t statistik pada variabel tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kreativitas karyawan yang memiliki nilai 2.383 dan dengan nilai *P-value* sebesar 0,020 sehingga tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yang dilakukan Kim, B.-J *et al.*, (2021) yang mengatakan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.

Dapat disimpulkan dari analisis tersebut bahwa semakin tinggi tanggung jawab sosial perusahaan, maka semakin tinggi kreativitas karyawan di Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

3. Pengaruh Keamanan Psikologis Terhadap Kreativitas Karyawan

Hasil pengujian H3 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel keamanan psikologis terhadap kreativitas karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t statistik pada variabel keamanan psikologis terhadap kreativitas karyawan yang memiliki nilai 7.598 dan dengan nilai *P-value* sebesar 0,000 sehingga keamanan psikologis berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan mengkonfirmasi

penelitian sebelumnya yang dilakukan Kim, B.-J *et al.*, (2021) yang mengatakan bahwa keamanan psikologis berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan.

Dapat disimpulkan dari analisis tersebut bahwa semakin tinggi keamanan psikologis, maka semakin tinggi kreativitas karyawan di Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

4. Pengaruh Mediasi Kepemimpinan Etis Pada Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Keamanan Psikologis

Hasil pengujian H4 menyatakan bahwa terdapat pengaruh mediasi kepemimpinan etis pada tanggung jawab sosial perusahaan terhadap keamanan psikologis diterima kebenarannya dengan menunjukkan bahwa besar pengaruh tidak langsung pada variabel tanggung jawab sosial perusahaan terhadap keamanan psikologis melalui kepemimpinan etis dengan nilai *t* statistik pada variabel ini yang memiliki nilai 8.986 dan dengan nilai *P-value* sebesar 0,000 sehingga kepemimpinan etis memediasi pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap keamanan psikologis. Hasil penelitian ini mendukung dan mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yang dilakukan Kim, B.-J *et al.*, (2021) yang mengatakan bahwa kepemimpinan etis memediasi berpengaruh positif pada tanggung jawab sosial perusahaan terhadap keamanan psikologis.

Dapat disimpulkan dari analisis tersebut bahwa semakin tinggi kepemimpinan etis, maka semakin tinggi tanggung jawab sosial perusahaan secara tidak langsung keamanan psikologis semakin tinggi di Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

5. Penutup Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan uji hipotesis, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Tanggung Jawab Sosial Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keamanan Psikologis pada karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Semakin tinggi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan maka akan semakin tinggi pula Keamanan Psikologis karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Begitu juga dengan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Semakin tinggi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan maka semakin tinggi pula Kreativitas Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Pada Keamanan Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Semakin tinggi Keamanan Psikologis maka semakin tinggi pula Kreativitas Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya dan Kepemimpinan Etis memediasi pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Keamanan Psikologis pada karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Semakin tinggi Kepemimpinan Etis maka akan semakin tinggi pula pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Keamanan Psikologis kajian di Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

Daftar Pustaka

- Chaudhary, R., & Akhouri, A. (2019). CSR perceptions and employee creativity: Examining serial mediation effects of meaningfulness and work engagement. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 61-74.
- Kim, B. J., Kim, M. J., & Kim, T. H. (2021). The power of ethical leadership": The influence of corporate social responsibility on creativity, the mediating function of psychological safety, and the moderating role of ethical leadership. *International journal of environmental research and public health*, 18(6), 2968.
- Mayfield, M., & Mayfield, J. (2021). Sound and safe: The role of leader motivating language and follower self-leadership in feelings of psychological safety. *Administrative Sciences*, 11(2), 51.

- Choi, S. B., Ullah, S. E., & Kang, S. W. (2021). Proactive personality and creative performance: mediating roles of creative self-efficacy and moderated mediation role of psychological safety. *Sustainability*, 13(22), 12517.
- Pahrudin, C., Marina, S., & Agusinta, L. (2018). Kepemimpinan Etis, Karakteristik Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja Karyawan Maskapai Penerbangan. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 5(2), 117-128.
- O'Donovan, R., De Brún, A., & McAuliffe, E. (2021). Healthcare professionals experience of psychological safety, voice, and silence. *Frontiers in Psychology*, 12, 626689.
- Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Ashar, Sunyoto Munandar, (2012), Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia