

**PSYCHOLOGICAL SAFETY SEBAGAI MEDIATOR PERAN
ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP INNOVATIVE WORK
BEHAVIOR PADA KARYAWAN GENERASI Z PT XYZ**

Nindita Devirahma Hutami¹, Sumaryono²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

E-mail: *¹ninditadevirahmahutami@mail.ugm.ac.id

²sumaryono.cendix@ugm.ac.id

Abstract. *Generation Z, which constitutes the productive-age population, is beginning to enter the workforce. One characteristic of Generation Z is creativity. A strong, positive Organizational Culture that supports innovation will encourage the emergence of innovative work behavior among employees. An Organizational Culture with these characteristics also provides employees with a sense of security to share ideas and strengthen innovation. This sense of security within an organization is referred to as Psychological Safety. Therefore, this study examines psychological safety as a mediating variable in the relationship between organizational culture and innovative work behavior among Generation Z employees at PT XYZ. This research adopts a quantitative approach using measurement scales that were adapted and/or modified from those developed by other researchers. The sample consisted of 97 employees. Data were analyzed using mediation analysis in JASP version 0.95.4.0. The hypothesis testing results indicate that psychological safety does not mediate the relationship between organizational culture and innovative work behavior.*

Keywords: *innovative work behavior, organizational culture, psychological safety*

Abstrak.

Generasi Z yang merupakan penduduk usia produktif mulai memasuki dunia kerja. Salah satu karakteristik yang dimiliki generasi Z adalah kreativitas. *Organizational Culture* yang kuat, positif, dan mendukung inovasi akan mendorong munculnya *Innovative Work Behavior* pada karyawan. *Organizational Culture* dengan karakteristik tersebut juga akan memberikan rasa aman kepada karyawan untuk berbagi ide dan memperkuat inovasi. Rasa aman selama berada di organisasi disebut dengan *Psychological Safety*. Sehingga melalui penelitian ini akan dibahas *Psychological Safety* sebagai mediator peran *Organizational Culture* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan generasi Z di PT XYZ. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan skala yang diadaptasi maupun dimodifikasi oleh peneliti lain. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 97 karyawan. Metode analisis data yang dilakukan menggunakan *Mediation Analysis* pada *software* JASP 0.95.4.0. Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa *Psychological Safety* tidak memediasi peran *Organizational Culture* terhadap *Innovative Work Behavior*.

Kata Kunci: *innovative work behavior, organizational culture, psychological safety*