

Pelatihan developing self in work through psychological empowerment untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis dan perilaku kerja inovatif pada karyawan divisi produksi PT X = Training of developing self in work through psychological empowerment to improve psychological empowerment and innovative work behavior to the production division employees at PT X

Fika Ariani Utami, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20432582&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan divisi Produksi di PT X. Berdasarkan hasil identifikasi masalah organisasi, para karyawan menampilkan pemberdayaan psikologis yang rendah dan dianggap menjadi salah satu faktor yang menghambat munculnya perilaku kerja inovatif. Alat pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner pemberdayaan psikologis (Spreitzer, 1995) dan kuesioner perilaku kerja inovatif (Janssen, 2000) yang telah diadaptasi oleh Etikariena & Muluk (2014). Partisipan penelitian berjumlah 144 orang karyawan level staf di divisi Produksi PT X.

Hasil analisis korelasional menunjukkan koefisien korelasi $r = .536$ ($p < 0.05$) yang berarti pemberdayaan psikologis memiliki hubungan positif yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Peneliti merancang program pelatihan sebagai intervensi untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis. Dengan meningkatnya pemberdayaan psikologis, maka diharapkan dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Uji perbedaan sebelum dan sesudah pelatihan menunjukkan peningkatan yang signifikan pada pengetahuan pemberdayaan psikologis, persepsi pemberdayaan psikologis, dan persepsi perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, program pelatihan disarankan sebagai intervensi untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis dan perilaku kerja inovatif pada karyawan divisi Produksi PT X.

.....This study aimed to determine the relationship between psychological empowerment and innovative work behavior in the Production division's employees at PT X. Based on identification of organizational problems, employees indicate lower level of psychological empowerment and it is considered to be the one of the factors that inhibit innovative work behavior. Data collection instrument used was a questionnaire of psychological empowerment (Spreitzer, 1995) and innovative work behavior (Janssen, 2000) which has been adapted by Etikariena & Muluk (2014). There were 144 staff level employees that had participated in the Production division of PT X.

orrelational analysis result showed the correlation coefficient of $r = .536$ ($p < 0.05$) which means that psychological empowerment has a significant positive relationship with innovative work behavior.

Researcher designed a training program as an intervention to improve the psychological empowerment. An improving psychological empowerment is expected to improve innovative work behavior.

The difference between pre-test and post-test result of training showed a significant increase in knowledge of psychological empowerment, perception of psychological empowerment, and perception of innovative work behavior. Hence, the training program is recommended as an intervention to improve the psychological empowerment and innovative work behavior in the Production division employees of PT X.