

Peran Mediasi Keterikatan Kerja pada Hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dan Tingkah Laku Kerja Inovatif = The Mediation Role of Work Engagement in the Relationship between Psychological Empowerment and Innovative Work Behavior

Gafriella Sa`adah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20499088&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor individual yaitu pemberdayaan psikologis yang diduga dapat memprediksi munculnya tingkah laku kerja inovatif yang penting untuk diperhatikan oleh industri dan organisasi. Namun terdapat inkonsistensi hasil pada kedua variabel tersebut berdasarkan hasil penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti memiliki hipotesis bahwa keterikatan kerja dapat menjadi mediator untuk membantu pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme hubungan pemberdayaan psikologis dengan tingkah laku kerja inovatif. Dengan metode kuantitatif, penelitian ini dilakukan pada 275 karyawan PT X yang terbukti memiliki nilai dan tujuan inovasi pada organisasinya. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini meliputi innovative work behavior scale (Janssen, 2000), psychological empowerment scale (Spreitzer, 1995), dan Utrecht Work Engagement Scale versi pendek (Schaufeli dkk., 2006). Hasil analisis mediasi menunjukkan hasil perhitungan statistik direct effect ($= 0,56$; $SE= 0,08$; $LLCI= 0,40$; $ULCI= 0,73$); indirect effect ($= 0,09$; $SE= 0,07$; $LLCI= - 0,04$; $ULCI= 0,22$), artinya keterikatan kerja tidak memediasi hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan tingkah laku kerja inovatif. Dengan demikian, pada responden di PT. X ini, pemberdayaan psikologis dapat memprediksi munculnya tingkah laku kerja inovatif tanpa memerlukan adanya keterikatan kerja terlebih dahulu.

.....This study aimed to determine individual factor, namely psychological empowerment which was expected to predict the emergence of innovative work behavior that was important to be considered by industry and organizations. However, there were inconsistencies in the results of the two variables based on the previous studies. Therefore, researchers had hypothesized that work engagement could be a mediator to help a deeper understanding of the mechanism of psychological empowerment relationships with innovative work behavior. With quantitative methods, this study was conducted on 275 PT X employees who were proven to have value and innovation goals in their organization. The instruments in this study included the innovative work behavior scale (Janssen, 2000), psychological empowerment scale (Spreitzer, 1995), and the shorter version of Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2006). The statistical calculations results of mediation analysis showed that direct effect ($= 0.56$; $SE = 0.08$; $LLCI = 0.40$; $ULCI = 0.73$) and indirect effect ($= 0.09$; $SE = 0.07$; $LLCI = - 0.04$; $ULCI = 0.22$), meaning that work engagement did not mediate the relationship between psychological empowerment and innovative work behavior. Thus, the respondents at PT. X, psychological empowerment could predict the emergence of innovative work behavior without requiring the work engagement.