

Pengaruh dimensi-dimensi kepemimpinan paternalistik terhadap perilaku inovatif karyawan start-up: peran mediasi pemberdayaan psikologis = The Effect of paternalistic leadership dimensions on employee innovative behavior in start-up companies: The mediating role of psychological empowerment.

Tri Handayani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20516478&lokasi=lokal>

Abstrak

Perusahaan dapat menjadi lebih inovatif dengan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk berinovasi, yang dioperasionalkan melalui perilaku inovatif dan sangat dipengaruhi oleh pemimpin. Pemberdayaan dianggap mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku inovatif. Pemberdayaan melalui otonomi mendorong karyawan untuk meningkatkan perilaku inovatif sehingga dapat merespon pelanggan dengan cepat dan akurat, mengembangkan ide, dan menciptakan produk baru. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dimensi-dimensi kepemimpinan paternalistik seperti benevolent, moral, dan authoritarian terhadap perilaku inovatif yang dimediasi oleh pemberdayaan psikologis. Data dikumpulkan dari 119 karyawan start-up di Indonesia. Penulis menggunakan metode Hayes process untuk menguji peran mediasi. Hasilnya menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis hanya memediasi pengaruh benevolent terhadap perilaku inovatif. Penelitian ini memberikan rekomendasi bahwa, pemimpin harus memberikan otonomi dan kepercayaan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan dan memutuskan sesuatu terkait dengan pekerjaan. Pemimpin membangun komunikasi yang baik dengan karyawan untuk saling bertukar pikiran, merespon ide yang disampaikan karyawan untuk mendorong perilaku inovatif. Manajemen dapat menerapkan program pelatihan untuk melatih orang-orang yang memegang posisi kepemimpinan mengenai pentingnya membangun iklim yang mendorong perlakuan dan hubungan interpersonal yang positif serta lebih memerhatikan kriteria pemilihan pemimpin baru.

.....Companies can become more innovative by leveraging employees' ability to innovate, which is operationalized through innovative behavior and is heavily influenced by leaders. Empowerment is considered capable of mediating the influence of leadership on innovative behavior. Empowerment through autonomy encourages employees to increase innovative behavior so that they can be fast and accurately respond to customers, develop ideas, and create new products. This study aims to examine the influence of paternalistic leadership dimensions such as benevolent, moral, and authoritarian on innovative behavior mediated by psychological empowerment. Data were collected from 119 start-up employees in Indonesia. The author uses the Hayes process method to examine the role of mediation. The results show that psychological empowerment only mediates the

benevolent effect on innovative behavior. This study provides a recommendation that leaders should provide autonomy and trust to employees in doing work and making decisions about work. Leaders build good communication with employees to exchange ideas, respond to ideas from employees to encourage innovative behavior. Management can implement training programs to train people in leadership positions in the importance of building a climate that encourages positive and more attention to the criteria for selecting new leaders.