

Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan, Kepemimpinan Diri, Keamanan Psikologis terhadap Perilaku Kerja Inovatif: Model Moderasi-Mediasi = The Effect of Empowering Leadership, Self-Leadership, Psychological Safety on Innovative Work Behavior: Moderated-Mediation Model

Devika Nur Shabrina, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920537789&lokasi=lokal>

Abstrak

Perubahan dalam bisnis menuntut perusahaan untuk dengan cepat beradaptasi, tidak terkecuali perusahaan BUMN pertambangan. Bagi sebagian besar masyarakat, inovasi pada sektor pertambangan seringkali dinilai tidak diperlukan. Padahal, pada penelitian sebelumnya menemukan inovasi adalah penyumbang kontribusi pertumbuhan bisnis tertinggi pada perusahaan sektor pertambangan di Amerika Serikat. Di Indonesia sendiri, sektor pertambangan memiliki potensi untuk melakukan inovasi dan pemerintah melalui program kerjanya berusaha untuk terus mendorong inovasi pada sektor pertambangan. Berdasarkan studi literatur sebelumnya, faktor kepemimpinan pemberdayaan mampu mengembangkan kepemimpinan diri pada individu yang kemudian mendorong individu dalam melaksanakan tahapan perilaku kerja inovatif. Meskipun bukti empiris terkait keterkaitan tersebut masih cenderung minim. Berdasarkan teori social cognitive, setelah memahami ekspektasi dari atasan, individu akan terlebih dahulu mempertimbangkan faktor lingkungan lainnya, seperti keamanan psikologis dalam tim yang kemudian mempengaruhi perilaku kerja inovatif mereka. Oleh karena itu, keamanan psikologis berperan sebagai moderasi terhadap hubungan tidak langsung antara kepemimpinan pemberdayaan dan perilaku kerja inovatif melalui kepemimpinan diri. Penelitian dilakukan dengan menggunakan SPSS PROCESS Hayes model 14. Adapun pada penelitian ini menggunakan 4 (empat) alat ukur, yaitu kepemimpinan pemberdayaan dikembangkan oleh Amundsen dan Martinsen (2014) dan telah diadaptasi oleh Shabrina & Etikariena (2018), alat ukur perilaku kerja inovatif yang dikembangkan oleh Scott dan Bruce (1994; Janssen, 2000) diadaptasi oleh Etikariena dan Muluk (2014), kepemimpinan diri menggunakan ASLQ yang dikembangkan oleh Houghton, et al (2012), keamanan psikologis dikembangkan oleh Edmondson (1999). Alat ukur kepemimpinan diri dan keamanan psikologis dilakukan proses adaptasi ke dalam Bahasa Indonesia pada penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa keamanan psikologis signifikan memoderasi hubungan tidak langsung kepemimpinan pemberdayaan dan perilaku kerja inovatif melalui kepemimpinan diri ($B = -.02$; $p < .05$). Penelitian ini memberikan kontribusi dan implikasi teoritis terhadap perkembangan teori dan implikasi praktis terhadap perusahaan BUMN pertambangan.

.....Changes in business demand companies to adapt quickly, including state-owned mining companies (BUMN pertambangan). For many in society, innovation in the mining sector is often deemed unnecessary. However, previous research found that innovation significantly contributes to the highest business growth in the mining sector in the United States. In Indonesia, the mining sector has the potential for innovation, and the government, through its programs, strives to continuously promote innovation in this sector. Based on previous literature studies, empowering leadership is identified as a factor that can develop self-leadership in individuals, subsequently driving them in executing stages of innovative work behavior. Despite limited empirical evidence on this connection, according to social cognitive theory, after understanding expectations

from superiors, individuals first consider other environmental factors, such as psychological safety within the team, which then influences their innovative work behavior. Therefore, psychological safety plays a moderating role in the indirect relationship between empowering leadership and innovative work behavior through self-leadership. The research, conducted using SPSS PROCESS Hayes Model 14, utilized 4 measurement tools, there are empowering leadership developed by Amundsen and Martinsen (2014) and adapted by Shabrina & Etikariena (2018), innovative work behavior measurement developed by Scott and Bruce (1994; Janssen, 2000) adapted by Etikariena and Muluk (2014), self-leadership using ASLQ developed by Houghton et al. (2012), and psychological safety developed by Edmondson (1999). The measurement tools for self-leadership and psychological safety underwent adaptation into Bahasa Indonesia for this study. The analysis results show that psychological safety significantly moderates the indirect relationship between empowering leadership and innovative work behavior through self-leadership ($B = -0.02$; $p < 0.05$). This study contributes theoretically and has practical implications for state-owned mining companies.