

**PENGARUH FLEKSIBILITAS PERAN DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS
TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN**

(Studi pada PT. Cobra Dental Indonesia)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana

Pada Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

RIKO KRISTIANTO

2121 31757

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

2024

TUGAS AKHIR

SKRIPSI

**PENGARUH FLEKSIBILITAS PERAN DAN PEMBERDAYAAN
PSIKOLOGIS TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN
(Studi pada PT. Cobra Dental Indonesia)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

RIKO KRISTIANTO

Nomor Induk Mahasiswa: 212131757

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada hari Senin tanggal 30 Desember 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Conny Tjandra Raharja, Dra., MM.

Penguji



Algifari, Drs., M.Si.

Yogyakarta, 17 Januari 2025
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Di tengah persaingan global yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk terus berinovasi agar tetap unggul dalam kompetisi. Salah satu faktor krusial dalam menciptakan inovasi adalah perilaku inovatif dari karyawan. Perilaku ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti fleksibilitas dalam peran, dan pemberdayaan secara psikologis. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara perilaku kerja inovatif dengan fleksibilitas peran, dan pemberdayaan psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk menghubungkan fleksibilitas peran, dan pemberdayaan psikologis sebagai langkah untuk meningkatkan perilaku inovatif di kalangan karyawan. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan wawasan yang dapat membantu karyawan menjadi lebih inovatif, efisien, dan efektif. Metode sampling dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling* dan menggunakan 129 responden dalam penelitian ini. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner dan data diolah dengan SPSS 26. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa fleksibilitas peran dan pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Kata kunci: Fleksibilitas peran, pemberdayaan psikologis

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

In the midst of increasingly complex global competition, organizations are required to continue to innovate in order to stay ahead in the competition. One crucial factor in creating innovation is the innovative behavior of employees. This behavior is influenced by a number of factors such as flexibility in roles, and psychological empowerment. Based on this, this study aims to examine the relationship between innovative work behavior with role flexibility, and psychological empowerment. This study aims to link role flexibility, and psychological empowerment as steps to improve innovative behavior among employees. By understanding these factors, this study is expected to provide insights that can help employees become more innovative, efficient, and effective. The sampling method was carried out using purposive sampling and using 129 respondents in this study. Primary data collection was carried out using the questionnaire method and the data was processed with SPSS 26. The results of this study show that role flexibility and psychological empowerment have a positive and significant effect on innovative work behavior.

Keywords: Role flexibility, psychological empowerment

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan global yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk terus berinovasi agar tetap unggul dalam kompetisi. Salah satu faktor krusial dalam menciptakan inovasi adalah perilaku inovatif dari karyawan. Perilaku ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti fleksibilitas dalam peran, dan pemberdayaan secara psikologis. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara perilaku kerja inovatif dengan berbagi pengetahuan, fleksibilitas peran, dan pemberdayaan psikologis.

Perilaku kerja inovatif mengacu pada tindakan individu dalam mengusulkan ide-ide baru, proses, produk, atau prosedur yang bermanfaat bagi organisasi atau tim kerja (De Jong & Den Hartog, 2008). Indikator dari perilaku ini meliputi eksplorasi peluang, penciptaan gagasan, penerapan terhadap ide, serta implementasi dari gagasan tersebut (De Jong & Den Hartog, 2008; Hadi et al., 2020). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang dapat mendorong inovasi di tempat kerja.

Fleksibilitas peran memungkinkan karyawan beradaptasi dengan berbagai tugas yang ada, yang pada gilirannya memperkuat kemampuan mereka dalam berinovasi (Friedrich et al., 1998). Volberda (1999) menegaskan bahwa fleksibilitas dalam peran memungkinkan organisasi merespons perubahan lingkungan bisnis dengan cepat. Kemampuan ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam berbagai tugas yang berbeda, sehingga memperluas sudut pandang dan memfasilitasi kemampuan menemukan solusi inovatif.

Pemberdayaan psikologis mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan rasa makna, kompetensi, serta kontrol atas hasil pekerjaan mereka (Spreitzer, 1995). Pemberdayaan psikologis memiliki empat dimensi utama: makna, kompetensi, otonomi, dan dampak (Spreitzer, 1995). Kepercayaan diri dan rasa memiliki ini memungkinkan karyawan lebih berani dalam mengusulkan serta menerapkan ide-ide inovatif.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengkaji hubungan antara fleksibilitas peran, dan pemberdayaan psikologis guna memahami bagaimana ketiga faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian ini penting bagi perusahaan yang ingin memperkuat kapasitas inovasi mereka melalui pemberdayaan karyawan dan pengelolaan pengetahuan yang efektif.

KAJIAN TEORITIS

Kerangka Teori

Perilaku Kerja Inovatif Karyawan

De Jong dan Den Hartog (2008), menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif mengacu pada upaya individu dalam mengembangkan ide, proses, produk, atau prosedur baru yang memberikan manfaat bagi tim atau organisasi. Perilaku ini sangat berperan dalam mendukung perkembangan organisasi serta meningkatkan kinerja melalui inovasi yang menghasilkan efisiensi dan peningkatan dalam berbagai aktivitas. Ekspektasi karyawan terhadap dampak positif dari inovasi, baik dalam peningkatan kinerja pribadi maupun reputasi organisasi, merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku inovatif mereka, bahkan setelah memperhitungkan minat dan kemampuan individu (Yuan & Woodman, 2010).

Shanker et al. (2017) menemukan bahwa perilaku kerja inovatif memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya inovasi dalam organisasi secara signifikan mempengaruhi peningkatan perilaku kerja inovatif. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara perilaku inovatif dan peningkatan kinerja.

Fleksibilitas Peran

Friedrich et al. (1998) mendefinisikan Fleksibilitas Peran sebagai kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan berbagai peran dalam organisasi sesuai dengan kebutuhan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

manajemen. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan mengambil peran baru baik secara sementara maupun secara simultan, yang pada gilirannya meningkatkan kualifikasi dan produktivitas mereka. Semakin banyak peran yang dapat dilakukan oleh karyawan, semakin besar potensi untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan.

Lefter dan Cășuneanu (2018) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memberikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional karyawan, yang berdampak positif pada kepuasan kerja, kinerja, dan kesejahteraan organisasi. Dalam situasi tertentu, fleksibilitas ini juga memungkinkan organisasi untuk mempengaruhi dan mengendalikan lingkungannya (De Leeuw & Volberda, 1996).

Pemberdayaan Psikologi

Pemberdayaan psikologis mengacu pada kondisi di mana individu merasa memiliki kontrol dan kompetensi dalam menjalankan pekerjaannya (Spreitzer, 1995). Hal ini menciptakan motivasi dan tanggung jawab dalam bekerja, yang berdampak pada peningkatan kinerja individu dan organisasi. Pemberdayaan psikologis memiliki empat dimensi utama: makna, kompetensi, penentuan diri, dan dampak.

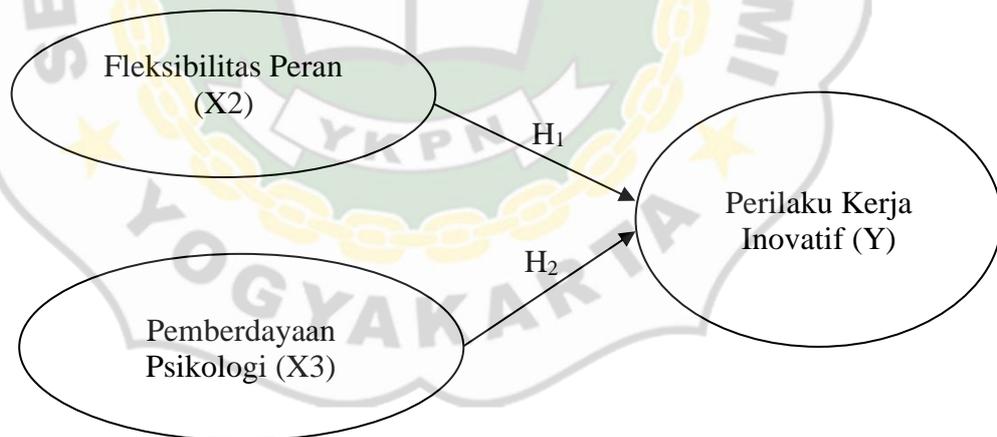
- a. Makna merujuk pada sejauh mana seseorang merasa bahwa pekerjaannya penting dan sejalan dengan nilai-nilai pribadinya.
- b. Kompetensi adalah keyakinan individu akan kemampuannya untuk menjalankan tugas dengan sukses.
- c. Penentuan diri mencerminkan otonomi yang dimiliki individu dalam menjalankan pekerjaan mereka.
- d. Dampak adalah keyakinan bahwa individu memiliki pengaruh terhadap hasil kerja dan keputusan organisasi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berdampak positif pada kinerja. Xanthopoulou et al. (2009) menemukan bahwa pemberdayaan psikologis berhubungan positif dengan keterlibatan kerja, yang selanjutnya mempengaruhi kinerja tugas. Bakker dan Albrecht (2018) juga menegaskan bahwa karyawan yang merasa diberdayakan lebih cenderung terlibat dan produktif dalam pekerjaannya.

Kerangka Pemikiran

Dari uraian sebelumnya, dapat disusun sebuah kerangka konseptual mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan, yang dapat dijelaskan pada gambar berikut ini:



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

METODELOGI PENELITIAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Pengujian validitas tiap item pernyataan dilakukan dengan menghitung korelasi pearson product moment antara skor item dengan skor total. Suatu item dikatakan valid apabila memiliki nilai probabilitas tingkat signifikan lebih kecil atau sama dengan 5% (<0.05).

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikira relevan terhadap variabel riset bila nilai cronbachs alpha menggapai 0, 70 atau 70% ataupun lebih. Bila skala dalam kuesioner teruji relevan, perihal ini bisa meningkatkan keyakinan terhadap validitas hasil penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dalam penelitian, dan akan menghasilkan suatu kesimpulan. Beberapa metode statistik yang dapat digunakan dalam pengujian hipotesis antara lain uji F, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji T (Sudjana 1992).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RAYA-RATA X1	129	3.10	5.00	4.1419	.29678
RATA-RATA X2	129	2.90	5.00	4.1318	.31672
RATA-RATA Y	129	2.20	5.00	4.0465	.40351
Valid N (listwise)	129				

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan tabel di atas dari hasil deskriptif statistik di atas, dapat dijabarkan informasi sebagai berikut:

1. Pada variabel fleksibilitas peran nilai yang paling rendah didapatkan yaitu 3,10 dan yang paling tinggi yaitu 5. Mayoritas responden menjawab setuju atas pertanyaan ini karena nilai rata-rata sebesar 4,1419. Namun terdapat responden yang menjawab netral yang ditunjukkan dengan nilai minimum 2.90. Standar deviasi dari variabel fleksibilitas peran yaitu 0,29678.
2. Pada variabel pemberdayaan psikologi nilai yang paling rendah didapatkan yaitu 2,90 dan yang paling tinggi yaitu 5. Mayoritas responden menjawab setuju atas pertanyaan ini karena nilai rata-rata sebesar 4,1318. Namun terdapat responden yang menjawab tidak setuju yang ditunjukkan dengan nilai minimum 2.90. Standar deviasi dari variabel pemberdayaan psikologi yaitu 0,31672.
3. Pada variabel perilaku kerja inovatif nilai yang paling rendah didapatkan yaitu 2,20 dan yang paling tinggi yaitu 5. Mayoritas responden menjawab setuju atas pertanyaan ini karena nilai rata-rata sebesar 4,0465. Namun terdapat responden yang menjawab tidak setuju yang ditunjukkan dengan nilai minimum 2.20. Standar deviasi dari variabel perilaku kerja inovatif yaitu 0,40351.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Fleksibilitas Peran (X2)	X2.1	0.618	0.1716	VALID
	X2.2	0.502	0.1716	VALID
	X2.3	0.622	0.1716	VALID

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	X2.4	0.510	0.1716	VALID
	X2.5	0.720	0.1716	VALID
	X2.6	0.508	0.1716	VALID
	X2.7	0.510	0.1716	VALID
	X2.8	0.625	0.1716	VALID
	X2.9	0.700	0.1716	VALID
	X2.10	0.508	0.1716	VALID
	X2.11	0.524	0.1716	VALID
	X2.12	0.630	0.1716	VALID
	X2.13	0.599	0.1716	VALID
Pemberdayaan Psikologi (X3)	X3.1	0.521	0.1716	VALID
	X3.2	0.510	0.1716	VALID
	X3.3	0.513	0.1716	VALID
	X3.4	0.559	0.1716	VALID
	X3.5	0.653	0.1716	VALID
	X3.6	0.579	0.1716	VALID
	X3.7	0.596	0.1716	VALID
	X3.8	0.609	0.1716	VALID
	X3.9	0.586	0.1716	VALID
	X3.10	0.663	0.1716	VALID
	X3.11	0.619	0.1716	VALID
	X3.12	0.568	0.1716	VALID
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Y1	0.687	0.1716	VALID
	Y2	0.719	0.1716	VALID

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	Y3	0.646	0.1716	VALID
	Y4	0.619	0.1716	VALID
	Y5	0.624	0.1716	VALID
	Y6	0.602	0.1716	VALID

Berdasarkan data uji validitas pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang terkait dengan penelitian ini valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

VARIABEL	<i>Cronbach's Alpha</i>	KETERANGAN
Fleksibilitas Peran	0,735	Reliabel
Pemberdayaan Psikologi	0,738	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif	0,759	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang diuji, yaitu fleksibilitas peran, pemberdayaan psikologi dan perilaku kerja inovatif, memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel yang melebihi ambang 0,7 atau 70%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jawaban dari para responden menunjukkan konsistensi terhadap semua pertanyaan yang diberikan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		0.21992539
Most Extreme Differences	Absolute		0.117
	Positive		0.115
	Negative		-0.117
Test Statistic			0.117
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.054 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.048
		Upper Bound	0.060

Berdasarkan data tabel di atas, hasil nilai *Monte Carlo. Sig. (2-tailed)* adalah 0,54 yaitu $> 0,05$, sehingga data residual telah terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	0.703	0.698	0.22166

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05. Melalui hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Multikolienaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Fleksibilitas Peran	0,388	2.574	Tidak terjadi Multikolinearitas
Pemberdayaan psikologi	0,388	2.574	Tidak terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance dan VIF untuk variabel fleksibilitas peran adalah 0,388 dan 2.574, serta untuk variabel pemberdayaan psikologi adalah 0,388 dan 3,574. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel fleksibilitas peran, dan pemberdayaan psikologi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10.

Pengujian Model dan Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	0.703	0.698	0.22166

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0,698. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas peran, pemberdayaan psikologi menjelaskan variabel perilaku kerja inovatif sebesar 69,8%. Sementara itu, sisanya sebesar 30,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.650	2	7.325	149.079	.000 ^b
	Residual	6.191	126	0.049		
	Total	20.841	128			

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, model penelitian ini dinyatakan layak. Hal ini disebabkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 > 5\%$ (0,05), serta nilai F hitung sebesar 149,079 yang melebihi nilai F tabel sebesar 2,67. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada variabel fleksibilitas peran, dan pemberdayaan psikologi secara simultan mampu menjelaskan variabel perilaku kerja inovatif karyawan.

Uji T

Hipotesis	Variabel	Beta	P Value	Keterangan
Hipotesis 1	Fleksibilitas Peran	0.583	0.000	Didukung
Hipotesis 2	Pemberdayaan Psikologis	0.300	0.000	Didukung

1. Variabel Fleksibilitas Peran terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hipotesis 2 yang menyatakan fleksibilitas peran berpengaruh positif terhadap perilaku kerja karyawan. Dengan nilai beta positif sebesar 0,583 dan *P Value* 0,000, variabel fleksibilitas peran memiliki dampak positif dan signifikansi terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

2. Variabel Pemberdayaan Psikologi terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hipotesis 3 yang menyatakan pemberdayaan psikologi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Dengan nilai beta positif sebesar 0,300 dan *P Value*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

0,000, variabel pemberdayaan psikologi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Hasil Diskusi dan Pembahasan

1. Pengaruh Fleksibilitas Peran Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Variabel

Fleksibilitas peran (X1) menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, dengan koefisien sebesar 0,583. Artinya, semakin fleksibel peran yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi perilaku kerja inovatif mereka.

Menurut Gong et al. (2009) yang menyatakan bahwa fleksibilitas peran memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengeksplorasi berbagai pendekatan dalam menyelesaikan tugas. Ketika karyawan memiliki fleksibilitas untuk menentukan cara kerja mereka, mereka cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam menghasilkan solusi baru. Selain itu, Hirschfeld et al. (2006) menekankan bahwa fleksibilitas peran dapat meningkatkan otonomi kerja, yang merupakan faktor penting dalam mendorong inovasi.

2. Pengaruh Pemberdayaan Psikologi terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Pemberdayaan psikologi (X2) juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,300. Pemberdayaan psikologi memberikan rasa percaya diri kepada karyawan bahwa mereka mampu mengambil keputusan yang berdampak pada kinerja mereka.

Menurut Spreitzer (1995), pemberdayaan psikologi adalah kombinasi dari empat dimensi: makna (*meaning*), kompetensi (*competence*), determinasi (*self-determination*), dan dampak (*impact*). Ketika karyawan merasa diberdayakan, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara inovatif. Selain itu, Thomas dan Velthouse (1990) menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologi meningkatkan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, yang mendorong mereka untuk memberikan ide-ide baru dan mengimplementasikan perubahan.

PENUTUP

Kesimpulan

Selain itu, fleksibilitas peran ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Semakin tinggi fleksibilitas peran, semakin besar kemungkinan individu menunjukkan perilaku kerja yang inovatif. Karyawan yang memiliki fleksibilitas dalam menjalankan tugasnya cenderung lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan serta menghasilkan ide-ide kreatif. Fleksibilitas ini memberi kebebasan kepada karyawan untuk mengeksplorasi berbagai pendekatan dalam menyelesaikan tugas, sehingga mereka dapat menciptakan solusi baru yang lebih inovatif. Dengan meningkatnya fleksibilitas peran, otonomi kerja karyawan juga bertambah, yang menjadi faktor penting dalam mendorong inovasi.

Pemberdayaan psikologi juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Ketika karyawan merasa diberdayakan secara psikologis, mereka memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi, otonomi dalam pekerjaan, dan motivasi untuk berinovasi. Pemberdayaan psikologi mencakup empat dimensi utama, yaitu makna (*meaning*), kompetensi (*competence*), determinasi (*self-determination*), dan dampak (*impact*). Dengan merasa diberdayakan, karyawan lebih yakin akan kemampuan mereka dalam membuat keputusan yang berpengaruh pada kinerja, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk berkontribusi secara inovatif.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dihadapi selama melakukan penelitian antara lain:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Peneliti berkeinginan untuk menambah jumlah responden sebanyak mungkin, namun keterbatasan koneksi menyebabkan jumlah responden yang berhasil dikumpulkan hanya mencapai 129 responden. Dengan jumlah tersebut, sampel yang tersedia mungkin kurang memadai untuk secara akurat. Ukuran sampel yang terbatas ini dapat meningkatkan potensi bias dalam jawaban, terutama jika responden yang terpilih tidak sepenuhnya acak dan tidak representatif terhadap populasi yang dituju.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan PT. Cobra Dental Indonesia perlu memprioritaskan pemilihan karyawan yang memiliki kepribadian dan nilai-nilai yang selaras dengan budaya organisasi serta tugas pekerjaan mereka. Memilih individu yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai akan membantu meningkatkan produktivitas organisasi sekaligus membuat karyawan bekerja secara inovatif. Selain itu, perusahaan disarankan untuk mengadakan berbagai kegiatan yang dapat memperkuat kerja sama dan komunikasi antar karyawan. Salah satu contohnya adalah dengan menyelenggarakan program sharing session secara rutin. Sharing session merupakan kegiatan berbagi yang dilakukan oleh karyawan untuk karyawan lainnya, yang dapat mencakup berbagi pengetahuan, keterampilan, atau pengalaman. Melalui program ini, diharapkan para karyawan dapat saling mengenal lebih baik, memberikan masukan yang konstruktif, serta membangun kerja sama yang lebih solid di lingkungan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis merekomendasikan agar penelitian di masa mendatang dilakukan pada perusahaan lain untuk memahami perbedaan di antara mereka. Selain itu, disarankan juga agar penelitian berikutnya mengeksplorasi berbagai variabel, baik

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

variabel independen maupun dependen, guna memperluas cakupan referensi dalam bidang penelitian terkait.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context: Update to The Social Psychology of Creativity*. Boulder, CO: Westview Press.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018, February 19). *Work Engagement: Current Trends*. *Career Development International*. Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Boxall, P., & Purcell, J. (2003). *Strategy and Human Resource Management*. Palgrave Macmillan.
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). *Trust, Connectivity, And Thriving: Implications For Innovative Behaviors at Work*. *Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169–191. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2009.tb01313.x>
- Christensen, H. (n.d.). *Facilitating Knowledge Sharing A Conceptual Framework*. Retrieved from www.cbs.dk/smg
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). *Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees-Implications for Sustainable Human Resource Management*. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). *How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour*. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement And Validation*. *EIM Business and Policy Research*.
- De Leeuw, A. (1996). *Pergamon Omega*. *Int. J. Mgmt Sci* (Vol. 24).
- Farooq, R. (2018, June 8). *A Conceptual Model of Knowledge Sharing*. *International Journal of Innovation Science*. Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/IJIS-09-2017-0087>
- Friedrich, A., Kabst, R., Weber, W., & Rodehuth, M. (n.d.). *Functional Flexibility: Merely Reacting Or Acting Strategically?*
- Foss, N. J., Husted, K., & Michailova, S. (2009). *Governing Knowledge Sharing In Organizations: Levels Of Analysis, Governance Mechanisms, And Research Directions*. *Journal of Management Studies*, 47(3), 455–482. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00870.x>
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika
- Janssen, O. (2000). *Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour*. *Academy of Management Journal*.
- Lee, H., & Choi, B. (2003). *Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance: An Integrative View and Empirical Examination*". It was published in the *Journal of Management Information Systems* (Vol. 20, No. 1, pp. 179-228) (Vol. 20).
- Molleman, E., & van den Beukel, A. (2007). *Worker Flexibility and its Perceived Contribution to Performance: The Moderating Role of Task Characteristics*. *Human Factors and Ergonomics In Manufacturing*, 17(2), 117–135. <https://doi.org/10.1002/hfm.20069>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ridha, M. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media.
- Sánchez, A. M., & Pérez, M. P. (2001). *Flexibility in Manufacturing Systems: A Study of Its Advantages and Disadvantages*. *International Journal of Production Research*, 39(18), 4101-4110.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). *Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace*. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.2307/256701>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). *Organizational Climate for Innovation and Organizational Performance: The Mediating Effect of Innovative Work Behavior*. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Simamora, B. (2004). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation*. *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 38). Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/256865>
- Sudjana, N. (1992). *Statistik untuk Penelitian*. Jakarta: Tarsito.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). *Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation*. *Academy of Management Review*, 15(4), 666–681.
- Van den Hooff, B. and Hendrix, L. (2004), “*Eagerness and Willingness To Share: The Relevance of Different Attitudes Towards Knowledge Sharing*”, *Paper Presented at the Fifth European Conference on Organizational Knowledge, Learning and Capabilities: Innsbruck, Austria*.
- Van den Hooff, B., & Huysman, M. (2009). *Managing Knowledge Sharing: Emergent And Engineering Approaches*. *Information and Management*, 46(1), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.im.2008.09.002>
- Volberda, H. W. (1999). *Building the Flexible Firm: How to Remain Competitive*. Oxford: Oxford University Press.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). *Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research*. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). *Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement*. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). *The Role of Personal Resources in The Job Demands-Resources Model*. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>