

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Inovasi

2.1.1. Definisi Inovasi

Inovasi mengacu pada istilah memperbarui dan mengubah proses maupun produk, serta cara dalam melakukan sesuatu sehingga lebih efektif dan efisien (Rashin, 2018). Inovasi dapat didefinisikan sebagai suatu ide, kejadian, produk, serta metode yang diamati atau dirasakan sebagai sesuatu baru bagi individu atau sekelompok orang, baik berupa hasil invensi maupun diskoveri yang diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk memecahkan suatu masalah tertentu (Kusnandi, 2017). Kemudian menurut Ellitan & Anatan dalam Aji *et al.*, (2023), inovasi merupakan suatu kreativitas dalam penciptaan produk, layanan, ide, atau proses baru, baik yang telah diterapkan di organisasi atau dikembangkan di luar organisasi.

Dalam organisasi, inovasi mendorong orang untuk berpikir secara mandiri dan kreatif dan menggunakan pengetahuan mereka untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh organisasi (Sutarno dalam Andriyani *et al.*, 2021). Kadi & Awwaliyah (2017) menyebutkan inovasi menjadi proses yang akan terus terjadi karena melibatkan beberapa faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar diri manusia. Faktor dari dalam diri manusia berkaitan dengan keinginan dan kebutuhan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki dan memenuhi kebutuhan hidup mereka, sedangkan faktor dari luar diri manusia berkaitan dengan perubahan yang terjadi pada lingkungan manusia. Kombinasi kedua

faktor ini menghasilkan inovasi yang terus berlangsung. West & Far dalam Aditi (2018) memandang inovasi sebagai pengenalan dan penerapan dengan sengaja mengenai gagasan, proses, produk, dan prosedur yang baru pada unit yang menerapkannya sehingga memberikan profit untuk masyarakat, organisasi, perusahaan atau individu.

2.1.2. Karakteristik Inovasi

Menurut Rogers (2003) karakteristik inovasi meliputi:

1. Keunggulan relatif.

Keunggulan mengacu pada melihat sejauh mana inovasi dianggap menguntungkan bagi penerimanya. Tingkat keuntungan inovasi dapat diukur berdasarkan nilai ekonominya atau dari faktor sosial faktor sosial, kesenangan, kepuasan, makin menguntungkan bagi penerima makin cepat tersebarnya inovasi.

2. Kompatibilitas.

Kompatibel merupakan tingkat kesesuaian inovasi dengan kebutuhan, nilai, serta pengalaman dari penerima inovasi.

3. Kompleksitas.

Kompleksitas menyangkut tingkat kerumitan dalam menggunakan serta memahami inovasi dari sisi penerima. Jika inovasi mudah digunakan oleh penerima maka inovasi ini akan cepat menyebar, sedangkan apabila inovasi sulit untuk digunakan atau dimengerti, maka akan memperlambat penyebaran.

4. *Trialability*.

Trialability merupakan kemampuan untuk diujicobakan, apakah suatu inovasi dapat dicoba atau tidak oleh penerima inovasi.

5. *Observability*.

Observability melihat sejauh mana inovasi dapat diamati atau dapat dilihat oleh penerima atau pengguna inovasi. Semakin dapat terlihat manfaat serta kemudahan ketika menggunakan inovasi, maka pengguna akan yakin akan perolehan manfaat serupa ketika menggunakan inovasi.

2.2. Perilaku Kerja Inovatif

2.2.1. Definisi Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai sikap memperkenalkan, mengajukan serta mengimplementasikan ide-ide, produk, ataupun prosedur baru ke dalam pekerjaan (Nyoman & Ardana, 2020). Sementara menurut Kleysen & Street dalam Hidayat *et al.* (2023), perilaku kerja inovatif merupakan segala tindakan yang diarahkan pada generasi, pengenalan, dan penerapan kebaruan yang berguna di setiap tingkat organisasi. Baharudin & Ekowati (2022) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang dimiliki oleh para karyawan dalam menciptakan, memperkenalkan serta mengaplikasikan sebuah ide baru yang nantinya berguna untuk pribadi maupun organisasinya, perilaku ini akan lebih merujuk pada tindakan yang dilakukan oleh karyawan. Tidak hanya sebagai sebuah pemikiran atau gagasan saja, namun akan diterapkan ke dalam langkah nyata yang dilakukan oleh para karyawan.

Prakoso (2018) memandang perilaku inovatif sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pemunculan, pengenalan, dan penerapan suatu hal yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Janssen *et al.* dalam Alakajeng *et al.* (2020) berpendapat bahwa perilaku kerja inovatif dapat menimbulkan konflik konstruktif, inovasi sukses, dan sikap kerja positif. Selain itu, dapat terlihat adanya peningkatan kinerja, kesesuaian persyaratan dan keterampilan kerja, kepuasan kerja, kebahagiaan karyawan, hubungan interpersonal yang lebih baik, dan peningkatan pertumbuhan pribadi.

2.2.2. Dimensi Perilaku Kerja Inovatif

Scott & Bruce pada tahun 1994 mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku kompleks yang melibatkan tiga kegiatan utama, yaitu: generasi, promosi, dan realisasi ide. Hal ini berarti bahwa perilaku kerja inovatif tidak hanya mencakup penciptaan ide-ide baru tetapi juga secara aktif mempromosikan dan menerapkannya dalam konteks organisasi (Etikariena & Kalimashada & etikariena, 2021).

Berdasarkan konseptualisasi yang dijelaskan oleh Scott dan Bruce tersebut, Jansen dalam Dahiya *et al.* (2021). mengembangkan gagasannya mengenai 3 dimensi utama dalam perilaku inovatif, yaitu:

1. Generasi atau pengembangan ide.

Menurut Jansen inovasi berasal dari masalah yang dirasakan dalam organisasi, seperti masalah ketidakselarasan dan inkonsistensi. Tantangan organisasi ini membuat individu maupun organisasi menyadari pentingnya

mengenali suatu masalah ataupun peluang yang dapat mengarah pada penghasilan ide-ide baru yang mengarah pada solusi inovatif.

2. Promosi ide.

Langkah selanjutnya setelah adanya ide baru yaitu mencari dukungan supaya ide dapat diimplementasikan, maka dari itu ide tersebut perlu dipromosikan supaya didukung oleh orang yang berkompeten atau pemangku kepentingan di suatu organisasi. Dukungan dari mereka menjadi hal yang penting untuk memastikan keberhasilan pelaksanaan ide-ide inovatif dan mewujudkannya.

3. Realisasi ide.

Realisasi ide mencakup 2 komponen, yaitu: eksperimen dan pengaplikasian. Hal ini berarti individu yang terlibat dalam perilaku kerja inovatif tidak hanya menghasilkan dan mempromosikan ide tetapi juga secara aktif melakukan eksperimen dengan mereka dan menerapkannya dalam skenario dunia nyata.

2.2.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif

Hammon *et al.* (2011) mengemukakan 4 faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, antara lain:

1. Perbedaan individual.

Setiap individu memiliki kondisi yang tak sama satu dengan lainnya, baik dari sisi kecerdasan, keingintahuan, hingga kepekaan terhadap seni.

2. Motivasi.

Motivasi terbagi menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik yang berkaitan dengan keterlibatan dalam pengerjaan suatu tugas dan motivasi ekstrinsik yang berkaitan dengan adanya penghargaan.

3. Karakteristik pekerjaan

Beberapa karakteristik pekerjaan yang dimaksud, antara lain otonomi pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, tekanan waktu, dan persyaratan peran. Semakin kompleks suatu pekerjaan, maka inovasi yang dilakukan individu akan meningkat dengan berfokus pada aspek pekerjaan secara bersamaan.

4. *Job Contextual*

Terdapat beberapa faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi kinerja inovatif. Dalam hal ini, pengaruhnya berdampak pada motivasi intrinsik individu dalam melaksanakan tugasnya. Faktor kontekstual dapat berhubungan dengan dukungan sumber daya organisasi, kreativitas, dan kepemimpinan transformasional.

Sedangkan Soebardi (2012) menemukan beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, yaitu:

1. Perilaku kepemimpinan.

Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap perilaku inovatif dapat diketahui berdasarkan beberapa hal, seperti dukungan psikologis dari atasan yang berhubungan dengan eksplorasi ide, mengajukan alternatif solusi yang tepat, serta meyakinkan rekan kerja atas ide yang diyakininya, dukungan berupa sarana atau prasarana inovasi, pemberian pekerjaan yang menantang yang

berhubungan dengan eksplorasi ide dan *idea championing*, dan lain sebagainya.

2. Ekspektasi kinerja

Ekspektasi kinerja dapat memberikan arah terhadap perilaku kerja, jika individu memiliki keyakinan positif dan memberikan dampak terhadap suatu penilaian kinerja yang baik, maka perilaku inovatif akan menjadi suatu pilihan bagi dirinya.

2.3. *Empowerment*

Empowerment dikatakan sebagai suatu wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu kegiatan operasi tertentu tanpa meminta persetujuan dari orang lain (Luthan dalam Anuraga *et al*, 2017). Karyawan yang diberdayakan percaya bahwa mereka dapat memberikan pengaruh pada unit kerja mereka dan organisasi yang bersemangat terhadap pikiran mereka. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pemberdayaan akan memungkinkan karyawan untuk memiliki kontrol secara pribadi atas cara mereka melakukan tugas dan membuat mereka percaya pada kemampuan mereka (Djamilah & Surenggono, 2022). Kemudian, Tows dalam Siallagan (2014) memandang *empowerment* sebagai hubungan antar personal dalam membangun kepercayaan antara manajemen dengan karyawan.

Empowerment merupakan suatu hal yang *multifaceted* di mana esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain, *empowerment* mengacu pada kebutuhan individu untuk memiliki kebebasan dalam bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Thomas & Veltahouse dalam Pratiwi *et*

al., 2023). Dalam *empowerment*, terdapat dua aspek yaitu, karyawan didorong untuk mengambil inisiatif mereka sendiri, dan mereka diberi wewenang dan sumber daya untuk membuat keputusan sesuai dengan inovasi dan kreativitas mereka. *Empowerment* juga secara tidak langsung mendorong karyawan untuk belajar dari hasil keputusan tersebut dan menerapkannya. *Empowerment* tidak hanya bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan yang tepat membuat keputusan yang efektif, tetapi juga untuk memberikan mekanisme dan tanggung jawab untuk individu atau tim yang membuat keputusan (Thomas & Veltahouse dalam Bintari *et al.*, 2022).

Sakeru *et al.* (2019) memandang *empowerment* sebagai hal yang penting dalam organisasi atau perusahaan, karena mereka membutuhkan karyawan yang cepat tanggap serta mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya untuk dapat menghadapi tantangan persaingan dan pelayanan. Menurut Armstrong dalam Soetjipto (2017), tujuan dari *empowerment* yaitu untuk menumbuhkan serta memaksimalkan potensi dan modalitas yang ada pada diri karyawan sehingga mereka menjadi lebih mandiri dan kinerja mereka meningkat. Pada akhirnya, pemberdayaan dapat menguntungkan organisasi dan karyawan. Pekerja yang diberdayakan juga akan memiliki perasaan bahwa kerja mereka berharga, bahwa mereka berkompeten, dan bahwa mereka memiliki kendali atas apa yang mereka lakukan. Hal ini membantu mereka meningkatkan penanggulangan stres dan meningkatkan kinerja. Jika karyawan dilibatkan dalam proses perencanaan dan pengambilan

keputusan, mereka akan merasa dihargai karena dapat membantu keberhasilan perusahaan mereka (Joseph, 2019).

2.4. *Psychological Empowerment* (Pemberdayaan Psikologis)

2.4.1. Definisi *Psychological Empowerment*

Psychological empowerment merupakan perspektif *empowerment* yang dikembangkan dengan berfokus kepada motivasi (George *et al.*, 2018). *Psychological empowerment* merupakan peningkatan motivasi intrinsik individu terhadap tugas atau pekerjaannya yang terdiri dari dimensi *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact* (Spreitzer dalam Saifullah *et al.*, 2019). Perspektif mengenai *psychological empowerment* dikembangkan dengan menghubungkannya dengan motivasi tugas intrinsik dan mengidentifikasi komponen kognitif spesifik yang menghasilkan motivasi intrinsik pada individu. Komponen-komponen tersebut akan secara kolektif berkontribusi pada rasa pemberdayaan dan motivasi individu di tempat kerja (Thomas & Velthouse dalam Kwistianus (2015). Kemudian menurut Tanriverdi *et al.* (2019), *Psychological empowerment* merupakan motivasi internal dalam individu yang mencerminkan orientasi individu terhadap peran mereka dalam pekerjaan.

Susanto *et al.* (2022) memandang *psychological empowerment* sebagai tingkat kognisi pemberdayaan yang dirasakan karyawan. Dengan dilakukannya pemberdayaan psikologis kepada karyawan maka karyawan akan lebih positif dan aktif dalam bekerja dengan efikasi diri yang lebih baik. *Psychological empowerment* juga dapat diartikan sebagai upaya organisasi atau

perusahaan dalam memberikan dukungan, pengakuan, tanggung jawab serta kebebasan kepada individu untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka. Selain itu, *psychological empowerment* juga membantu dalam meningkatkan kepercayaan diri, motivasi dan rasa percaya karyawan terhadap tempatnya bekerja (Rohaeni *et al.*, 2023).

Psychological empowerment merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, serta merupakan suatu konsep psikologis yang terbentuk dari 4 dimensi utama yaitu *meaning*, *perceived impact*, *competence*, dan *self-determination*. Keempat dimensi tersebut menjadi suatu kesatuan yang akan membentuk konstruk *psychological empowerment*, sehingga jika salah satu dimensi tidak ada, maka tingkat pemberdayaan yang diperoleh tidak akan maksimal (Rahmasari dalam Purnawati *et al.*, 2016)

2.4.2. Dimensi *Psychological Empowerment*

Spreitzer (1995) mengemukakan dimensi *psychological empowerment*, sebagai berikut:

1. *Meaning* (Pemaknaan) mengacu pada nilai yang diberikan oleh individu pada tujuan yang berkaitan dengan cita – cita atau standar pribadi. Ketika seseorang menemukan makna dalam aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan, mereka akan cenderung terlibat dan termotivasi. Dimensi ini mencerminkan energi psikologis yang diinvestasikan dalam suatu tugas dan tujuan.
2. *Competence* (kompetensi) merupakan tingkat keterampilan atau kemampuan yang ditunjukkan oleh individu dalam tugas yang dikerjakan. Ketika individu

merasa diberdayakan, mereka akan merasa percaya diri pada kemampuan yang dimiliki dan percaya bahwa akan berhasil dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Dimensi ini didasari oleh konsep efikasi diri, yang mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu.

3. *Self-Determination* (determinasi diri) adalah pilihan individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang melibatkan tanggung jawab atas tindakan yang dilakukan individu. Ketika individu merasa diberdayakan, mereka percaya bahwa mereka memiliki kendali atas keputusan dan tindakan mereka sendiri. Karyawan yang memiliki *self-determination* yang tinggi akan lebih cenderung menunjukkan respons yang lebih cepat dan tepat dalam menjalankan pekerjaan dan usahanya.
4. *Impact* (pengaruh) berfokus pada kemampuan individu dalam mencapai hasil melalui kinerja yang baik. Ketika individu diberdayakan, individu dapat dipandang sebagai penghasil perbedaan dalam mencapai tujuan. Mereka dapat unggul dalam pekerjaan yang dilakukannya dan secara konsisten dapat mencapai hasil yang positif.

2.5. Leadership (Kepemimpinan)

Siregar (2023) menjelaskan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi, membimbing, serta mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang melibatkan kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain menuju visi yang diinginkan.

Menjadi seorang pemimpin membutuhkan semangat untuk belajar seumur hidup dan pengembangan diri, serta untuk mendapatkan kepercayaan, rasa hormat, dan dukungan. Kepemimpinan juga melibatkan kolaborasi antara pemimpin dan pengikut, serta antara individu dan sistem yang terus-menerus beradaptasi dengan tantangan (Luedi, 2022). Yukl *et al.* (2019) memandang *leadership* sebagai proses mendorong orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Faktor-faktor ini juga menentukan keberhasilan upaya kolektif oleh anggota kelompok atau organisasi untuk menyelesaikan tugas yang signifikan.

2.6. Empowering Leadership

2.6.1. Definisi Empowering Leadership

Empowering leadership didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendelegasikan kekuasaan, memberikan otonomi kerja, serta informasi pada bawahan yang nantinya akan meningkatkan motivasi bawahan (Zhang & Bartol dalam Ahluwalia *et al.*, 2020). Jones dalam Purnama *et al.* (2022) juga mendefinisikan *empowering leadership* sebagai upaya bagaimana pemimpin memahami, memotivasi pengikutnya, menunjukkan sikap peduli dan tertarik kepada pengikutnya, dan dapat memberi inspirasi kepada mereka. Herre (2010) menyatakan bahwa *empowering leadership* merupakan konsep heterogen yang terdiri dari berbagai macam karakter, yaitu kepemimpinan kolektif, kepemimpinan yang memfasilitasi dan kepemimpinan partisipasi. Selanjutnya, menurut Praszkiec (2015) *empowering leadership*

merupakan proses pemberdayaan kemampuan suatu kelompok, organisasi atau masyarakat melalui identifikasi kemampuan dan pengambilan keputusan bersama untuk mencapai suatu tujuan.

Liu, Y. (2015) juga melihat *empowering leadership* berdasarkan konsep motivasi psikologis dan teori hubungan sosial. Menurut konsep motivasi psikologis *empowering leadership* merupakan sebuah proses yang didalamnya mencakup setiap keputusan atau teknologi manajemen yang dapat meningkatkan motivasi batin seorang. Sedangkan dari sisi teori hubungan sosial, *empowering leadership* adalah strategi alokasi sumber daya yang dapat mengurangi ketergantungan yang tinggi.

2.6.2. Indikator *Empowering Leadership*

Menurut Jones dalam Alexandra *et al.*, (2016) indikator yang mempengaruhi *empowering leadership* yaitu:

1. *Respect* (Menghargai karyawan)

Pemimpin menunjukkan kepercayaannya terhadap kemampuan karyawannya serta bersedia mendengarkan pendapat yang disampaikan karyawannya.

2. *Development* (Mengembangkan karyawan)

Pemimpin dapat memberikan teladan bagi karyawan serta memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk terus belajar dalam mengambil keputusan.

3. *Community* (Membangun komunitas)

Pemimpin memiliki kemampuan untuk menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, serta menunjukkan kepedulian serta menjalin komunikasi yang baik antara satu dengan yang lain.

4. *Delegation* (Pendelegasian kekuasaan)

Pemimpin dapat mendelegasikan tugas serta tanggung jawab dengan jelas dalam mencapai visi misi yang telah ditetapkan.

2.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yadav *et al.* (2023) bertujuan untuk menguji pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku kerja inovatif serta menguji peran *psychological empowerment* sebagai variabel mediator. Penelitian ini meneliti 438 karyawan universitas di India. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *empowering leadership* dengan perilaku kerja inovatif melalui *psychological empowerment*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *psychological empowerment* berperan sebagai variabel mediator dalam hubungan kedua konstruk tersebut.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Toros *et al.* (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *inclusive leadership* terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi *psychological empowerment* pada 457 karyawan hotel bintang 5 yang berlokasi di utara Cyprus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *inclusive*

leadership secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap perilaku kerja dan *psychological empowerment* terbukti memediasi hubungan keduanya.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Riaz *et al.*(2021) memiliki tujuan untuk menguji pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku kerja inovatif serta melihat peran moderasi dan mediasi dari variabel *psychological empowerment* dan *high-performance work system* (HPWS) yang dilakukan di perusahaan – perusahaan yang mengembangkan *software* di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan *psychological empowerment* memediasi pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku kerja inovatif dan ditemukan juga peran moderasi *high-performance work system* (HPWS).

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Analisis	Hasil
<p>“<i>Empowering leadership and innovative work behavior: Mediating effect of psychological empowerment</i>” – Yadav <i>et al.</i> (2023)</p>	<p><i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara <i>empowering leadership</i> dengan perilaku kerja inovatif melalui <i>psychological empowerment</i>. Hasil penelitian ini menemukan bahwa <i>psychological empowerment</i> berperan sebagai variabel mediator dalam hubungan kedua konstruk tersebut. <i>Empowering leadership</i> dan <i>psychological empowerment</i> dapat memicu munculnya perilaku kerja inovatif karyawan</p>

Judul dan Peneliti	Metode Analisis	Hasil
<p>“<i>The Mediating Effect of Psychological Empowerment on Inclusive Leadership and Innovative Work Behaviour: A Research in Hotels</i>” – Toros et al. (2021)</p>	<p>Makro proses</p>	<p><i>Inclusive leadership</i> secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap perilaku kerja dan <i>psychological empowerment</i> terbukti memediasi hubungan keduanya.</p>
<p>“<i>A Moderated Mediation Model of Empowering Leadership and Employees’ Innovative Work Behavior</i>” – Riaz et al. (2021)</p>	<p>Analisis regresi hirarki dan makro proses</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara <i>empowering leadership</i> dengan perilaku kerja inovatif. <i>Psychological empowerment</i> memediasi pengaruh <i>empowering leadership</i> terhadap perilaku kerja inovatif dan ditemukan juga peran moderasi <i>high-performance work system</i> (HPWS)</p>

2.8. Pengembangan Hipotesis

Zerlinda & Yulianti (2023) menemukan bahwa *empowering leadership* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku kerja yang inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemimpin menerapkan *empowering leadership*, maka dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan. *Empowering leadership* mendorong dan memotivasi karyawan untuk secara mandiri mencari solusi atas masalah kerja, yang pada akhirnya dapat menumbuhkan perilaku kerja yang inovatif. Penelitian yang dilakukan Jada, et al. (2019) telah menunjukkan bahwa *empowering leadership* memiliki dampak positif pada perilaku kerja yang inovatif, karena menciptakan iklim

yang kondusif bagi karyawan untuk terlibat dalam kegiatan inovatif. Berdasarkan pandangan di atas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: *Empowering leadership* berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja yang inovatif.

Karyawan yang merasa diberdayakan akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan yakin akan kompetensinya untuk berkontribusi maksimal dalam bidang pekerjaan. Meng *et al.* dalam Syahrul K. (2020) menemukan bahwa *empowering leadership* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *psychological empowerment*. Hal ini menjelaskan bahwa peran *empowering leadership* akan memberikan efek positif dan meningkatkan motivasi intrinsik jika karyawan secara psikologis merasakan dampak dari hasil pemberdayaan. Penelitian yang dilakukan oleh Fong *et al.* (2015) membuktikan bahwa *empowering leadership* secara signifikan dan positif mempengaruhi *psychological empowerment*. Hal tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan yang *empowering* akan meningkatkan perasaan karyawan akan kompetensi, penentuan nasib sendiri, dampak, dan makna dalam peran kerja mereka. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H2: *Empowering leadership* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *psychological empowerment*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yurika & Rosita (2022), *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

perilaku inovatif pada pegawai. Artinya *psychological empowerment* dapat meningkatkan dan mendorong pegawai untuk mencari metode kerja baru yang mengacu kepada perubahan dan melakukan uji coba hal-hal yang baru terkait dengan permasalahan yang muncul, serta mengaplikasikannya dalam bekerja. Pengujian yang dilakukan oleh Taradita & Wibawa (2019) mengenai pengaruh *psychological empowerment* terhadap perilaku inovatif menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen suatu perusahaan untuk memberikan pekerjaan yang bermakna kepada karyawannya sesuai dengan kemampuannya, dan semakin besar pengaruh yang dirasakan karyawannya, maka karyawan akan semakin inovatif. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Psychological empowerment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja yang inovatif.

Seibert *et al.* (2011) menemukan bahwa kepemimpinan menjadi prediktor yang mempengaruhi pemberdayaan psikologis, serta inovasi menjadi variabel keluaran dari pemberdayaan psikologis. Amalia & Handoyo (2018) menyatakan bahwa *psychological empowerment* berperan sebagai mediator dalam pengaruh *empowering leadership* terhadap *psychological empowerment*. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa perilaku kepemimpinan yang *empowering* dapat meningkatkan *psychological empowerment* yang dimiliki oleh karyawan. Adanya tingkat *psychological*

empowerment yang tinggi akan membuat karyawan berusaha untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif. Jung, *et al.* (2003) menambahkan bahwa ketika karyawan merasa diberdayakan dalam organisasi, mereka cenderung menampilkan perilaku kerja inovatif, karena mereka merasa bahwa peran pekerjaan mereka berharga. Berdasarkan pandangan yang telah diuraikan maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H4: *Psychological empowerment* memediasi pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku kerja yang inovatif.

2.9. Kerangka Penelitian

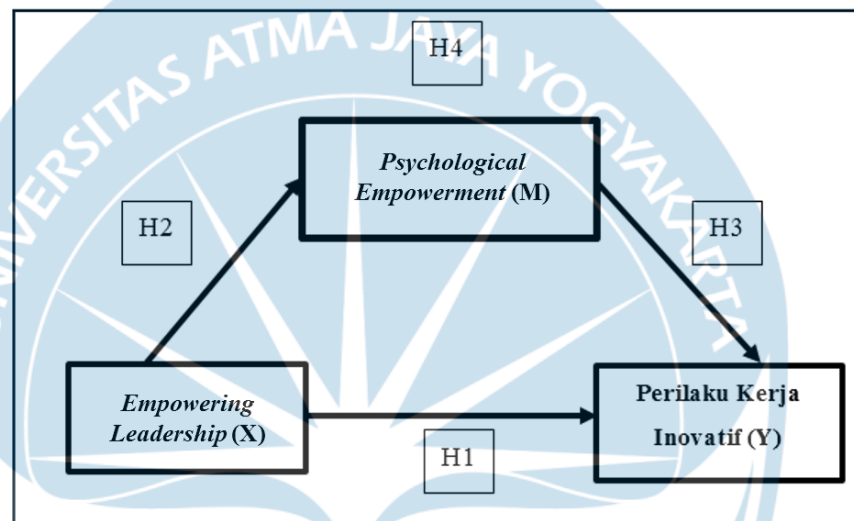
Kepemimpinan memiliki peran dalam meningkatkan inovasi, perilaku kerja inovatif sendiri membutuhkan karyawan untuk bertindak diluar kebiasaan, menciptakan ide serta mengimplementasikan metode baru, maka dari itu karyawan akan membutuhkan perasaan aman secara psikologis untuk melakukannya (Edmondson & Lei, 2014). Salah satu gaya kepemimpinan yang dikaitkan dengan perilaku kerja inovatif adalah gaya kepemimpinan yang memberdayakan (*empowering leadership*). Pemimpin dengan pemberdayaan tinggi akan mendelegasikan wewenang, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan serta mendorong karyawan untuk mandiri, sedangkan pemimpin dengan pemberdayaan rendah akan memberikan otonomi yang terbatas kepada karyawan, menghambat karyawan untuk mandiri dan memiliki tingkat kepercayaan yang rendah terhadap kemampuan karyawan (Chen *et al.* dalam gkorezis, 2015)

Selain kepemimpinan, faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah *psychological empowerment*. Spreitzer dalam Putri *et al.* (2020) menyatakan bahwa karyawan yang memperoleh *psychological empowerment* akan merasa lebih percaya diri dalam berpikir kreatif, bertindak proaktif, berlaku inisiatif serta mampu bekerja independen. Kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi dalam berinovasi karena karyawan merasa lebih banyak memperoleh ide dan inspirasi. Ketika individu merasa berdaya maka dapat muncul kepercayaan bahwa individu bisa membawa perubahan dengan sukses dan dapat menunjukkan performa baik. Dengan demikian adanya perasaan berdaya secara psikologis, karyawan dapat meningkatkan perilaku untuk berpikir inovatif dan kreatif sehingga dapat membawa dampak positif terhadap pekerjaannya (Carmeli *et al.* dalam Yusuf *et al.*, 2023).

Carmeli *et al.* dalam Li *et al.* (2022) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang positif memainkan peran penting dalam membentuk kondisi psikologis seperti *psychological empowerment*. Karyawan yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan otonominya didukung oleh pemimpin akan merasa lebih kuat secara psikologis (Atik & Celik, 2020). Hal ini terbukti meningkatkan kebermaknaan pekerjaan, dan pada gilirannya, meningkatkan minat karyawan untuk menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide kreatif sehingga *psychological empowerment* dapat dianggap sebagai karakteristik utama yang memediasi hubungan antara

empowering leadership dan perilaku kerja yang inovatif (Muktar & Kassie, 2022).

Berikut merupakan kerangka penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel yang terdapat pada penelitian ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian