

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Oleh

DIVIA SALSABILA

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan sektor akomodasi di Provinsi Lampung. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tuntutan industri perhotelan yang semakin kompetitif, sehingga inovasi karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas layanan dan daya saing organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan tetap dan kontrak pada hotel dan akomodasi lainnya di Provinsi Lampung, dengan total responden sebanyak 122 orang. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja, sehingga mendukung Hipotesis 1 dan Hipotesis 2. Namun, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif serta tidak memediasi hubungan antara pemberdayaan psikologis dan perilaku kerja inovatif, sehingga Hipotesis 3 dan Hipotesis 4 tidak didukung. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan pada sektor akomodasi dapat memperkuat pemberdayaan psikologis dengan meningkatkan otonomi karyawan dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, karena pemberdayaan psikologis terbukti secara langsung meningkatkan perilaku kerja inovatif dan mendorong karyawan untuk merealisasikan ide menjadi perbaikan layanan serta inovasi praktis. Meskipun kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, perusahaan tetap perlu mempertahankan lingkungan kerja yang positif dan suportif untuk menjaga kepuasan kerja yang berbasis afektif karyawan sebagai salah satu hasil penting dari pemberdayaan psikologis. Penelitian ini berkontribusi dalam memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pemberdayaan psikologis, perilaku kerja inovatif, dan kepuasan kerja pada sektor akomodasi di Provinsi Lampung.

Kata Kunci: Pemberdayaan Psikologis, Kepuasan Kerja, Perilaku Kerja Inovatif.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE

By

DIVIA SALSABILA

This research aims to examine the effect of psychological empowerment on innovative work behavior, with job satisfaction as a mediating variable, among employees in the accommodation sector in Lampung Province. The research is motivated by the increasing competitiveness of the hospitality industry, which requires employees to demonstrate innovative behavior to enhance service quality and organizational performance. A quantitative research approach was employed using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to permanent and contract employees working in hotels and formal accommodation establishments in Lampung Province, resulting in 122 valid responses. The data were analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4 software. The result showed that psychological empowerment has a positive and significant effect on innovative work behavior and job satisfaction, supporting Hypothesis 1 and Hypothesis 2. However, job satisfaction does not have a significant effect on innovative work behavior and does not mediate the relationship between psychological empowerment and innovative work behavior, as the result Hypothesis 3 and Hypothesis 4 is not supported. Based on the research findings, companies in the accommodation sector can strengthen psychological empowerment by increasing employee autonomy and involvement in decision-making, as psychological empowerment was found to directly enhance innovative work behavior and encourage employees to realize ideas into practical service improvements and innovations. Although job satisfaction did not significantly affect innovative work behavior, companies should still maintain a positive and supportive work environment to sustain employees' affective-based job satisfaction as an important outcome of psychological empowerment. This research contributes to a deeper understanding of psychological empowerment, innovative work behavior, and job satisfaction within the accommodation sector in Lampung Province.

Keywords: Psychological Empowerment, Innovative Work Behavior, Job Satisfaction.