

PERAN *PSYCHOLOGICAL SAFETY* DAN *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA SEKTOR UMKM

Ufiya Azka Safitri¹, Sumaryono²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada, Indonesia

Abstrak

Perilaku kerja inovatif untuk menciptakan inovasi menjadi salah satu kunci sukses bagi perusahaan untuk dapat bersaing dan bertahan menghadapi berbagai krisis seperti situasi pandemi COVID-19. Sebagai perilaku yang kompleks dan berisiko, banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, baik faktor yang dipengaruhi dari lingkungan maupun dari dalam diri individu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *psychological safety* dan *psychological empowerment* terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan di UMKM. Melalui metode survei *online* dan teknik *convenience sampling*, penelitian ini melibatkan 202 partisipan berusia 19-57 tahun yang merupakan karyawan UMKM. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa *psychological safety* dan *psychological empowerment* berperan signifikan meningkatkan perilaku kerja inovatif ($F = 83,6; p < 0,001$) dengan kontribusi sebesar 45,7%. *Psychological empowerment* merupakan prediktor yang lebih kuat dibandingkan *psychological safety* untuk mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada karyawan UMKM. Penelitian ini memberikan implikasi kepada pihak manajemen UMKM, praktisi *human resource* UMKM, serta komunitas atau lembaga pengembangan UMKM.

Kata Kunci: *perilaku kerja inovatif, psychological safety, psychological empowerment, Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM)*

Abstract

Innovative work behavior to create innovation is one of the key to success for companies, to be able to compete and to survive in crises situation such as pandemic COVID-19. As a complex and risky behavior, many factor can influence innovative work behavior, both factors that are influenced by the environment and by the individual themselves. This study aims to examine the role of psychological safety and psychological empowerment on innovative work behavior in MSMEs. Through online survey method and convenience sampling technique, this study involved 202 participants aged between 19-57 years who are MSME employees. Result of multiple linear regression analysis indicate that psychological safety and psychological empowerment significantly increase innovative work behavior ($F=83,6; p < 0,001$) with 45,7% contribution. Psychological empowerment is a stronger predictor than psychological safety to influence innovative work behavior in MSME employees. This study has implication for management, human resource practitioners as well as communities or institution that focus to develop MSMEs.

Keywords: innovative work behavior, psychological safety, psychological empowerment, Micro Small Medium Enterprises (MSMEs)