

ABSTRACT

Telecommunications network and service provider companies are required to continue to carry out digital transformation. Employees as one of the main stakeholders who contribute to the achievement of company goals are expected to always adapt to all changes and innovate. Empowerment leadership is predicted to be able to build innovative work behavior. In addition, empowering leadership is also synonymous with giving autonomy to employees, where autonomy is believed to increase innovative work behavior. This study examines the effect of empowering leadership on innovative work behavior with job autonomy as a mediator.

This research is a quantitative study using primary data and distributing questionnaires online. Millennial generation employees are the object of this research. Questionnaires collected as many as 93 people. Sampling in this study using purposive sampling method. This study uses PLS-based SEM analysis. The results of the study show that empowering leadership has a significant positive effect on innovative work behavior. This research also shows that there is partial mediation by job autonomy on the effect of empowering leadership on innovative work behavior. This research has implications for PT Telkom Regional VI Kalimantan so that it can maintain or improve the innovative work behavior of its employees.

Keyword: *Empowering leadership, job autonomy, innovative work behavior*

ABSTRAK

Perusahaan penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi dituntut untuk terus melakukan transformasi digital. Karyawan sebagai salah satu pemangku kepentingan utama yang berkontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan diharapkan untuk selalu beradaptasi dengan segala perubahan dan melakukan inovasi. Kepemimpinan pemberdayaan diprediksi mampu untuk membangun perilaku kerja inovatif. Selain itu kepemimpinan pemberdayaan juga identik dengan pemberian otonomi kepada karyawan, di mana otonomi dipercaya dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap perilaku kerja inovatif dengan otonomi pekerjaan sebagai pemediasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan data primer dan penyebaran kuesioner dilakukan secara daring. Karyawan generasi milenial menjadi objek dalam penelitian ini. Kuesioner yang terkumpul sebanyak 93 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis SEM berbasis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini juga menunjukkan adanya mediasi parsial oleh otonomi pekerjaan pada pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini memberikan implikasi bagi PT Telkom Regional VI Kalimantan sehingga dapat mempertahankan atau meningkatkan perilaku kerja inovatif para karyawannya.

Kata Kunci: Kepemimpinan pemberdayaan, otonomi pekerjaan, perilaku kerja inovatif



Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Generasi Milenial Dengan Otonomi

Pekerjaan Sebagai Pemediasi (Studi Pada Telkom Regional VI Kalimantan)

GILANG RIZKI PRATAMA, Rr Tur Nastiti, M.Si., Ph.D.,

Universitas Gadjah Mada, 2023 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>