

Peran Kepemimpinan Otentik pada Perilaku Kerja Inovatif dengan *Psychological Safety* sebagai Mediator

SN Zahra Ayu Prabaningrum¹, Sumaryono²

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

e-mail: *sn.zahra.a@mail.ugm.ac.id, sumaryono.cendik@ugm.ac.id

Abstract. Global crisis has negative impact on business, especially start-up. Previous studies have shown that innovative work behavior and authentic leadership contribute toward the competitiveness and success of the organization in responding toward difficult situations. A supportive work environment and leader who encourages creativity and safe risk-taking for employees can increase innovation and organizational growth. This research aims to investigate the role of authentic leadership towards innovative work behavior through psychological safety as a mediator in the context of start-up in Indonesia. Participants of this research were 154 employees aged 21-45 years, with a minimum educational background of bachelor's degree, and worked for a minimum of 6 months in start-up companies in Indonesia. Instruments of this research used are the innovative work behavior scale, Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) and Psychological Safety Scale (PSS). We used the adapted versions in Indonesian language and presented in likert format which are distributed online. The results show significant direct effect of authentic leadership towards innovative work behavior, but this role is not mediated by psychological safety. So that in emerging organizations such as start-ups, authentic leadership of the founding entrepreneurs or CEO may significantly impact employee innovative work behavior.

Keywords: *authentic leadership; innovative work behavior; psychological safety; start-up*

Abstrak. Krisis global memberikan dampak yang negatif terhadap bisnis, terutama start-up. Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa perilaku kerja inovatif dan kepemimpinan otentik dapat berkontribusi terhadap daya saing dan keberhasilan organisasi dalam menghadapi masa sulit. Lingkungan kerja yang mendukung dan pemimpin yang mendorong kreativitas serta pengambilan risiko yang aman bagi karyawan dapat meningkatkan inovasi dan pertumbuhan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi peran kepemimpinan otentik dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif dengan psychological safety sebagai mediator dalam konteks perusahaan start-up di Indonesia. Partisipan terdiri atas 154 karyawan berusia 21-45 tahun, dengan latar pendidikan minimal sarjana, dan telah bekerja minimal 6 bulan di perusahaan start-up di Indonesia. Alat ukur yang digunakan adalah skala perilaku kerja inovatif, *Authentic Leadership Questionnaire* (ALQ), dan *Psychological Safety Scale* (PSS). Semua alat ukur yang digunakan adalah versi adaptasi bahasa Indonesia dan dalam format likert yang disebarakan secara daring. Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa terdapat efek langsung yang signifikan dari kepemimpinan otentik terhadap perilaku kerja inovatif, namun peran tersebut tidak dimediasi oleh psychological safety. Sehingga pada perusahaan yang baru berkembang seperti start-up, kepemimpinan otentik para founder atau CEO dapat meningkatkan pada perilaku kerja karyawan.

Kata kunci: *kepemimpinan otentik; perilaku kerja inovatif; psychological safety; start-up*