

Peran Pengaturan Kerja Fleksibel terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Mediator Pada Karyawan di Industri Teknologi Edukasi

Hayuningtyas Puspa Aviantari¹, Rizqi Nur'aini A'yuninnisa²

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

Jl. Sosio-Humaniora No. 1, Bulaksumur, Yogyakarta 55281, Indonesia

e-mail: ¹hayuningtyaspuspaaviantari@mail.ugm.ac.id,

²rizqi.ayuninnisa@ugm.ac.id

Abstrak. Perkembangan digitalisasi mendorong perusahaan khususnya di industri teknologi edukasi untuk beradaptasi melalui inovasi berkelanjutan. Salah satu bentuk penyesuaian yang diterapkan adalah dengan menerapkan pengaturan kerja fleksibel. Tujuan dari penelitian ini untuk mengkaji peran pengaturan kerja fleksibel dalam memprediksi perilaku kerja inovatif dengan pemberdayaan psikologis sebagai mediator pada karyawan Generasi Z di industri teknologi edukasi. Penelitian melibatkan 188 karyawan generasi Z di industri teknologi edukasi berusia 20 - 29 tahun dengan masa kerja minimal tiga bulan dengan sistem kerja fleksibel. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif *cross-sectional* dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan menggunakan *Flexible Work Options Questionnaire* (FWOQ), *Innovative Work Behavior Scale* (IWBS), dan *Psychological Empowerment Scale* (PES). Data dianalisis menggunakan regresi mediasi dengan hasil *indirect effect* menunjukkan nilai yang signifikan ($\beta = 0,171$; $p < 0,001$). Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis secara signifikan memediasi peran pengaturan kerja fleksibel terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan ini menjelaskan bahwa karyawan dapat menunjukkan perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi ketika pengaturan kerja fleksibel mampu memberikan ruang bagi karyawan untuk merasa lebih berdaya secara psikologis. Oleh karena itu, fleksibilitas kerja perlu dioptimalkan melalui penguatan pemberdayaan psikologis agar dapat berfungsi sebagai pendorong adanya perilaku kerja inovatif.

Kata kunci: perilaku kerja inovatif, pemberdayaan psikologis, pengaturan kerja fleksibel, generasi Z, industri teknologi edukasi

Abstract. The development of digitalization has encouraged companies, especially in the educational technology industry to adapt through continuous innovation. One form of adjustment that has been implemented is the adoption of flexible working arrangements. This study aims to examine the role of flexible work arrangements in predicting innovative work behavior with psychological empowerment as a mediator among Generation Z employees in the educational technology industry. The study involved 188 Generation Z employees in the educational technology industry aged 20-29 years with a minimum of three months of service under a flexible work system. This study uses a non-experimental quantitative approach with a survey method. Data collection was conducted using the *Flexible Work Options Questionnaire* (FWOQ),



Innovative Work Behavior Scale (IWBS), and Psychological Empowerment Scale (PES). The data were analyzed using mediation regression, with the indirect effect showing a significant value ($\beta = 0.171$; $p < 0.001$). The analysis results indicate that psychological empowerment significantly mediates the role of flexible work arrangements on innovative work behavior. These findings explain that employees can exhibit higher innovative work behavior when flexible work arrangements provide space for employees to feel more psychologically empowered. Therefore, work flexibility needs to be optimized through strengthening psychological empowerment so that it can function as a driver of innovative work behavior.

Keywords: *innovative work behavior, psychological empowerment, flexible working arrangement, generation Z, education technology industry*