

INTISARI

Industri telekomunikasi seluler merupakan industri dinamis yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi. Perusahaan telekomunikasi seluler dituntut untuk senantiasa melakukan perubahan agar dapat memenangkan persaingan dalam industri ini. Karyawan merupakan salah satu elemen pendorong perubahan pada perusahaan (Hrnjic et al., 2018) dan keterlibatan pemimpin dalam bentuk dukungan atasan persepsian memiliki peran penting sebagai pemicu perilaku inovatif karyawan untuk mendukung perubahan tersebut (Janssen, 2005). Penelitian ini bersifat kuantitatif konfirmatori untuk menganalisis pengaruh otonomi pekerjaan terhadap dukungan atasan persepsian dengan pemoderasian nilai intrinsik pekerjaan.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode *self-administed survey* melalui kuesioner yang disebar secara daring kepada karyawan perusahaan telekomunikasi seluler, yakni Telkomsel, Indosat, XL Axiata, Smartfren, Hutchinson 3, dan Sampoerna Telekomunikasi Indonesia. Jumlah data valid yang dapat diolah sebanyak 306. Pengolahan data dan pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu AMOS 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada karyawan telekomunikasi seluler terdapat pengaruh positif otonomi pekerjaan terhadap dukungan atasan persepsian. Semakin tinggi otonomi pekerjaan maka semakin besar dukungan atasan persepsian. Selain itu, nilai intrinsik pekerjaan memoderasi pengaruh otonomi pekerjaan terhadap dukungan atasan persepsian. Karyawan yang memiliki nilai intrinsik pekerjaan tinggi ketika diberikan otonomi pekerjaan yang lebih banyak maka dukungan atasan persepsian nya akan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki nilai intrinsik pekerjaan rendah.

Kata kunci: *dukungan atasan persepsian, otonomi pekerjaan, nilai intrinsik pekerjaan, perilaku inovatif.*

ABSTRACT

The cellular telecommunications industry is a dynamic industry that is influenced by technological developments. Cellular telecommunication companies are required to constantly make changes in order to win the competition in this industry. Employees are one of the elements driving change in the company (Hrnjic et al., 2018) and the involvement of leaders in the form of perceived supervisor support has an important role as a trigger for employee innovative behavior to support these changes (Janssen, 2005). This research is quantitative confirmatory to analyze the moderating effect of intrinsic work value on job autonomy's influence on perceived supervisor support.

Data collection is carried out using the self-administered survey method through questionnaires distributed online to employees of cellular telecommunications companies, namely Telkomsel, Indosat, XL Axiata, Smartfren, Hutchinson 3, and Sampoerna Telekomunikasi Indonesia. Number of valid data can be processed is 306. Structural Equation Modeling (SEM) method is used for data processing and hypothesis testing in this research, with AMOS 22 as a tool.

This research on cellular telecommunication employee showed result that there is a positive effect of job autonomy on perceived supervisor support. The higher the job autonomy, the greater the employee's perceived supervisor support. Other result is intrinsic work values moderates the effect of job autonomy on perceived supervisor support. Employees who have high intrinsic work values when given more job autonomy will have higher perceived supervisor support than employees who have low intrinsic work values.

Keywords: *perceived supervisor support, job autonomy, intrinsic work values, innovative behavior.*