

Pengaruh Persepsi Stres terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Management Trainee yang Dimoderasi oleh Empowering Leadership = The Effect of Perceived Stress on Innovative Work Behavior of Management Trainees: Moderating Role of Empowering Leadership

Zidan Raleto Seno, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920544137&lokasi=lokal>

Abstrak

Inovasi merupakan salah satu target yang diharapkan dari management trainee yang merupakan calon pemimpin masa depan dari perusahaan. Namun, belum banyak penelitian yang membahas mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi perilaku kerja inovatif pada management trainee. Penelitian kuantitatif cross-sectional ini bertujuan untuk mengetahui peran empowering leadership sebagai moderator dalam efek stres terhadap perilaku kerja inovatif. Data diperoleh dari 174 peserta aktif program management trainee dari berbagai perusahaan menggunakan skala IWB-9, PSS-10, dan LEB-12 yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,7–0,9. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa persepsi stres tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada management trainee ($\beta=0,04$, $t=0,56$, $p=0,58$). Empowering leadership juga tidak berperan sebagai moderator dalam efek tersebut ($\beta=-0,03$, $t=0,07$, $p=0,68$), tetapi memiliki pengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif ($\beta=0,55$, $t=7,92$, $p<0,001$). Penelitian menyimpulkan bahwa kondisi negatif tidak memiliki efek langsung terhadap perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh management trainee. Penelitian selanjutnya perlu untuk mengeksplorasi karakteristik individual positif yang dapat membantu management trainee mempertahankan perilaku kerja inovatif di tengah kondisi kerja yang menuntutnya untuk menampilkan performa yang lebih dibandingkan karyawan yang lain.

.....Innovation is one of the targets expected of management trainees, who are expected to become future leaders of the company. However, not many studies have discussed the factors that can influence innovative work behavior in management trainees. This cross-sectional quantitative study aims to determine the role of empowering leadership as a moderator in the effect of stress on innovative work behavior. The data were obtained from 174 active participants of management trainee programs from different companies using the IWB-9, PSS-10, and LEB-12 scales, which had been adapted into Indonesian with a reliability coefficient of 0.7-0.9. The results of the multiple linear regression test indicated that perceived stress did not significantly influence innovative work behavior in management trainees ($\beta=0.04$, $t=0.56$, $p=0.58$). Empowering leadership was also found to have no moderating effect on this relationship ($\beta=-0.03$, $t=0.07$, $p=0.68$), but did exert a direct influence on innovative work behavior ($\beta=0.55$, $t=7.92$, $p<0.001$). The study concluded that negative conditions do not have a direct effect on the innovative work behavior of management trainees. Future research should investigate the role of positive individual characteristics in enabling management trainees to maintain innovative work behavior in the midst of work conditions that require them to perform more than other employees.