



## Psychological Empowerment dan Kinerja Inovatif: Dimoderasi *Job Satisfaction* pada Karyawan Perempuan Salatiga

Dhaifina Idznitia Apriyani Naimi, Izma Tasyakura Devin, Alifira Naila Fitri

Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

Email: dhaifinaimi@lecturer.undip.ac.id, izmatasyakuradevin@students.undip.ac.id, alifiranailafitri@students.undip.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih dalam mengenai hubungan Pemberdayaan Psikologis dan Kinerja Inovatif pada karyawan wanita di Salatiga. Pemberdayaan Psikologis adalah sebuah dorongan intrinsik yang memberikan dukungan dan motivasi kepada individu itu sendiri yang terdiri dari beberapa komponen kognitif yaitu meaning, competence, impact, dan self-determination individu di lokasi kerja. Sedangkan, Kinerja Inovatif dipandang sebagai hasil dari Pemberdayaan Psikologis yang dirasakan oleh karyawan, karena dalam kondisi tersebut mereka lebih mampu mengenali masalah dan mengembangkan ide baru, terutama saat mereka merasa bersemangat untuk tumbuh dan belajar. Metode kuantitatif dengan analisa korelasional digunakan dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 sampel karyawan wanita di Salatiga. Teknik random sampling akan digunakan dengan simple random sampling. Pengumpulan data menggunakan instrumen yang berupa kuesioner. Analisis data menggunakan korelasi Pearson dengan bantuan software SPSS 21 for Windows. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa terdapat hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dan Kinerja Inovatif karyawan wanita di Salatiga. Variabel Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap pelemahan hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dan Kinerja Inovatif pada karyawan wanita di Salatiga.

**Kata Kunci:** Pemberdayaan Psikologis; Kinerja Inovatif; Kepuasan Kerja

### Abstract

*This research aims to explore the relationship between Psychological Empowerment and Innovative Performance among female employees in Salatiga. Psychological Empowerment is an intrinsic drive that provides support and motivation to individuals themselves, consisting of several cognitive components, namely meaning, competence, impact, and self-determination of individuals in the workplace. Meanwhile, Innovative Performance is viewed as the outcome of Psychological Empowerment perceived by employees, as they are better able to identify problems and develop new ideas, especially when they feel motivated to grow and learn. A quantitative method with correlational analysis was employed in this study. The sample consisted of 100 female employees in Salatiga. The random sampling technique was used with simple random sampling. Data collection was conducted using a questionnaire instrument. Data analysis will be conducted using Pearson's correlation with the assistance of SPSS 21 software for Windows. This study found that there is a relationship between Psychological Empowerment and Innovative Performance among female employees in Salatiga. The job satisfaction variable influences the weakening of the relationship between Psychological Empowerment and Innovative Performance among female employees in Salatiga.*

**Keywords:** Psychological Empowerment; Innovative Performance; Job Satisfaction

### PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis adalah lingkungan yang dinamis dan dipenuhi persaingan yang ketat. Saat ini perusahaan atau organisasi dipaksa oleh situasi ekonomi yang fluktuatif. Sumber daya manusia menjadi topik sentral kepemimpinan dan manajemen untuk meningkatkan peluang competitive advantage dengan upaya pemberdayaan yang optimal. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu peluang dalam memaksimalkan kemampuan internal

dan fleksibilitas adaptasi yang senantiasa berubah. Karyawan yang terhalang secara hirarki dan regulasi untuk menyalurkan ide, perubahan, dan kreativitas tidak puas akan hal tersebut sehingga membutuhkan ruang untuk menyampaikan aspirasinya. Pemberdayaan menjadi jawaban yang solutif untuk menjembatani ide dan kreativitas mereka. Komitmen dan pemberdayaan karyawan menjadi hal yang dipandang sangat penting untuk efektifitas kerja organisasi (Degago 2014).

Pemberdayaan karyawan dibuat bertujuan meningkatkan produktivitas dan kemandirian sumber daya dalam mencapai tujuan (Coleman and Fuoss 1955), (I Nengah Aristana, Ni Made Dwi Puspitawati, and Putu Pradiva Putra Salain 2024). Keberadaan pemberdayaan menjadi media efektifitas dalam pengambilan keputusan dan tanggung jawab yang jelas baik individu maupun tim (Yurika and Rosita 2022); (Putri, Ma'ruf, and Sutinah 2020). Pemberdayaan menjadi elemen dasar dalam upaya evaluasi dan koreksi yang berkelanjutan serta menjadi aspek karyawan dapat merasa lebih puas dan lebih produktif. Total Quality Management (TQM) memberikan konsep filosofi yang memunculkan pengembangan beberapa dekade terakhir. Organisasi membutuhkan manajemen pemberdayaan karyawan untuk pengelolaan dan peningkatan kinerja karyawan untuk menguatkan dan peningkatan efisiensi karyawan (Syani 2019).

Pemberdayaan karyawan bertujuan memberikan ruang, kesempatan dalam pengembangan diri untuk meningkatkan makna, dampak yang dirasakan nasib dan ekspertise karyawan dari kesempatan tersebut (Sahadev et al. 2024). Dampak dari adanya pemberdayaan tersebut adalah karyawan akan merasa dihargai dan merasa mendapatkan ruang. Pemberaharuan pengetahuan dan keahlian baik di organisasi kecil hingga besar menjadi media dalam peningkatan skill dan pengetahuan serta kesejahteraan karyawan. Sehingga era pemberdayaan sumber daya manusia menjadi hal vital dalam mencapai tujuan dan strategi perusahaan. Namun, secara empiris praktik pemberdayaan hanya diimplementasikan oleh sedikit perusahaan dibandingkan manajemen sumber daya lainnya. Ketersediaan alat dan pemberdayaan sumber daya manusia, perusahaan memberikan alat dalam pengambilan keputusan yang darurat secara mandiri (Devina Putri Santoso and Anugerah Izzati 2022a).

Psychological Empowerment merupakan sebuah dorongan intrinsik yang memberikan dukungan dan motivasi kepada individu itu sendiri yang terdiri dari beberapa komponen kognitif (Monje-Amor et al. 2021). Menurut (Spreitzer n.d.); Thomas & Velthouse, 1990; (Monje-Amor et al. 2021) komponen kognitif yang membangun motivasi intrinsik dalam penyelesaian tugas terdiri dari kompetensi, rasa dari nilai atau makna nilai, dampak dan determinasi individu di lokasi kerja. (Monje-Amor et al. 2021); (Devina Putri Santoso and Anugerah Izzati 2022a); (Oliveira et al. 2014) menjelaskan bahwa Psychological Empowerment dilihat sebagai kesempatan dalam studi dan pengembangan diri sehingga individu tersebut diberikan ruang dalam keputusan dan kewenangan. Psychological Empowerment merupakan media pemberdayaan karyawan dari segi psikologis. Menurut (Devina Putri Santoso and Anugerah Izzati 2022a) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kinerja yang inovatif dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu faktor individu, penduduk, dan organisasi. Psychological Empowerment menciptakan perilaku berkinerja secara inovatif berdasarkan pengamatan individu terhadap individu lain di lingkungan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Perilaku dimana seseorang belajar dengan mengamati orang lain adalah merupakan teori sosial kognitif. Hal ini menunjukkan

bahwa kinerja inovatif dari berasal dari contoh yang terdapat dalam organisasi itu sendiri (Taradita and Wibawa 2019a). Penelitian (Dewi and Alviani 2023) menjelaskan bagaimana pemberdayaan psikologis dalam membentuk jiwa kepemimpinan dalam setiap individu dalam teori job autonomy membantu dalam meningkatkan soft skills, pengetahuan, keahlian dan otonomi diri dalam membuat keputusan dapat mempengaruhi kinerja yang inovatif.

Penelitian (Taradita and Wibawa 2019a); (Hernandes and Ribhan 2024a) menunjukkan bahwa Psychological Empowerment memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kenaikan kinerja inovatif karyawan. Penelitian yang dilakukan Oleh (Robertson, Caruana, and Ferreira 2023) menunjukkan bahwa inovasi kerja di dorong oleh penyerapan dan penciptaan pengetahuan yang berasal dari karyawan yang terdapat dalam organisasi. Artinya, perusahaan atau organisasi membutuhkan Psychological Empowerment untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia salah satunya melalui pendidikan, pelatihan dan keahlian serta wawasan pengetahuan yang dimiliki karyawan. (Robertson, Caruana, and Ferreira 2023) menghasilkan kesimpulan bahwa pengetahuan karyawan menjadi pendorong terkuat dalam meningkatkan kinerja inovasi baik di perusahaan negara ekonomi maju maupun berkembang.

Dunia yang dinamis dan penuh persaingan membutuhkan kinerja inovatif yang memberikan kepuasan kerja. Inovasi memberikan kontribusi dan nilai relevan yang dapat meningkatkan pengaruh organisasi. Inovasi berasal dari individu yang menciptakan nilai atau ide untuk memaksimalkan tugas dan peran dalam organisasi sehingga treatment pemberdayaan individu karyawan dan kepuasan menjadi faktor penting yang dilakukan perusahaan. Hal ini menjadikan karyawan yang mencapai kepuasan kerja internal dalam menghasilkan kinerja inovatif yang berkontribusi untuk perusahaan (Ayoub et al. 2018).

Penelitian yang membahas Psychological Empowerment, Kinerja Inovatif, dan Job Satisfaction telah dibahas oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Hernandes & Ribhan, 2023); (Taradita and Wibawa 2019b); (Robertson, Caruana, and Ferreira 2023); (Nikpour 2018)); (Kristanto 2024); (I Nengah Aristana, Ni Made Dwi Puspitawati, and Putu Pradiva Putra Salain 2024); (Devina Putri Santoso and Anugerah Izzati 2022b); (Llorente-Alonso, García-Ael, and Topa 2024); dan (Ayoub et al. 2018). Penelitian terdahulu memberikan gambaran bahwa penelitian mengenai Psychological Empowerment memberikan hubungan kuat dengan kinerja inovatif karyawan yang ditandai dengan kepuasan, produktivitas dan staff tetap yang awet dalam pekerjaannya di dalam perusahaan. Namun penelitian yang membahas hubungan Psychological Empowerment dan kinerja inovatif belum banyak ditemukan oleh peneliti dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Dari keseluruhan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya sampel yang difokuskan adalah sampel secara umum yaitu karyawan perempuan dan laki-laki secara umum. Peneliti belum menemukan penelitian dengan topik yang sama dalam penelitian sebelumnya dengan fokus pada karyawan perempuan. Kemudian kebaruan objek penelitian menjadi tambahan bahwa penelitian ini memiliki kebaruan dari segi waktu dibandingkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Tujuan penelitian ini adalah meneliti bagaimana hubungan Psychological Empowerment dan Kinerja Inovatif dengan dimediasi variable Kepuasan Kerja pada karyawan wanita di Salatiga. Pemilihan karyawan wanita bertujuan memberikan gambaran bahwa wanita sebagai multitasking person dalam pekerjaan rumah tangga dan karir apakah memiliki hasil analisis yang sama, dibandingkan penelitian sebelumnya yang meneliti karyawan secara umum fokus penelitian ini. Penelitian ini menjadi implikasi praktis bagi manajemen organisasi perusahaan

atau usaha mengenai variabel penting yang dapat dipilih dalam pengaturan pemberdayaan karyawan sesuai dengan profesi. Peran perbedaan gender dengan fokus kepada karyawan perempuan menjadi variabel yang dapat mempengaruhi kinerja inovatif karena perbedaan nilai, identitas peran dan hubungan kerja mereka dalam organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan fokus treatment pemberdayaan karyawan sesuai dengan berbagai macam background yang dimiliki.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data penelitian akan diambil dari analisis survey terhadap populasi 37.947 karyawan perempuan di Salatiga dari berbagai macam lokasi kerja dan berbagai macam profesi. Deskripsi Objek Penelitian mengenai data karyawan dapat dijelaskan pada Tabel 1. berikut ini:

**Tabel 1. Data Karyawan Wanita di Salatiga tahun 2025**

No	Status Pekerjaan	Perempuan
1	Berusaha Sendiri/ <i>Own Account Worker</i>	9.576
2	Buruh/Karyawan/Pegawai/ <i>Regular Employee</i>	28.371
<b>Jumlah</b>		<b>37.947</b>

Sumber: (BPS 2024), Data Diolah

Adapun perhitungan sampling penelitian ini menggunakan rumus Slovin yang dihitung sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N \times e^2)$$

$$n = 37.947 / (1 + 37.947 \times 0,10^2)$$

$$n = 99,7 \text{ atau } 100 \text{ sampel}$$

Teknik sampling menggunakan random sampling dan akan menggunakan sampel acak sederhana. Instrumen penelitian akan dibagikan melalui media online seperti google form dengan bantuan aplikasi chat yaitu WhatsApp. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS menggunakan analisis korelasi.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas Instrumen**

Sebelum masuk tahapan dalam pengujian korelasi, pengujian instrumen akan terlebih dahulu dilakukan. Pengujian ini bertujuan melihat ketepatan variabel yang diukur sesuai atau tidak dalam pengujian. (Nurimansjah et al. 2022) Indrawati (2024) menyatakan bahwa validitas instrumen dinilai berdasarkan pertanyaan yang valid apabila  $r$  hitung lebih besar ( $>$ ) dari  $r$  tabel. Perhitungan nilai  $r$  tabel berdasarkan  $N = 100 - 2 = 98$  sehingga  $r$  tabel = 0,1638 dengan nilai signifikansi = 0,05 %. Penulis terlebih dahulu melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan analisa *software* analisis data yakni SPSS 21. Tabel 2 berikut merupakan hasil pengujian validitas dan reliabilitas.

**Tabel 2. Uji Validitas**

No Item	R xy	R tabel	Keterangan
1	0,382	0,1638	Valid
2	0,634	0,1638	Valid
3	0,512	0,1638	Valid
4	0,756	0,1638	Valid

5	0,680	0,1638	Valid
6	0,443	0,1638	Valid
7	0,404	0,1638	Valid
8	0,562	0,1638	Valid
9	0,1702	0,1638	Valid
10	0,734	0,1638	Valid
11	0,547	0,1638	Valid
12	0,531	0,1638	Valid
13	0,172	0,1638	Valid
14	0,234	0,1638	Valid
15	0,764	0,1638	Valid
16	0,180	0,1638	Valid
17	0,170	0,1638	Valid
18	0,1650	0,1638	Valid
19	0,562	0,1638	Valid
20	0,804	0,1638	Valid
21	0,801	0,1638	Valid
22	0,535	0,1638	Valid
23	0,472	0,1638	Valid
24	0,449	0,1638	Valid
25	0,534	0,1638	Valid
26	0,480	0,1638	Valid
27	0,692	0,1638	Valid
28	0,636	0,1638	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

### Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen bertujuan untuk melihat kehandalan variabel pertanyaan dalam pengujian penelitian. Reliabilitas akan dilihat berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* dengan pengujian secara keseluruhan. Penilaian reliabilitas konsumen berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 ( $> 0,6$ ). Tabel 3 berikut adalah hasil pengujian instrumen secara keseluruhan (Ghozali, 2018).

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,848	36

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dapat dikatakan normal apabila nilai signidikansi diatas 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ). Adapun pengujian data pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4. Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual	
N	100

<b>Normal Parameters<sup>a</sup></b>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,91053061
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	,117
	Positive	,117
	Negative	-,084
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		1,173
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		,128

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau sig sebesar 0,128 lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi ini dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal. Maka, variabel *physical empowerment*, kinerja inovasi dan kepuasan kerja memiliki data yang terdistribusi normal. Hasil uji normalitas data ini dapat dilanjutkan dengan analisa korelasi sederhana.

### Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan hasil yang positif. Adapun penilaian kategori dalam analisa deskriptif tertera pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif Terhadap Ketiga Variabel**

No	Daftar Pertanyaan	Rata-Rata	Kategori
<b>1. Physical Empowerment</b>			
<b>A. Meaning</b>			
1	Pekerjaan ini sangat membutuhkan saya	3,71	SB
2	Saya mencintai pekerjaan saya	4,05	
3	semua pekerjaan yang saya kerjakan sangat bermakna untuk saya	4,30	SB
4	Rekan kerja sangat memperebutkan kesempatan untuk bekerja dengan saya	3,02	SB
5	Rekan merasa kehilangan saya ketika saya tidak hadir	3,35	SB
<b>Rerata Skor</b>		<b>3,68</b>	<b>SB</b>
<b>B. Competence</b>			
6	Saya yakin dengan kemampuan kerja saya dalam menyelesaikan tugas	3,87	SB
7	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	3,94	
8	Saya menguasai skill yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya	4,21	SB
9	Saya mampu mengerjakan tugas khusus	4,01	SB
10	Saya mendapatkan bantuan dari rekan dalam melaksanakan pekerjaan saya	4,02	SB
11	Rekan kerja sering meminta bantuan untuk pekerjaannya	4,02	SB
<b>Rerata Skor</b>		<b>4,01</b>	<b>SB</b>
<b>C. Impact</b>			

12	Saya memberikan pengaruh besar terhadap divisi saya	3,42	SB
13	Saya mendapatkan kendali untuk departemen saya	3,17	SB
14	Pengaruh yang saya miliki cukup signifikan untuk departemen saya	3,48	SB
15	Atasan saya menanyakan pendapat saya dalam mengambil suatu keputusan	2,95	B
<b>Rerata Skor</b>		<b>3,25</b>	<b>SB</b>
<b>D. Self Determination</b>			
16	saya bisa memutuskan sendiri bagaimana cara melakukan pekerjaan saya	3,92	SB
17	Saya memiliki kesempatan besar untuk mandiri dan kesempatan untuk bebas dalam menyelesaikan pekerjaan saya	3,56	SB
18	Atasan saya setuju dengan keputusan saya	3,39	SB
<b>Rerata Skor</b>		<b>3,62</b>	<b>SB</b>
<b>Rata-rata Physical Empowerment</b>		<b>3,64</b>	<b>SB</b>
<b>2. Kinerja Innovative</b>			
19	Mendahului pesaing dalam menciptakan dan menawarkannya di pasar	3,95	SB
20	Portofolio produk tinggi yang terdiri dari presentase produk baru	3,65	SB
21	Banyaknya kuantitas layanan dan produk baru	4,11	SB
22	Proses dan cara kerja adalah sebuah interpretasi dari inovasi	4,12	SB
23	Kuantitas inovasi selalu didaftarkan dan dilindungi HAKI	3,96	SB
24	Lingkungan perusahaan adalah hasil pembaharuan dari sistem pola pikir dan administrasi yang sesuai	4,13	SB
<b>Rerata Skor</b>		<b>3,98</b>	<b>SB</b>
<b>3. Kepuasan Kerja</b>			
25	Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	4,16	SB
26	Saya selalu menikmati pekerjaan yang saya kerjakan	3,47	SB
27	Pembelajaran dan pengalaman dapat saya peroleh dari perusahaan ini	3,59	SB
28	Dalam melaksanakan pekerjaan saya merasa sangat penting untuk memberikan yang terbaik	3,66	SB
<b>Rerata Skor</b>		<b>3,72</b>	<b>SB</b>

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa berdasarkan kuesioner yang diolah menunjukkan bahwa nilai mean dari *psychological empowerment* adalah sebesar 3,64. Nilai tersebut masuk ke dalam kategori sangat baik. Semua item pertanyaan yang terdapat dalam indikator *psychological empowerment* menunjukkan hasil yang sangat baik dan baik. Rata – rata nilai untuk dari variabel kinerja inovatif memiliki rata- rata nilai 3, 98 dengan kategori sangat baik. Adapun penilaian untuk variabel pertanyaan yang menanyakan kepuasan kerja memiliki nilai rata- rata 3,72 dengan kategori sangat baik. Dari ketiga variabel skor paling rendah adalah *psychological empowerment* . Walaupun variabel *psychological empowerment* rendah, namun nilai 3,6 masih masuk dalam kategori tinggi. Salah satu sebab dari kondisi tersebut adalah karena penduduk

tenaga kerja wanita kota Salatiga sebagian besar terserap di sektor selain industri, dan persentase penduduk wanita yang bekerja lebih rendah jumlahnya daripada tenaga kerja pria (BPS 2024).

### **Korelasi *Psychological Empowerment* Dengan Kinerja Inovasi Karyawan**

Berdasarkan hasil uji korelasi menggunakan SPSS 21 menghasilkan signifikansi dan nilai korelasi yang disajikan pada Tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6. Correlations**

		PE	Kinerja Inovasi
<b>PE</b>	Pearson Correlation	1	,197*
	Sig. (2-tailed)		,049
	N	100	100
<b>Kinerja Inovasi</b>	Pearson Correlation	,197*	1
	Sig. (2-tailed)	,049	
	N	100	100

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2025

**Tabel 7. Level dan Kategori Korelasi**

No	Nilai	Level dan Kategori
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 -0,1000	Sangat Kuat

Sumber: Yuliadarwati, et.all (2020)

Berdasarkan Tabel 7 Correlations menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengujian analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *Psychological Empowerment* dengan Kinerja Inovasi Karyawan sebesar 0,049 dibawah 0,05. Besaran koefisien korelasi kedua variable yakni antara variabel *Psychological Empowerment* dengan kinerja inovasi karyawan adalah  $R_{X1Y} = 0,197$  sehingga berdasarkan Tabel 8 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan keduanya sangat lemah.

Berdasarkan hasil analisis data yang ditemukan bahwa kinerja inovasi yang diwakilkan oleh dimensi *meaning, competence, impact dan self-determination* mempunyai hubungan yang sangat lemah. Hal ini dapat disebabkan beberapa hal yang mengakibatkan pengaruh *psychological empowerment* mempengaruhi penurunan inovasi kinerja dikarenakan presentase tenaga kerja wanita dari total penduduk yang bekerja di Salatiga memiliki presentase yang lebih rendah dan latar belakang pendidikan yang kurang mendukung. Latar belakang pendidikan memberikan pola pikir yang kurang bisa menciptakan inovasi. Walaupun bukan hal yang mustahil namun keterbatasan wawasan, pengetahuan dan keterampilan dapat menjadi penghambat dalam menciptakan inovasi dan ide yang kreatif. Hal ini berkaitan dengan hal dasar bahwa kemauan yang didukung dengan ilmu pengetahuan dasar untuk menciptakan inovasi tidak dimiliki oleh semua karyawan.

Penelitian (Rahmatika and Firari 2023) menjelaskan secara khusus fenomena



penerapan *psychological empowerment* terhadap kinerja. Menurut teori ekspektasi adanya *psychological empowerment* yang fokus pada pengembangan intrinsik individu akan mempengaruhi kinerja secara umum. Namun hal tersebut berlaku apabila individu atau seseorang secara naluri dan karakteristik bersedia serta merasa dapat membentuk konteks dan peran dalam pekerjaan berdasarkan empat kognisi yang membentuk *psychological empowerment*. Ironisnya dalam penerapannya fenomena yang terjadi adalah implementasi peran dalam pengembangan *psychological empowerment* terkendala karena konsistensi yang tidak stabil (Rahmatika and Firari 2023). Konsistensi karyawan ini berhubungan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan durasi waktu yang diberikan oleh organisasi (Rahmatika and Firari 2023); (Sahadev et al. 2024); (Gouwtama and Yoyo 2025) dan kurangnya dukungan lingkungan seperti minimnya anggaran dana serta fasilitas yang mendukung. Kurangnya dukungan lingkungan ini dapat kita ketahui dari lingkungan yang masih memberikan *judgment* disaat seseorang melakukan kesalahan sehingga memunculkan sikap non toleran dan takut salah menjadi salah satu hambatan seseorang yang ingin berkembang (Anwar, Jabbar, and Nazli 2024).

Penelitian (Nikpour 2018) menjelaskan bahwa hubungan *psychological empowerment* dengan kinerja inovasi memiliki hubungan yang tidak langsung lebih kuat daripada efek langsungnya. Efek tidak langsung ini berkaitan dengan lingkungan dan faktor eksternal yang mendukung penguatan dalam menciptakan ide. Terdapat beberapa indikator dalam *psychological empowerment* yang tidak memberikan hubungan kuat dengan kinerja inovasi. Penelitian ini mendukung penelitian (Nikpour 2018) dalam beberapa indikator yang memiliki hubungan lemah dalam penelitiannya.

### **Korelasi *Psychological Empowerment* Dengan Kinerja Inovasi Karyawan Dimoderasi Variabel Kepuasan Kerja**

Hasil uji korelasi variabel *psychological empowerment* dengan kinerja inovasi karyawan yang dimoderasi variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil seperti pada Tabel 9 berikut:

**Tabel 8. Hasil Pengujian Variabel Moderasi Kepuasan Kerja Terhadap *Psychological Empowerment* dan Kinerja Inovasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,201 <sup>a</sup>	,040	,021	1,9285
<b>a. Predictors: (Constant), INT, Tot_PE</b>				
<b>b. Dependent Variable: Tot_KinInnov</b>				

Sumber: Data Diolah, 2025

Keterwakilan model pengujian dapat dilihat pada Tabel 8 yang menunjukkan nilai R square sebesar 0,40 dengan artian bahwa pengujian variabel moderasi kepuasan kerja terhadap *psychological empowerment* dengan dimoderasi *job satisfaction* mampu menjelaskan kinerja inovasi sebesar 40%, 60 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

**Tabel 9. Hasil Pengujian Variabel Moderasi Kepuasan Kerja Terhadap *Psychological Empowerment* dan Kinerja Inovasi**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	15,220	2	7,610	2,046	,135 <sup>b</sup>

Regression				
1	Residual	360,740	97	3,719
	Total	375,960	99	

**a. Dependent Variable: Tot\_KinInnov**

**b. Predictors: (Constant), INT, Tot\_PE**

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil pengujian variabel moderasi yang tersaji pada Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara *psychological empowerment* dan kinerja inovatif karyawan. Hal ini disimpulkan berdasarkan nilai signifikansi  $0,135 > 0,05$  sehingga hipotesis ditolak. Hal ini berhubungan dengan peran *job satisfaction* sebagai variabel moderasi yang memperlemah korelasi hubungan *psychological empowerment* dan kinerja inovasi.

**Tabel 10. Hasil Pengujian Variabel Moderasi Kepuasan Kerja Terhadap *Psychological Empowerment* dan Kinerja Inovasi**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	23,55	2,268		10,384	,000
	5				
Tot_PE	,067	,034	,222	1,987	,050
INT	,091	,158	,064	,574	,567

**a. Dependent Variable: Tot\_KinInnov**

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil pengujian variabel moderasi yang tersaji pada Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara *psychological empowerment* dan kinerja inovatif karyawan. Hal ini disimpulkan berdasarkan nilai signifikansi yang sebelumnya signifikan  $0,05 = 0,05$  setelah dimoderasi variabel *job satisfaction* menjadi tidak signifikan  $0,567 > 0,05$  sehingga hipotesis ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan karena korelasi variabel *psychological empowerment* dan kinerja inovatif memiliki korelasi yang lemah. Keberadaan variabel moderasi kepuasan kerja semakin memperlemah hubungan variabel independen dan dependen.

Tujuan pemberdayaan *psychological empowerment* dan komunikasi yang baik dibutuhkan dalam mencapai kinerja yang inovatif. Namun, bangkitnya motivasi dan kepercayaan diri karyawan apabila tidak disertai dengan kemauan dan capaian serta tujuan yang jelas (Robertson, Caruana, and Ferreira 2023); maka peran dari *psychological empowerment* tidak akan berkontribusi untuk organisasi. Hal tersebut ditambah dengan perbedaan *treatment* yang dilakukan kepada setiap individu sehingga dapat membangkitkan ide dan motivasi mereka secara tepat.

Penelitian (Devina Putri Santoso and Anugerah Izzati 2022a)) menunjukkan bahwa inovasi akan memunculkan pemikiran untuk melakukan *championing* dengan penggambaran bahwa individu yang mendapatkan ide akan mengajak lingkungan dan dukungan untuk

menjalin mitra kerjasama dalam mewujudkan inovasi tersebut. Oleh karena itu dukungan lingkungan dan atasan merupakan *support system* terbaik dalam mewujudkan inovasi kerja. Pernyataan ini didukung oleh (Dewi and Alviani 2023); (Devina Putri Santoso and Anugerah Izzati 2022b); dan (Izzati, U. A., Handyaningrum, W. and Mulyana 2023)) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja inovasi karyawan. Apabila dukungan ini tidak diperoleh maka, kepuasan kerja karyawan akan menurun karena minimnya dukungan. Sehingga, apabila *psychological empowerment* sudah terealisasi namun tidak disertai dengan fasilitas pendukung yang konkrit maka ketercapaian kinerja inovasi tidak akan mengalami peningkatan. Kepuasan kerja yang menurun dan kekecewaan karyawan terhadap lingkungan, atasan dan fasilitas di tempat kerja menghambat dalam penciptaan ide inovasi dan penyerapan pengetahuan sehingga penurunan kepuasan akan melemahkan hubungan antar variabel.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, diskusi dan pembahasan yang telah dilakukan pada paragraf sebelumnya dapat disimpulkan bahwa hipotesis *Psychological Empowerment* dan Kinerja Inovatif karyawan perempuan di Kota Salatiga ditolak. Artinya tidak terdapat hubungan antara variabel *Psychological Empowerment* dan Kinerja Inovatif karyawan perempuan di Kota Salatiga. Hipotesis variabel Kepuasan Kerja mampu menjadi model variabel yang memoderasi antara hubungan *Psychological Empowerment* dan Kinerja Inovatif karyawan perempuan di Kota Salatiga ditolak sehingga dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja tidak dapat memoderasi hubungan variabel Kinerja Inovatif. Oleh karena itu, disarankan agar organisasi tidak hanya fokus pada pemberdayaan psikologis, tetapi juga memperhatikan penyediaan pelatihan keterampilan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, dan meningkatkan fasilitas yang memadai. Selain itu, penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi variabel lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi yang mungkin lebih relevan dalam konteks ini. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja inovatif dapat lebih terarah dan efektif.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, Momina, Muhammad Navedd Jabbar, and Mammona Nazli. 2024. "Effect Of Women Empowerment On Job Performance Of." *Journal, Contemporary Social, O F Review, Science* 02(04): 354–61.
- Ayoub, Dina, Dania Al-Akhras, Ghalia Na'anah, and Amro Al-Madadha. 2018. "The Relationship Between Psychological Empowerment and Creative Performance of Employees: Mediating Effect of Job Satisfaction in International Non-Governmental Organizations." *European Scientific Journal, ESJ* 14(20): 217.
- BPS. 2024. *Profil Ketenagakerjaan Kota Salatiga*.
- Degago, Esayas. 2014. "A Study on Impact of Psychological Empowerment on Employee Performance in Small and Medium Scale Enterprise Sectors." *European Journal of Business and Management* 6(27): 60-72.
- Devina Putri Santoso, Shintya, and Umi Anugerah Izzati. 2022. "Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Relationship Between Psychological Empowerment and Innovative Behavior of Teachers in Vocational High Schools." 10(02): 800–820.
- Dewi, Puspa, and Devi Alviani. 2023. "The Role of Women's Leadership Characteristics in

- Shaping Job Autonomy and Its Effects on Employee Innovation Performance.” *Jurnal Manajemen Bisnis* 14(2): 297–312.
- Gouwtama, Chaterine, and Toni Yoyo. 2025. “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemoderasi.” *eCo-Fin* 7(2): 607–22.
- Hernandes, Robin, and Ribhan. 2024. “Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Etis Terhadap Kinerja Tenaga Di Universitas Lampung.” *Jurnal Media Akademik (Jma)* 2(7): 3031–5220.
- I Nengah Aristana, Ni Made Dwi Puspitawati, and Putu Pradiva Putra Salain. 2024. “Determinasi Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Psikologis, Dan Berbagai Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.” *Journal of Applied Management Studies* 5(2): 268–82.
- Indrawati. 2024. “Hubungan Kinerja Guru Dan Motivasi Belajar Siswa Dengan Kinerja Belajar Siswa Studi Kasus Di Smk Putra Pertiwi, Tangerang Selatan, Banten.” *Journal Syntax Idea* 7(2): 107–15.
- Izzati, U. A., Handyaningrum, W., and O. P. . Mulyana. 2023. “Innovative Behavior in Elementary School Teachers.” *Studies in Learning and Teaching* 4(3): 469-479.
- Kristanto, Riko. 2024. STIE YKPN “Pengaruh Fleksibilitas Peran Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan.” *Stie Ykpn*.
- Llorente-Alonso, Marta, Cristina García-Ael, and Gabriela Topa. 2024. “A Meta-Analysis of Psychological Empowerment: Antecedents, Organizational Outcomes, and Moderating Variables.” *Current Psychology* 43(2): 1759–84. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04369-8>.
- Monje-Amor, Ariadna, Despoina Xanthopoulou, Nuria Calvo, and José Pablo Abeal Vázquez. 2021. “Structural Empowerment, Psychological Empowerment, and Work Engagement: A Cross-Country Study.” *European Management Journal* 39(6): 779–89.
- Nikpour, Amin. 2018. “Psychological Empowerment and Organizational Innovation: Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment.” *International Journal of Organizational Leadership* 7(2): 106–19.
- Nurimansjah, Ris Akiril, Mansyur Ramly, Syahrir Mallongi, and Roslina Alam. 2022. “The Intervention of Job Satisfaction in Influence the Empowering Leadership and Talent Management Toward Staff Performance.” *Jurnal Manajemen Bisnis* 9(1): 67–76.
- Oliveira, Tiago, Miguel Faria, Manoj Abraham Thomas, and Aleš Popovič. 2014. “Extending the Understanding of Mobile Banking Adoption: When UTAUT Meets TTF and ITM.” *International Journal of Information Management* 34(5): 689–703.
- Putri, Nirmala Manindra Dwi, Anwar Ma’ruf, and Sutinah Sutinah. 2020. “Pengaruh Leader-Member Exchange Dan Psychological Empowerment Terhadap Innovative Work Behavior: Review Sistematis.” *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 9(1): 156.
- Rahmatika, Arivatunimati, and Himah Firari. 2023. “Peran Psychological Empowerment Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.” *Rizquna* 01: 17–26.
- Robertson, Jeandri, Albert Caruana, and Caitlin Ferreira. 2023. “Innovation Performance: The Effect of Knowledge-Based Dynamic Capabilities in Cross-Country Innovation Ecosystems.” *International Business Review* 32(2): 101866. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.101866>.
- Sahadev, Sunil et al. 2024. “Psychological Empowerment and Creative Performance: Mediating Role of Thriving and Moderating Role of Competitive Psychological Climate.” *Journal of Business Research* 170(December 2020): 114310. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114310>.
- Spreitzer, G. M. “Taking Stock: A Review of More than Twenty Years of Research on

- Empowerment at Work.” In *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume I -Micro Approaches*, , 54– 72.
- Syani, Agus Ilham Akbar. 2019. 4 Skripsi UII “Pengaruh Aktivitas Inovasi Terhadap Kinerja Inovatif Dan Kinerja Perusahaan Pada Ukm Kerajinan Batik Di Yogyakarta.” UII.
- Taradita, I Gusti Ayu Sastria, and I Made Artha Wibawa. 2019a. “Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(6): 3417.
- Yurika, Emita, and Sry Rosita. 2022. “Pengaruh Servant Leadership Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi.” *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan* 11(03): 516–29.



**This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**