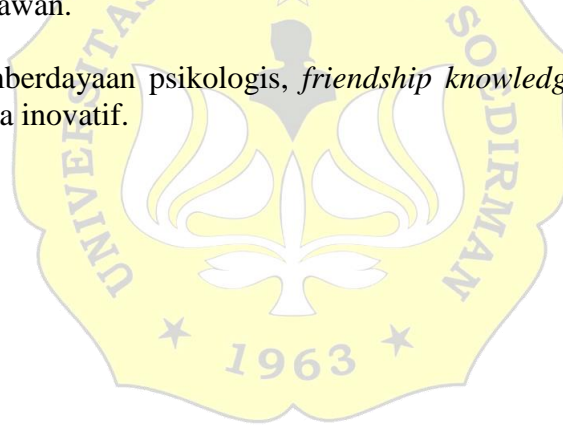


ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Riset ini juga melakukan pengembangan dan pengujian konstruk baru yaitu *friendship knowledge sharing* sebagai solusi atas kesenjangan hasil penelitian yang ditemukan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada 279 karyawan distro lokal yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* melalui instrumen kuesioner. Teknik analisis yang dipergunakan untuk menguji konstruk baru menggunakan AMOS-SEM. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa konstruk *friendship knowledge sharing* merupakan konstruk baru yang valid dan reliabel. Hasil penelitian juga membuktikan 1) pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, 2) pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap *friendship knowledge sharing*, 3) *friendship knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, 4) *friendship knowledge sharing* mampu memediasi pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini mengarahkan manajemen untuk menciptakan iklim berbagi pengetahuan dengan nilai persahabatan yang mampu mendorong perilaku kerja inovatif karyawan.

Kata kunci: pemberdayaan psikologis, *friendship knowledge sharing*, perilaku kerja inovatif.



ABSTRACT

This objective of this research is to examine the role of psychological empowerment on employees' innovative work behavior. This research also develops a new construct, namely friendship knowledge sharing as a solution to the research gaps in literature of psychological empowerment and innovative work behavior relationship. This study employed a self-administered questionnaire to survey 279 employees working in local fashion distro in the Special Region of Yogyakarta. The sampling technique was purposive sampling. The analytical technique used to test new constructs in the research model is AMOS-SEM. The findings of the study indicate that 1) psychological empowerment has a positive effect on friendship knowledge sharing 2) friendship knowledge sharing has a positive effect on innovative work behavior, 3) psychological empowerment has no effect on innovative work behavior, 4) friendship knowledge sharing has mediating effect on the relationship between psychological empowerment and innovative work behavior. This research recommends the management to create a knowledge-sharing climate with friendship values that can encourage innovative work behavior of employees.

Keywords: psychological empowerment, friendship knowledge sharing, innovative work behavior.

