

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Grand Theory

Penelitian ini berlandaskan pada teori *Job Demands–Resources (JD-R)* yang dikemukakan oleh (Bakker & Demerouti, 2008). Teori ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua karakteristik utama, yaitu *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan), yang secara bersama-sama memengaruhi kondisi psikologis serta kinerja individu. *Job demands* meliputi tekanan seperti target tinggi, beban kerja berat, dan tanggung jawab ganda yang sering dialami wanita karier. Sementara itu, *job resources* mencakup dukungan atasan dan rekan kerja, otonomi, serta *psychological empowerment* yang membuat individu merasa lebih berdaya. Teori *JD-R* menekankan bahwa ketersediaan *job resources* yang memadai dapat memicu proses motivasional menuju peningkatan *work engagement*, yaitu kondisi positif yang ditandai semangat, dedikasi, dan penyerapan diri dalam pekerjaan. Dengan demikian, teori ini relevan untuk menjelaskan bagaimana *psychological empowerment* mendorong *work engagement*, yang pada akhirnya memengaruhi *innovative work behaviour* pada wanita karier di kota Madiun.

Job demands merupakan aspek pekerjaan yang menuntut usaha fisik maupun psikologis secara berkelanjutan, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, serta konflik peran. Tuntutan ini berpotensi menimbulkan

kelelahan dan menurunkan kinerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Sebaliknya, *job resources* merupakan segala bentuk dukungan yang dapat membantu individu dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan, serta mendorong perkembangan diri (Bakker & Demerouti, 2008). Keseimbangan antara *job demands* dan *job resources* menjadi kunci utama terciptanya *work engagement* pada diri karyawan. Ketika *job resources* yang tersedia lebih dominan dibandingkan *job demands*, individu cenderung lebih termotivasi dan mampu menunjukkan perilaku kerja yang produktif, termasuk perilaku inovatif.

Menurut kerangka *JD-R Theory*, *job resources* memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan melalui motivational process. Proses ini menjelaskan bahwa ketersediaan sumber daya akan mendorong individu untuk lebih terlibat secara aktif dalam pekerjaan, sehingga menghasilkan berbagai outcome positif, seperti peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan perilaku inovatif (Bakker & Demerouti, 2008). Dengan kata lain, semakin tinggi *job resources* yang diterima karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka mengalami *work engagement* yang optimal. Kondisi *engaged* inilah yang kemudian menjadi pendorong utama munculnya *innovative work behaviour*, karena individu merasa memiliki energi, makna, dan fokus penuh terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini mengemukakan bahwa *psychological empowerment* dipandang sebagai salah satu bentuk *job resources* yang bersifat psikologis. *Psychological empowerment* mencerminkan kondisi di mana individu merasa

bahwa pekerjaannya memiliki makna (*meaning*), memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya (*competence*), memiliki kebebasan dalam menentukan cara kerja (*self-determination*), serta merasa bahwa pekerjaannya memberikan dampak (*impact*) (Spreitzer, 1995a). Ketika wanita karier memiliki tingkat *psychological empowerment* yang tinggi, mereka akan merasa lebih memiliki kontrol dan peran penting dalam pekerjaan yang dijalani. Perasaan berdaya ini kemudian memicu munculnya motivasi intrinsik yang kuat untuk terus berkembang dan berkontribusi secara aktif di tempat kerja. Dengan demikian, *psychological empowerment* menjadi fondasi awal yang mendorong wanita karier untuk terlibat penuh dalam pekerjaannya (*work engagement*) dan pada akhirnya menunjukkan perilaku inovatif (*innovative work behaviour*).

Berdasarkan *JD-R Theory*, *job resources* seperti *psychological empowerment* akan mendorong meningkatnya *work engagement*, yaitu kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan (*absorption*) dalam pekerjaan (Schaufeli et al., 2002). Individu yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, komitmen, serta keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaannya. Ketiga dimensi *work engagement* tersebut saling memperkuat dan menciptakan siklus positif yang berkelanjutan dalam diri karyawan. Akibatnya, karyawan yang *engaged* tidak hanya bertahan menghadapi tekanan kerja, tetapi juga aktif mencari peluang untuk berkontribusi secara inovatif demi kemajuan organisasi.

Work engagement berperan sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan antara *job resources* dan *outcome* kerja. Dalam konteks ini, individu yang *engaged* akan lebih terdorong untuk berkontribusi secara aktif, termasuk dalam menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan solusi, serta mengimplementasikan inovasi dalam pekerjaan. Hal ini tercermin dalam *innovative work behaviour*, yaitu perilaku individu yang berkaitan dengan penciptaan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru dalam lingkungan kerja (Jong & Hartog, 2010).

JD-R Theory menjelaskan bahwa *psychological empowerment* sebagai *job resources* memiliki pengaruh terhadap *innovative work behaviour* melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi. Semakin tinggi tingkat pemberdayaan psikologis yang dirasakan oleh wanita karier, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja yang pada akhirnya mendorong munculnya *innovative work behaviour*. Dengan kata lain, *work engagement* berperan sebagai jembatan yang menghubungkan rasa berdaya dengan *innovative work behaviour*. Tanpa adanya *work engagement* yang kuat, *psychological empowerment* saja belum cukup untuk menghasilkan ide-ide baru dan keberanian mengimplementasikannya. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa wanita karier tidak hanya merasa diberdayakan, tetapi juga benar-benar terlibat secara emosional dan mental dalam pekerjaannya sehari-hari.

B. Landasan Teori

1. *Innovative Work Behavior*

a. Pengertian *Innovative Work Behavior*

Innovative work behavior didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan secara sengaja oleh individu dalam organisasi, yang bertujuan untuk menciptakan, memperkenalkan, serta mengimplementasikan berbagai bentuk kebaruan meliputi ide, proses, prosedur, maupun produk yang pada akhirnya memberikan manfaat bagi organisasi (Akram et al., 2016) ; Farr, 2017). Definisi ini diperluas oleh (Momeni et al., 2014) yang menekankan bahwa *Innovative work behavior* tidak hanya berhenti pada tahap penciptaan ide, tetapi juga mencakup manajemen, pelaksanaan, dan implementasi ide-ide baru di tempat kerja yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Senada dengan itu (Janssen, 2000), memandang *Innovative work behavior* sebagai upaya sadar yang dilakukan individu untuk mengimplementasikan gagasan-gagasan baru dalam lingkungan kerja. Adapun Raykov (2014), menambahkan bahwa perilaku ini terwujud melalui 2 (dua) mekanisme utama, yaitu kreativitas dan transformasi pengetahuan, yang secara kolektif mengarah pada peningkatan kualitas pelaksanaan tugas oleh karyawan.

Menurut (Jong & Hartog, 2010), *Innovative work behavior* didefinisikan sebagai serangkaian upaya yang dilakukan individu untuk memperkenalkan gagasan, proses, atau produk baru yang bertujuan meningkatkan efisiensi operasional, kualitas pelayanan, maupun

kesesuaian produk dengan tuntutan pasar. Memperluas pemahaman dari definisi tersebut, para ahli mengemukakan bahwa *Innovative work behavior* sejatinya merupakan suatu proses yang terdiri atas beberapa tahapan berurutan. Berdasarkan sintesis dari (Damanpour & Schneider, 2006), (Jong & Hartog, 2010), serta (Yuan et al., 2010), *Innovative work behavior* dapat dipahami sebagai suatu proses yang berlangsung secara berurutan melalui 4 (empat) tahapan utama, yaitu eksplorasi ide, generasi ide, pengembangan ide, dan implementasi ide. Keempat tahapan ini mencerminkan perjalanan inovasi mulai dari pencarian peluang hingga realisasi kebaruan dalam organisasi.

b. Dimensi *Innovative work behaviour*

Menurut (Jong & Hartog, 2010), *Innovative work behaviour* terdiri dari beberapa indikator dari 4 (empat) dimensi yaitu sebagai berikut:

1) Eksplorasi Ide (*Idea Exploration*)

Tahap eksplorasi ide merupakan fondasi awal dari perilaku kerja inovatif. Pada tahap ini, individu secara aktif melakukan pencarian dan pengumpulan informasi dari berbagai sumber untuk mengidentifikasi peluang inovasi.

2) Generasi Ide (*Idea Generation*)

Tahap generasi ide merupakan proses kreatif di mana individu mulai menghasilkan gagasan-gagasan baru berdasarkan informasi yang telah dikumpulkan pada tahap eksplorasi.

3) Pengembangan Ide (*Idea Development*)

Tahap pengembangan ide merupakan proses pematangan gagasan, di mana ide-ide yang telah dihasilkan pada tahap sebelumnya diuji, disempurnakan, dan dibangun menjadi konsep yang lebih konkret.

4) Implementasi Ide (*Idea Implementation*)

Tahap implementasi ide merupakan tahap akhir sekaligus puncak dari proses *Innovative work behavior*, di mana ide yang telah dikembangkan diterapkan secara nyata dalam lingkungan kerja.

c. Indikator *Innovative Work Behaviour*

Menurut (Jong & Hartog, 2010), indikator *Innovative work behavior* meliputi beberapa dimensi:

1) Eksplorasi Ide (*Idea Exploration*)

a) Pemindaian Lingkungan (*Environmental Scanning*)

Individu secara sengaja memantau perkembangan eksternal, seperti tren pasar, teknologi baru, perubahan regulasi, maupun praktik terbaik (*best practices*) dari organisasi lain.

b) Pembelajaran Berkelanjutan (*Continuous Learning*)

Karyawan menunjukkan sikap terbuka terhadap pengetahuan baru dan berusaha memahami berbagai pendekatan alternatif yang dapat diterapkan dalam pekerjaan.

c) Identifikasi Masalah dan Kesenjangan (*Problem and Gap Identification*)

Individu memiliki kepekaan terhadap hambatan, inefisiensi, atau kebutuhan yang belum terpenuhi dalam proses kerja yang ada.

2) Generasi Ide (*Idea Generation*)

a) Pemikiran Divergen (*Divergent Thinking*)

Individu mampu menghasilkan berbagai alternatif solusi tanpa dibatasi oleh konvensi atau kebiasaan yang ada.

b) Kreativitas Aplikatif (*Applicative Creativity*)

Gagasan yang dihasilkan tidak hanya bersifat orisinal, tetapi juga relevan dan potensial untuk diterapkan dalam konteks pekerjaan.

c) Keberanian Mengemukakan Gagasan (*Idea Articulation*)

Karyawan berani menyampaikan ide-ide baru meskipun belum sepenuhnya sempurna, baik secara lisan maupun tertulis.

3) Pengembangan Ide (*Idea Development*)

a) Elaborasi dan Spesifikasi (*Elaboration and Specification*):

Individu mengembangkan ide secara lebih rinci, termasuk menentukan langkah-langkah implementasi, sumber daya yang dibutuhkan, serta indikator keberhasilan.

b) Uji Coba dan Eksperimen (*Trial and Experimentation*)

Karyawan melakukan uji coba skala kecil untuk menguji kelayakan dan suatu efektivitas ide sebelum di implementasikan secara luas.

c) Kolaborasi dan Pencarian Dukungan (*Collaboration and Support Seeking*)

Individu berusaha membangun koalisi, mencari masukan dari rekan kerja atau atasan, serta mengamankan dukungan yang diperlukan untuk mematangkan ide.

4) Implementasi Ide (*Idea Implementation*)

a) Realisasi Tindakan (*Action Realization*)

Individu mengubah ide menjadi tindakan nyata dengan menerapkan proses, prosedur, produk, atau layanan baru dalam pekerjaan sehari-hari.

b) Manajemen Perubahan (*Change Management*)

Karyawan terlibat dalam mengatasi hambatan implementasi, menyesuaikan dengan dinamika yang muncul, serta memastikan bahwa inovasi dapat diadopsi secara efektif.

c) Evaluasi dan Pelembagaan (*Evaluation and Institutionalization*)

Individu melakukan penilaian terhadap hasil implementasi dan berupaya agar inovasi yang berhasil dapat menjadi bagian dari praktik standar organisasi.

Menurut (Janssen, 2000), *Innovative work behaviour* memiliki 3 (tiga) indikator:

1) *Idea Generation*

Individu menghasilkan ide-ide baru yang berkaitan dengan peningkatan kinerja maupun penyelesaian masalah dalam pekerjaan.

2) *Idea Promotion*

Individu berupaya untuk meyakinkan rekan kerja atau atasan agar ide yang dimiliki dapat diterima dan didukung.

3) *Idea Realization*

Individu merealisasikan ide tersebut ke dalam bentuk tindakan nyata sehingga dapat memberikan hasil yang bermanfaat.

Menurut (Scott & Bruce, 1994), *Innovative work behaviour* mencakup beberapa indikator sebagai berikut:

1) Penciptaan ide baru

Individu mampu menghasilkan ide-ide kreatif dalam pekerjaan.

2) Pencarian dukungan

Individu berusaha mendapatkan dukungan dari rekan kerja maupun atasan untuk mengembangkan ide.

3) Implementasi ide

Individu menerapkan ide tersebut dalam pekerjaan sehari-hari.

4) Penerapan solusi inovatif

Individu mampu menggunakan ide tersebut sebagai solusi nyata dalam meningkatkan kinerja organisasi.

2. *Work Engagement*

a. Pengertian *Work Engagement*

Work Engagement didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan diri dalam pekerjaan Schaufeli & Bakker dalam Kim et al., (2019). Kondisi ini

tidak hanya sekadar kepuasan atau komitmen organisasi, melainkan keadaan pikiran yang lebih mendalam di mana individu mengekspresikan dirinya secara fisik, mental, dan emosional saat bekerja (Lai et al., 2020). Para ahli sepakat bahwa *Work Engagement* mendorong individu untuk memiliki motivasi intrinsik yang kuat, yang pada gilirannya memengaruhi perilaku kerja produktif seperti kreativitas dan inovasi Aydin dalam Sri & Gede (2023). Dalam konteks ini, karyawan yang terlibat cenderung tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga aktif menghasilkan ide-ide baru serta menunjukkan *Innovative work behaviour* yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi Bakker dalam Schaufeli & Bakker (2004).

Terbentuknya *Work Engagement* tidak terlepas dari dukungan sumber daya pekerjaan maupun sumber daya pribadi yang dimiliki individu. Kepemimpinan yang suportif, otonomi, serta pemberian umpan balik merupakan faktor eksternal yang mampu memicu rasa keterlibatan, sementara efikasi diri dan ketahanan berperan sebagai modal internal yang memperkuat kondisi tersebut (Xanthopoulou et al., 2009). Ketika karyawan merasa didukung melalui fasilitas kerja dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka, timbal balik yang muncul adalah peningkatan perilaku kerja yang optimal dan berkelanjutan (Aydin, 2022). Dengan demikian, *Work Engagement* menjadi jembatan penting yang menghubungkan kesejahteraan individu dengan keberlanjutan organisasi, karena karyawan yang terlibat secara

emosional dan kognitif cenderung lebih berkomitmen untuk mendukung serta berpartisipasi aktif dalam inisiatif keberlanjutan perusahaan. Berdasarkan pemahaman mengenai interaksi antara tuntutan dan sumber daya pekerjaan dalam membentuk keterikatan karyawan, maka dapat dikatakan bahwa penting bagi organisasi untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung.

b. Dimensi *Work Engagement*

Menurut (Schaufeli & Bakker, 2003), *Work Engagement* terdiri dari 3 (tiga) dimensi utama sebagai berikut:

1) Semangat (*Vigor*)

Vigor mencerminkan tingkat energi mental dan ketahanan yang tinggi saat bekerja. Karyawan dengan *vigor* tinggi tidak mudah lelah, tekun menghadapi kesulitan, dan memiliki keinginan kuat untuk menginvestasikan usahanya dalam pekerjaan. Dimensi ini memiliki hubungan erat dengan produktivitas. Ketika karyawan menunjukkan semangat yang tinggi, produktivitas organisasi pun meningkat, yang pada gilirannya berdampak positif pada kepuasan klien. Dengan kata lain, persepsi klien terhadap kualitas layanan atau produk sangat dipengaruhi oleh energi positif yang dipancarkan oleh karyawan.

2) Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi mengacu pada rasa keterlibatan yang mendalam terhadap pekerjaan, yang ditandai oleh antusiasme, inspirasi,

kebanggaan, dan rasa tantangan. Dalam konteks pelayanan, dedikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana klien memandang kualitas layanan yang diberikan. Karyawan yang berdedikasi cenderung menunjukkan komitmen yang tulus, sehingga menciptakan pengalaman positif yang dirasakan langsung oleh klien. Dedikasi menjadi jembatan emosional yang mengubah interaksi kerja biasa menjadi pengalaman yang berarti bagi pengguna jasa.

3) Penyerapan (*Absorption*)

Absorption adalah kondisi di mana seorang karyawan larut sepenuhnya dalam pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari tugas yang sedang dikerjakan. Penyerapan ini terbentuk secara alami seiring dengan akumulasi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Sebagaimana dijelaskan oleh (Madyaratri & Izzati, 2021), semakin lama seseorang berkecimpung dalam suatu bidang, semakin besar kemungkinan ia mencapai kondisi *flow* atau penyerapan penuh. Ketika dedikasi yang tinggi diiringi oleh kemampuan untuk terbenam dalam pekerjaan, maka akan tercipta siklus positif di mana kinerja karyawan mencapai titik optimal, yang pada akhirnya semakin memperkuat persepsi positif dari klien terhadap organisasi.

c. Indikator *Work Engagement*

Menurut (Schaufeli & Bakker, 2003), *Work Engagement* terdiri dari beberapa indikator dalam 3 (tiga) dimensi sebagai berikut:

1) Semangat (*Vigor*)

a) Tingkat energi dan Ketahanan yang tinggi

Karyawan yang memiliki *vigor* tinggi memancarkan energi positif secara konsisten dalam menjalankan tugas sehari-hari. Mereka tidak mudah lelah secara mental maupun fisik. Selain itu, mereka memiliki ketahanan (*resilience*), yaitu kemampuan untuk tetap produktif meskipun menghadapi tekanan waktu, beban kerja berat, atau tuntutan tugas yang kompleks.

b) Kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh

Individu dengan *vigor* tinggi tidak hanya bekerja sekedarnya (*minimum effort*), tetapi rela mengerahkan upaya penuh dalam setiap tugas yang diberikan. Mereka memiliki inisiatif untuk bekerja lebih dari apa yang diwajibkan (*extra role behavior*). Kesungguhan ini muncul dari motivasi internal, bukan karena paksaan atau pengawasan atasan.

c) Jangan mudah lelah

Karyawan yang merasa *engaged* secara mental mampu mempertahankan stamina kerja dalam durasi yang panjang tanpa mengalami kelelahan emosional atau fisik yang signifikan. Mereka dapat pulih dengan cepat setelah menyelesaikan tugas berat. Kondisi ini berbeda dengan *burnout*, di mana karyawan merasa terkuras habis.

d) Tetap gigih dalam menghadapi kesulitan

Vigor yaitu dapat mencerminkan suatu ketekunan (*perseverance*) saat menemui hambatan, kegagalan sementara, atau tugas yang rumit. Karyawan tidak mudah menyerah atau beralih ke tugas lain hanya karena sulit. Mereka terus mencoba berbagai pendekatan sampai menemukan solusi. Sikap gigih ini penting terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan inovasi dan pemecahan masalah.

2) *Dedication*

a) Perolehan rasa penting dari pekerjaan seseorang

Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan berharga, baik bagi dirinya sendiri, tim, maupun organisasi secara luas. Mereka tidak menganggap tugas-tugas yang dikerjakan sebagai aktivitas rutin yang sia-sia, melainkan sebagai kontribusi nyata yang memberikan dampak positif. Rasa penting ini menjadi fondasi motivasi internal yang kuat.

b) Perasaan Antusias

Antusiasme dalam konteks dedikasi berarti semangat yang terlihat secara *ekspresif* ketika menjalankan pekerjaan. Karyawan menunjukkan kegembiraan, energi positif, dan gairah saat membahas atau mengerjakan tugas-tugasnya. Mereka datang ke kantor dengan perasaan bersemangat, bukan dengan beban atau kewajiban semata.

c) Bangga dengan pekerjaan seseorang

Kebanggaan merupakan bentuk *afeksi* positif yang muncul ketika karyawan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan dan hasil kerjanya. Mereka merasa terhormat menjadi bagian dari organisasi atau profesi yang dijalannya. Kebanggaan ini mendorong karyawan untuk menjaga reputasi, kualitas kerja, dan nama baik organisasi karena secara emosional mereka merasa ikut memiliki setiap pencapaian.

d) Merasa terinspirasi dan tertantang olehnya

Dedikasi juga ditandai dengan rasa terinspirasi (mendapat dorongan positif) dan tertantang (melihat kesulitan sebagai peluang, bukan ancaman) dari pekerjaan itu sendiri. Karyawan tidak merasa bosan atau jenuh, melainkan terus menemukan alasan baru untuk berkembang. Tantangan justru dipandang sebagai sarana untuk belajar, berinovasi, dan mencapai potensi terbaik mereka.

3) *Absorption*

a) Keadaan sepenuhnya dan dengan senang hati tenggelam dalam pekerjaan seseorang

Absorption ditandai dengan keterlibatan total baik secara *kognitif* (pikiran) maupun emosional (perasaan) terhadap tugas yang sedang dikerjakan. Karyawan melakukan pekerjaannya dengan sepenuhnya (tidak setengah-setengah) dan dengan senang hati (bukan karena paksaan). Karyawan tidak merasa sedang

bekerja sebagai beban, melainkan seperti sedang melakukan aktivitas yang dinikmati. Pikiran mereka tidak kemana-mana atau melamun, tetapi benar-benar terpusat pada satu tugas.

- b) Memiliki kesulitan melepaskan diri darinya sehingga waktu berlalu dengan cepat

Ketika seseorang dalam kondisi *absorption*, mereka mengalami *distorsi persepsi* waktu. Jam terasa berlalu lebih cepat dari biasanya. Mereka sering terkejut saat melihat jam karena menyadari sudah berjam-jam bekerja tanpa terasa. Kesulitan melepaskan diri berarti bahwa meskipun secara teknis mereka bisa berhenti, seperti jam pulang kantor yang sudah tiba secara psikologis mereka berat untuk mengalihkan perhatian ke hal lain karena konsentrasi sedang dalam puncaknya.

- c) Seseorang melupakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya

Kondisi *absorption* menyebabkan penyempitan kesadaran terhadap rangsangan dari luar (*stimulus filtering*). Karyawan tidak menyadari suara-suara di sekitarnya, orang yang lewat, atau bahkan ketika namanya dipanggil. Bukan karena sengaja mengabaikan, melainkan karena kapasitas perhatian mereka sepenuhnya terserap oleh tugas yang kompleks dan menantang namun sesuai dengan kemampuan mereka. Lingkungan eksternal seolah memudar sementara dunia internal (tugas) menjadi sangat terang dan nyata.

Menurut (Attridge, 2009), *Work engagement* memiliki 3 (tiga) indikator:

1) *Involved*

Terlibat (*involved*) artinya individu tersebut menunjukkan keterlibatan aktif dalam setiap tugas yang mereka lakukan sehingga merasa pekerjaannya bukan sekadar rutinitas biasa tetapi sesuatu yang menyita perhatian dan usaha lebih dari mereka secara pribadi.

2) *Committed*

Komitmen individu dalam pekerjaannya dan organisasinya. Hal ini berarti individu merasa terikat secara emosional terhadap tujuan dan nilai perusahaan, serta berusaha mempertahankan kualitas kerja dan keberlanjutan kontribusinya dalam jangka panjang.

3) *Enthusiasm and passion*

Perasaan bergairah, termotivasi, dan bersemangat saat melakukan pekerjaan sehingga mereka menunjukkan rasa sukacita dan gairah berkelanjutan terhadap pekerjaan yang dikerjakan, bahkan sering kali melampaui apa yang secara formal diharapkan.

Menurut (Saks, 2006), *Work engagement* memiliki 2 (dua) domain indikator yaitu sebagai berikut:

1) *Job engagement*

Seseorang karyawan digambarkan sangat terikat pada pekerjaan yang sedang dikerjakan, menunjukkan adanya

keterlibatan *kognitif*, emosional, dan perilaku dalam tugas sehari-hari sehingga mereka cenderung fokus penuh, menunjukkan kegairahan dalam proses kerja, serta merasa pekerjaan itu sendiri sangat penting bagi mereka.

2) *Organizational engagement*

Organizational engagement berfokus pada hubungan antara individu dengan organisasi secara keseluruhan. Indikator ini tercermin ketika karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan, serta memiliki rasa loyalitas yang tinggi sehingga mereka tidak hanya bekerja untuk menyelesaikan tugas tetapi juga mendukung visi dan misi organisasi yang lebih luas.

3. *Psychological Empowerment*

a. Pengertian *Psychological Empowerment*

Psychological Empowerment adalah suatu konsep yang tidak sederhana ia memiliki beragam sisi (*multidimensional*) yang kompleks, mencakup berbagai sisi yang saling terkait. Konsep *Psychological empowerment* Apabila diimplementasikan secara optimal dalam organisasi, konsep ini berperan sebagai instrumen fundamental dalam menumbuhkan motivasi intrinsik karyawan, mendorong kreativitas, serta membangun keterikatan emosional yang kuat antara individu dengan perusahaan tempat mereka bernaung (Hirmawan et al., 2023).

Mekanisme kerja *Psychological empowerment* ini beroperasi melalui pergeseran sumber motivasi dari faktor eksternal seperti instruksi atasan maupun *insentif* material menuju motivasi intrinsik yang bersumber dari tugas itu sendiri. Selain itu, Menurut (Kusumaputri & Gustia, 2022) ia mengemukakan bahwa ketika seorang pekerja mempersepsikan kebermaknaan dalam pekerjaannya (*meaning*), meyakini kapabilitas dirinya (*competence*), menikmati otonomi dalam bertindak (*self-determination*), serta melihat kontribusinya memberikan dampak signifikan (*impact*), maka terbentuklah dorongan internal yang kuat untuk mencapai kinerja setinggi mungkin. Dengan demikian, keempat dimensi *psychological empowerment* tersebut menjadi mekanisme penghubung yang menjelaskan bagaimana penerapan konsep ini secara efektif dapat menghasilkan sumber daya manusia yang termotivasi secara intrinsik, kreatif, dan berkomitmen terhadap organisasi.

Konsep *psychological empowerment* yang diuraikan oleh (Hirmawan et al., 2023) serta (Kusumaputri & Gustia, 2022) berakar pada landasan *teoretis* yang dikembangkan oleh (Spreitzer, 1995a). (Spreitzer, 1995a) mendefinisikan bahwa, *psychological empowerment* sebagai bentuk motivasi internal yang menggambarkan sejauh mana individu memaknai dan menghayati perannya dalam lingkungan kerja. Berbeda dengan pandangan yang menyamakannya sekadar sebagai pelimpahan wewenang dari manajemen, konsep ini justru menekankan

pada persepsi aktif karyawan terhadap kapabilitas dan peran mereka sendiri. Adapun dimensi untuk mengukur konstruk ini, Spreitzer merumuskannya ke dalam empat dimensi utama, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

b. Dimensi *Psychological empowerment*

1) Kebermaknaan (*Meaning*)

Dimensi ini berbicara tentang nilai emosional dan idealisme dalam pekerjaan. Seseorang mengalami kebermaknaan ketika mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan setiap hari benar-benar berharga, tidak hanya bagi diri sendiri tetapi juga bagi perusahaan atau lingkungan sekitar. Ini terjadi ketika terdapat keselarasan antara keyakinan pribadi, standar etika, dan nilai-nilai yang dianut dengan tuntutan serta tujuan dari peran pekerjaan yang diemban.

2) Kompetensi (*Competence*)

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan diri (*self-efficacy*) terhadap kapabilitas yang dimiliki. Seorang karyawan yang merasa diberdayakan secara psikologis memiliki keyakinan kuat bahwa mereka mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan tingkat keterampilan yang tinggi. Mereka merasa percaya diri menghadapi tantangan teknis dalam peran mereka. Dimensi ini menekankan bahwa pemberdayaan tumbuh ketika seseorang merasa "saya memiliki kemampuan, pengetahuan, atau keahlian yang dibutuhkan untuk sukses dalam peran ini."

3) Penentuan Diri (*Self-determination*)

Dimensi ini mencerminkan otonomi atau kebebasan dalam bertindak. Seseorang yang memiliki penentuan diri yang tinggi merasakan adanya kontrol terhadap proses kerja mereka. Mereka diberi ruang untuk menjadi otentik (menjadi diri sendiri) tanpa harus terikat pada prosedur yang terlalu kaku, serta memiliki wewenang untuk mengambil inisiatif mengenai bagaimana, kapan, atau dengan metode apa sebuah pekerjaan diselesaikan. Inti dari dimensi ini adalah kebebasan untuk memilih cara tanpa harus selalu menunggu instruksi detail dari atasan.

4) Dampak (*Impact*)

Dimensi ini adalah perasaan bahwa tindakan yang dilakukan seseorang benar-benar membawa perubahan atau berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Seorang individu merasa diberdayakan ketika mereka melihat kontribusi mereka mampu mempengaruhi hasil-hasil penting, baik itu dalam skala strategis (seperti keputusan besar perusahaan), operasional (seperti kelancaran proses produksi), maupun administratif (seperti perubahan kebijakan internal).

c. Indikator *Psychological empowerment*

Menurut (Spreitzer, 1995a), terdiri dari beberapa indikator dalam 4 (empat) dimensi sebagai berikut:

1) *Meaning*

a) Pekerjaan penting bagi nilai pribadi

Menggambarkan sejauh mana individu menilai bahwa pekerjaannya memiliki nilai dan relevansi pribadi. Individu yang tinggi pada indikator ini merasakan pekerjaan yang dilakukan bukan sekadar rutinitas, melainkan sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip pribadinya. Hal ini membuat individu merasa pekerjaannya bermakna dan memberi tujuan hidup yang lebih luas.

b) Pekerjaan memberikan tujuan dan motivasi

Menekankan bahwa pekerjaan memberi arah dan motivasi intrinsik untuk menyelesaikan tugas. Individu merasa terdorong untuk bekerja dengan sungguh-sungguh karena tugasnya bukan sekadar kewajiban, tetapi juga memberi kepuasan dan motivasi untuk mencapai tujuan personal maupun profesional.

c) Pekerjaan relevan dengan prinsip pribadi

Menjelaskan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan konsisten dengan prinsip atau keyakinan yang diyakini individu. Hal ini membuat individu merasa nyaman dan selaras dengan pekerjaannya, sehingga mereka dapat bekerja dengan integritas dan komitmen tinggi.

d) Pekerjaan memberi kepuasan personal

Menandakan bahwa pekerjaan menghasilkan perasaan puas dan berarti bagi individu. Individu yang merasakan kepuasan personal dari pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaannya.

2) *Competence*

a) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik

Menunjukkan keyakinan individu bahwa mereka mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Individu yang tinggi kompetensinya merasa yakin dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan mampu menghadapi tantangan yang muncul di lingkungan kerja.

b) Kepercayaan diri dalam menggunakan keterampilan

Menekankan bahwa individu percaya diri dalam memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Keyakinan ini membuat mereka lebih siap menghadapi tugas yang kompleks dan mengambil inisiatif bila diperlukan.

c) Percaya diri menghadapi tantangan

Menekankan kemampuan individu untuk tetap percaya diri saat menghadapi hambatan atau situasi yang menantang. Individu yang tinggi pada indikator ini tidak mudah terintimidasi atau ragu, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan konsisten.

d) Penguasaan keterampilan terkait pekerjaan

Menggambarkan sejauh mana individu merasa menguasai aspek teknis maupun non-teknis dari pekerjaannya. Penguasaan keterampilan ini memberi rasa aman dan kompeten dalam bekerja, sehingga individu dapat mengambil keputusan yang tepat di tempat kerja.

3) *Self-determination*

a) Kebebasan menentukan cara kerja

Menunjukkan sejauh mana individu dapat memilih metode atau strategi sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Individu merasa memiliki kontrol terhadap bagaimana tugas dikerjakan, yang meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan dalam bekerja.

b) Kemandirian dalam mengambil Keputusan

Menekankan sejauh mana individu dapat membuat keputusan terkait pekerjaannya tanpa terlalu bergantung pada orang lain. Hal ini memberi rasa tanggung jawab penuh dan membuat individu lebih proaktif dalam pekerjaan.

c) Kontrol terhadap proses kerja pribadi

Menggambarkan bahwa individu dapat mengatur alur kerja mereka sendiri, termasuk menentukan prioritas, waktu, dan cara pelaksanaan tugas. Individu yang merasa memiliki kontrol lebih cenderung kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

d) Otonomi dalam menyelesaikan tugas

Menekankan kemampuan individu untuk bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Individu yang tinggi pada indikator ini merasa mereka memiliki kebebasan untuk memutuskan langkah dan strategi yang tepat, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen.

4) *Impact*

a) Tindakan individu berdampak pada hasil organisasi

Menunjukkan bahwa keputusan dan tindakan individu dapat memengaruhi hasil tim atau organisasi. Individu merasa kontribusinya penting, sehingga pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai nyata bagi keberhasilan organisasi.

b) Kontribusi terhadap keberhasilan tim atau organisasi

Menekankan bahwa pekerjaan yang dilakukan mampu membawa perubahan positif dan mendukung pencapaian tujuan tim maupun organisasi. Individu merasa peran mereka dihargai dan diakui dalam konteks tim.

c) Peran penting dalam proses kerja tim

Menandakan bahwa individu merasa posisinya dibutuhkan dalam tim, dan keberadaan mereka memengaruhi jalannya kegiatan kelompok. Hal ini meningkatkan rasa tanggung jawab serta keterlibatan dalam pekerjaan.

d) Dampak terhadap pencapaian tujuan organisasi

Menggambarkan bahwa pekerjaan individu tidak hanya penting bagi dirinya sendiri, tetapi juga memberi kontribusi langsung terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Individu merasa bahwa setiap tindakan yang dilakukan memiliki efek nyata pada hasil akhir.

Menurut (Thomas & Velthouse, 2014), *Psychological empowerment* memiliki 4 (empat) indikator yaitu:

1) *Choice* (Kebebasan memilih tindakan)

Menunjukkan bahwa individu memiliki persepsi tentang kebebasan untuk memilih kapan dan bagaimana mereka memulai serta mengatur tindakan mereka sendiri dalam pekerjaan. Ini mencerminkan otonomi dan kemampuan untuk mengatur tindakan tanpa terlalu bergantung pada arahan dari luar.

2) *Persepsi mengenai tujuan tugas (Task Meaningfulness)*

Menggambarkan sejauh mana individu memandang tugas yang dilakukan memiliki tujuan yang penting. Individu yang tinggi pada indikator ini merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki signifikansi serta sesuai dengan nilai dan tujuan pribadi, sehingga pekerjaan tersebut memotivasi mereka untuk berperan aktif.

3) *Kognisi kompetensi (Task Competence)*

Menunjukkan keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan atau keterampilan untuk menjalankan tugas pekerjaan

dengan baik. Individu merasakan bahwa mereka memiliki sumber daya yang cukup, pengetahuan, dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tuntutan tugas.

4) Pengaruh terhadap hasil organisasi (*Task Impact*)

Mencerminkan sejauh mana individu merasa bahwa tindakan mereka menghasilkan efek nyata terhadap tujuan, proses, atau hasil organisasi. Individu yang tinggi dalam indikator ini merasakan bahwa kontribusi dan pekerjaannya membawa perubahan atau hasil yang berdampak.

Menurut (Menon, 2001), *Psychological empowerment* memiliki 3 (tiga) indikator yaitu:

1) *Perceived Control* (Kontrol yang Dirasakan)

Perceived control menggambarkan sejauh mana individu merasa memiliki kontrol atas apa yang terjadi di pekerjaannya. Bukan hanya tugas yang diberikan, tetapi kemampuan untuk mengatur keputusan kerja, alur kegiatan, serta membuat pilihan terkait strategi kerja sehari-hari. Ketika individu merasa punya kontrol yang kuat, mereka melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang bisa mereka pengaruhi secara aktif, bukan sekadar mengikuti instruksi dari orang lain. Rasa kontrol ini membuat individu merasa tanggung jawab dan otoritas pribadi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan, sehingga meningkatkan rasa pemberdayaan psikologis dirinya.

2) *Perceived Competence* (Kompetensi yang Dirasakan)

Perceived competence menunjukkan keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan, keterampilan, dan kapasitas untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik. Ini bukan sekedar kemampuan teknis, tetapi juga mewakili kepercayaan diri yang dimiliki individu ketika menghadapi tantangan pekerjaan. Ketika seseorang merasa kompeten, ia lebih cenderung menghadapi tugas sulit dengan percaya diri, mengambil inisiatif baru, dan menunjukkan kinerja terbaiknya karena yakin bahwa ia mampu menjalankan apa pun yang menjadi tanggung jawabnya. *Perceived competence* ini juga berkaitan erat dengan keyakinan pribadi bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan hasil yang efektif dan bernilai.

3) *Goal Internalisation* (Internalisasi Tujuan / Energi untuk Tujuan Penting)

Goal internalisation menggambarkan sejauh mana individu memusatkan energinya pada tujuan yang mereka anggap berharga atau penting secara pribadi. Ini bukan sekedar melakukan pekerjaan yang diminta, tetapi benar-benar merasa tergerak dan terdorong untuk mencapai tujuan yang mereka anggap berharga. Ketika tujuan pekerjaan diinternalisasikan, individu merasa energinya terfokus dan dimotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi intrinsik), sehingga pekerjaan tidak hanya dijalankan karena kewajiban, melainkan karena adanya dorongan batin untuk mencapai hasil yang bermakna.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian pada hakikatnya merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan informasi serta menyajikannya dalam bentuk yang dapat dipahami dan dipertanggungjawabkan. Sebagaimana dikemukakan oleh (Dukeshire & Thurlow, 2010) penelitian didefinisikan sebagai pengumpulan dan penyajian informasi yang dilakukan secara terstruktur dan metodis, sehingga hasil yang diperoleh memiliki kejelasan dan ketepatan. Lebih lanjut, (Creswell, 2014) memperluas pemahaman tersebut dengan menyatakan bahwa metode penelitian tidak hanya terbatas pada proses pengumpulan data, tetapi juga mencakup cara-cara dalam menganalisis dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan. Dengan kata lain, penelitian merupakan suatu rangkaian kegiatan yang utuh dan terencana mulai dari pengumpulan, analisis, hingga penarikan makna dari data yang semuanya dirancang secara sistematis untuk menjawab permasalahan yang sedang dikaji. Sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2022), keberadaan penelitian terdahulu berfungsi sebagai landasan atau acuan yang dapat digunakan untuk memperkuat argumen, membandingkan hasil temuan, serta menunjukkan posisi penelitian dalam khasanah ilmu pengetahuan.

Untuk memberikan gambaran dan kerangka pemikiran dalam penelitian maka perlu kiranya untuk membahas hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai acuan dalam membandingkan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu sehingga akan menghasilkan suatu analisa yang sesuai dengan teori dan penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu seperti yang dijelaskan bawah ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Bhatnagar, (2012) <i>Management of innovation: role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context</i> <i>International journal of HUMAN RESOURCES Management</i>	1. Menguji kaitan antara <i>psychological empowerment, work engagement, innovation</i> dan <i>turnover intention in the Indian context</i> ?	1. <i>Psychological Empowerment</i> (independent), 2. <i>Innovation</i> (dependent) 3. <i>Work Engagement</i> (mediasi) 4. <i>Turnover Intention</i> (intervening).	1. Populasi : 241 manajer di India 2. Alat Analisis: SPSS dan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> - AMOS.	<i>Psychological empowerment</i> berhubungan dengan <i>inovasi, dan work engagement</i> berperan sebagai mediator.
2.	Suryani et al., (2024) Pengaruh Pemberdayaan Psikologi terhadap Perilaku Inovatif Jurnal ekonomi dan bisnis, Universitas Syiah Kuala, Indonesia.	1. Menguji bagaimana hubungan antara pemberdayaan psikologis, perilaku kerja inovatif, dan motivasi intrinsik sebagai mediator ?	1. Pemberdayaan Psikologis (independent), 2. Perilaku Inovatif (dependent), 3. Motivasi Intrinsik (mediasi).	1. Populasi: Karyawan di Perguruan Tinggi. 2. Alat Analisis: Kuesioner survei dengan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>).	Pemberdayaan psikologis secara signifikan mempengaruhi perilaku kerja inovatif melalui motivasi intrinsik sebagai intervening.
3.	Reviana et al., (2026) <i>Innovative Behavior: The Role of Self-Efficacy</i>	1. Menganalisis bagaimana pengaruh <i>self-efficacy</i>	1. <i>Self-Efficacy</i> (independent),	1. Populasi : 155 karyawan Gen Z di tiga kota	<i>Self-efficacy</i> berdampak signifikan pada

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>and Work Engagement of Gen Z employees</i> Telaah Bisnis Vol. 26 No. 2.	terhadap perilaku inovatif dengan mediasi <i>work engagement</i> pada karyawan Gen Z ?	2. <i>Innovative Behavior</i> (dependen), 3. <i>Work Engagement</i> (mediasi).	Jawa Timur 2. Alat Analisis: <i>SmartPLS (PLS-SEM)</i> .	<i>Innovative Behavior</i> , dengan <i>Work Engagement</i> sebagai mediator.
4.	Viani et al.,(2023) <i>Psychological Capital dan Psychological Empowerment terhadap Perilaku Kerja Inovatif</i> SOUL: Jurnal Ilmiah Psikologi Vol. 15 No. 2.	1. Menguji bagaimana signifikansi pengaruh <i>Psychological Capital dan Psychological Empowerment</i> terhadap Perilaku Kerja Inovatif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan ?	1. <i>Psychological Capital, Psychological Empowerment</i> (independen) 2. Perilaku Kerja Inovatif (dependen)	1. Populasi : 56 karyawan Arabian Mitra Abadi Company (Total Sampling) 2. Alat Analisis: Regresi Linear Berganda.	<i>Psychological Capital</i> dan <i>Psychological Empowerment</i> secara positif dan signifikan mempengaruhi perilaku kerja Inovatif.
5	Rahman, (2025) <i>Unraveling the Mechanisms : Work Engagement as a Mediator between Psychological Empowerment and Innovative Work Behavior</i> IJAEAM Vol. 3 No. 5.	1. Meneliti bagaimana peran mediasi <i>Work Engagement</i> dalam hubungan antara pemberdayaan <i>Psychological Empowerment</i> and <i>Innovative Work Behavior</i> di sektor telekomunikasi ?	1. <i>Psychological Empowerment</i> (Independen) 2. <i>Work Engagement</i> (Mediasi) 3. <i>Innovative Work Behavior</i> (Dependen).	1. Populasi: 55 tenaga kependidikan di UIN Antasari Banjarmasin 2. Alat Analisis: SEM-PLS.	<i>Psychological Empowerment</i> secara signifikan memprediksi <i>work engagement</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i> , <i>Work Engagement</i> terbukti sebagai mediator.

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Aristana et al., (2024) Determinasi Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Psikologis dan Berbagai Pengetahuan terhadap Perilaku Kerja Inovatif JAMMS Vol. 5 No. 2.	1. Menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis, dan berbagai pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif ?	1. Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Psikologis, Berbagai Pengetahuan (independen), 2. Perilaku Kerja Inovatif (dependen).	1. Populasi: 325 karyawan sektor telekomunikasi di Bangladesh 2. Alat Analisis: <i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i> .	Pemberdayaan psikologis dan berbagai pengetahuan berpengaruh signifikan, namun kepemimpinan transformasional tidak.
7.	Manindra et al., (2020) Pengaruh <i>Leader-Member Exchange</i> dan <i>Psychological Empowerment</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> : Review Sistematis. Review Sistematis. Vol. 9 No. 1.	1. Mencari tahu pengaruh <i>leader-member exchange</i> dan <i>Psychological Empowerment</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> ?	1. <i>Leader member exchange, Psychological Empowerment</i> (independen), dan 2. <i>Innovative Work Behavior</i> (dependen).	1. Populasi: 20 artikel penelitian dari Google Scholar 2. Alat Analisis: <i>Systematic Literature Review (SLR)</i> .	<i>Innovative Work Behavior</i> didorong secara positif melalui pertukaran pemimpin-anggota (<i>Leader member exchange</i>) dan <i>Psychological Empowerment</i> .
8.	Suprpto et al., (2024) <i>Innovative Work Behavior in Hospitality Industry: The Role of Psychological</i>	1. Mengeksplorasi bagaimana <i>Innovative Work Behavior</i> dikonstruksi melalui	1. <i>Psychological Empowerment</i> (independen), 2. <i>Innovative Work Behavior</i>	1. Populasi: 205 karyawan hotel bintang 3-5 (minimal kerja 1 tahun)	<i>Psychological Empowerment</i> tidak berpengaruh langsung secara signifikan, namun signifikan melalui

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>al Empowerment and Work Engagement</i> Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 10 No. 1.	<i>Psychological Empowerment and Work Engagement</i> di industri perhotelan ?	(dependen) 3. <i>Work Engagement</i> (mediasi).	2. Alat Analisis: <i>SmartPLS</i> .	mediasi <i>work engagement</i> .
9,	Kusumaputri & Gustia,(2022) <i>Innovative Behavior of Indonesian Pharmaceutical Employees: The Role of Psychological Empowerment and Leadership</i> <i>Psikologika</i> Vol. 27 No. 1.	1. Menentukan sejauh mana <i>Psychological Empowerment</i> mempengaruhi <i>Innovative Behavior</i> dengan kepemimpinan sebagai moderator ?	1. <i>Psychological Empowerment</i> (Independen) 2. <i>Innovative Behavior</i> (Dependen), 3. Kepemimpinan <i>Transformational & Transaksional</i> (Moderator).	1. Populasi: 115 karyawan perusahaan farmasi di sepuluh kota di Indonesia 2. Alat Analisis: <i>Subgroup analysis dan Moderated Regression Analysis (MRA)</i> .	<i>Psychological empowerment</i> berhubungan dengan <i>Innovative Behavior</i> Kepemimpinan <i>transformational</i> memiliki efek yang lebih kuat dibandingkan kepemimpinan <i>transaksional</i> .
10.	Khoilidyah & Laili,(2025) Pengaruh <i>Psychological Empowerment</i> Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> Tenaga Pemasaran Proceedings of Symposium Vol. 4.	1. Mengetahui pengaruh <i>psychological empowerment</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> pada tenaga pemasaran properti ?	1. <i>Psychological Empowerment</i> (independen) 2. <i>Innovative Work Behavior</i> (dependen).	1. Populasi: 270 tenaga pemasaran properti di Jember (Quota Sampling) 2. Alat Analisis: <i>Analisis Regresi (SPSS 22)</i> .	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Psychological Empowerment</i> dengan <i>Innovative Work Behavior</i>
11.	Nabila & Mansyur,(2026)	1. Menganalisis bagaimana	1. <i>Psychological Empowerment</i>	1. Populasi: Karyawan PT Aji	<i>Psychological empowerment, job</i>

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>The Role of Psychological Empowerment, Job Characteristic, and Reward System on Innovative Behavior</i> Golden Ratio of HRM Vol. 6 No. 1.	a Psychological Empowerment, Job Characteristic, and Reward System mempengaruhi Innovative Behavior ?	ent, Job Characteristic, Reward System (Independen), 2. Innovative Work Behavior (Dependen)	Putra Jaya 2. Alat Analisis: Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS.	<i>characteristics</i> , dan skema insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap praktik kerja kreatif.
12.	Gultom et al., (2022) <i>The Influence of Proactive Behavior and Psychological Empowerment on Innovative Work Behavior: Moderating Role of Job Characteristic</i> Journal of World Science Vol. 1 No. 9.	1. Menganalisis bagaimana pengaruh Proactive Behavior and Psychological Empowerment terhadap Innovative Work Behavior dengan Job Characteristic sebagai moderator ?	1. <i>Proactive Behavior, Psychological Empowerment</i> (independen) 2. <i>Innovative Work Behavior</i> (dependen) 3. <i>Job Characteristic</i> (mediasi).	1. Populasi: Karyawan Generasi Y di Otoritas Jasa Keuangan (OJK/IFS A) 2. Alat Analisis: Metode Kuantitatif.	Menganalisis pengaruh <i>Proactive Behavior, Psychological Empowerment</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> , yang dimoderasi oleh karakteristik pekerjaan. sebagai moderator.
13.	Miagina et al., (2025) <i>The Role of Job Crafting, Work Autonomy, Psychological Empowerment</i>	1. Menganalisis bagaimana peran Job Crafting, Work Autonomy, Psychological Empowerment	1. <i>Job Crafting, Work Autonomy, Psychological Empowerment</i> (independen),	1. Populasi: 350 responden karyawan startup teknologi di Indonesia	<i>Job crafting</i> dan <i>psychological empowerment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Innovative Work</i>

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>nt in Enhancing Innovative Work Behavior Among Employees in Tech Startup Indonesia</i> Sultanist Vol. 13 No. 2.	<i>Empowerment</i> dalam meningkatkan <i>Innovative Work Behavior</i> pada karyawan <i>tech startup</i> di Indonesia ?	2. <i>Innovative Work Behavior</i> (dependen).	2. Alat Analisis: <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> .	<i>Behavior</i> . Namun, <i>Work Autonomy</i> tidak memiliki pengaruh signifikan.
14.	Priyatama et al., (2026) <i>The Effect of Psychological Empowerment on Innovative Behavior with Transformational Leadership Style as Moderator Variable</i> Faculty of Psychology, UIN SGD.	1. Menganalisis bagaimana pengaruh <i>psychological empowerment</i> terhadap <i>Innovative Behavior</i> dengan gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderator pada karyawan BUMN ?	1. <i>Psychological Empowerment</i> (independen), 2. <i>Innovative Behavior</i> (dependen) 3. <i>Transformational Leadership Style</i> (moderasi).	1. Populasi: 35 karyawan BUMN dengan kriteria tertentu 2. Alat Analisis: <i>Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS)</i> .	Terdapat pengaruh <i>Psychological Empowerment</i> terhadap <i>Innovative Behavior</i> , Gaya kepemimpinan Transformasional juga memoderasi pengaruh tersebut.
15.	Kaharuddin et al., (2024) <i>Analysis of Self-Efficacy, Organizational Justice, and Psychological Empowerment as Predictors</i>	1. Menganalisis bagaimana pengaruh <i>Self-Efficacy</i> , <i>Organizational Justice</i> , and <i>Psychological Empowerment</i>	1. <i>Self-Efficacy</i> , <i>Organizational Justice</i> , dan <i>Psychological Empowerment</i> (independen) 2. <i>Innovative Work</i>	1. Kuantitatif 3. Survei pada karyawan perbankan pemerintah di Sumatera Utara.	<i>Self-Efficacy</i> , <i>Organizational Justice</i> , dan <i>Psychological Empowerment</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Innovative Work</i>

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	IJSSB Vol. 8 No. 1.	ment terhadap Innovative work behaviour di bank pemerintah ?	Behavior (dependen). 4.		Behavior karyawan.
16.	Rafiqah & Khair, (2025) <i>The Influence of Work Life Balance and Psychological Empowerment on Innovative Work Behavior Mediated by Employee Engagement</i> AMAR Vol. 9 No. 1.	1. Menganalisis bagaimana pengaruh Work Life Balance and Psychological Empowerment terhadap Innovative Work Behavior dengan mediasi Employee Engagement di PT Sinar Sosro?	1. <i>Work Life Balance, Psychological Empowerment</i> (independen), 2. <i>Employee Engagement</i> (mediasi), 3. <i>Innovative Work Behavior</i> (dependen).	1. Populasi: 103 karyawan PT Sinar Sosro Tbk, Kota Medan 3. Alat Analisis: PLS (Partial Least Square) 4.0.	<i>Work-life balance</i> dan <i>Psychological Empowerment</i> berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> baik secara langsung maupun melalui mediasi keterikatan karyawan (<i>employee engagement</i>).
17.	Anggreni et al., (2022) <i>The Effect of Psychological Empowerment on Psychological Capital and Innovative Work Behavior</i> IJBMER.	1. Bagaimana peran Psychological Capital dalam memediasi pengaruh Psychological Empowerment terhadap Innovative Work Behavior ?	1. <i>Psychological Empowerment</i> (Independen) 2. <i>Innovative Work Behavior</i> (Dependen) 3. <i>Psychological Capital</i> (Mediasi).	1. Kuantitatif, 2. 168 karyawan pemasaran BPR Lestari Bali 3. SEM-PLS.	<i>Psychological Capital</i> secara parsial pengaruh <i>Psychological Empowerment</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> .

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
18.	Surya et al., (2022) <i>Developing innovative work behavior: The influence of psychological empowerment and intergenerational learning</i> Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 25 No. 2.	1. Menguji bagaimana pengaruh pemberdayaan <i>psychological empowerment and intergenerational learning</i> terhadap <i>innovative work behavior</i> dosen dengan iklim keragaman usia sebagai mediasi ?	1. <i>Psychological empowerment and intergenerational learning</i> (Independen) 2. <i>Innovative work behavior</i> (Dependen) 3. Iklim Keragaman Usia (Mediasi).	1. Kuantitatif (Eksplanatori), 2. <i>Accidental Sampling</i> (152 responden), <i>SmartPLS</i>	<i>Psychological empowerment</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>Innovative work behavior</i> , Iklim keragaman usia bukan variabel mediasi sepenuhnya.
19.	Nugroho et al., (2022) <i>Kepemimpinan Autentik dan Perilaku Inovatif: Keterikatan Kerja Sebagai Mediasi.</i> Jurnal Ekonomika dan Bisnis Vol. 2 No. 1.	1. Meneliti bagaimana peran keterikatan kerja dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif pegawai ?	1. Kepemimpinan Autentik (Independen) 2. Perilaku Inovatif (Dependen) 3. Keterikatan Kerja (<i>Work Engagement</i>) (Mediasi).	1. Kuantitatif, 2. <i>Systematic Sampling</i> (132 responden) 3. <i>SEM-PLS (SmartPLS2)</i> .	Kepemimpinan autentik yang efektif meningkatkan perilaku inovatif; peningkatan kepemimpinan autentik yang disertai keterikatan kerja yang baik meningkatkan perilaku inovatif.
20.	Barkhowa & Mukhamim, (2023) <i>Proactive Personality dan Innovative Work Behavior: Peran Mediasi</i>	1. Menganalisis bagaimana pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja	1. Kepribadian Proaktif (<i>Proactive Personality</i>) (Independen) 2. <i>Innovative Work Behavior</i>	1. Kuantitatif, 2. <i>Simple Random Sampling</i> (90 responden), 3. <i>SmartPLS</i> .	Kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Innovative Work</i> , baik secara langsung maupun dimediasi

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Work Engagement</i> Jurnal Ekonomika dan Bisnis Vol. 10 No. 2.	inovatif melalui mediasi keterikatan kerja pada dosen ?	(Dependen) 3. <i>Work Engagement</i> (Mediasi).		oleh <i>Work Engagement</i> .
21.	Hasanati & Karima, (2024) <i>Work Engagement as a Mediator of the Effect of Leadership Agility on Innovative Behavior</i> ARJHSS Vol. 07 Issue 03.	1. Menguji bagaimana peran <i>Work Engagement</i> sebagai mediator pengaruh ketangkasan kepemimpinan terhadap <i>Innovative Behavior</i> karyawan start-up ?	1. <i>Leadership Agility</i> (Independen) 2. <i>Innovative Behavior</i> (Dependen) 3. <i>Work Engagement</i> (Mediasi).	1. Kuantitatif, 2. <i>Analisis Regresi Mediasi</i> .	<i>Work Engagement</i> memediasi secara penuh pengaruh <i>Leadership Agility</i> terhadap <i>Innovative Behavior</i> .
22.	Hasanah et al., (2025) Pengaruh Pelatihan Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> Melalui <i>Work Engagement</i> Baseline Jurnal Vol. 2 No. 2.	1. Mengevaluasi bagaimana pengaruh pelatihan terhadap perilaku kerja inovatif melalui keterikatan kerja pada Tim Pendamping Keluarga ?	1. Pelatihan (Independen) 2. <i>Innovative Work Behavior</i> (Dependen) 3. <i>Work Engagement</i> (Mediasi).	1. Kuantitatif 2. <i>Purposive Sampling</i> (88 responden) 3. <i>SEM-PLS (SmartPLS 4.0)</i> .	Pelatihan tidak berpengaruh langsung ke <i>Innovative Work Behavior</i> namun berpengaruh signifikan jika dimediasi oleh <i>Work Engagement</i> .
23.	Murdiastuti &	1. Menguji bagaimana pengaruh	1. <i>Psychological Capital</i> , K	1. Kuantitatif,	<i>Psychological Capital</i>

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Widhiastuti,(2025) Peran <i>Work Engagement</i> Sebagai <i>Mediator Psychological Capital</i> Dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Perilaku Inovatif Reswara Journal of Psychology Vol. 4 No. 1.	<i>Psychological Capital</i> dan kepemimpinan transformatif terhadap perilaku inovatif melalui <i>Work Engagement</i> ?	epemimpinan Transformasional (Independen) 2. Perilaku Inovatif (Dependen) 3. <i>Work Engagement</i> (Mediasi).	2. <i>Purposive Sampling</i> (78 responden), 2. <i>SmartPLS</i> 3.2.9.	berpengaruh signifikan ke perilaku inovatif melalui mediasi <i>Work Engagement</i> Kepemimpinan transformatif tidak signifikan ke <i>Work Engagement</i> .
24.	Amalia et al., (2026) Pengaruh <i>Job Crafting</i> Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> dengan <i>Work Engagement</i> Sebagai Mediasi Jurnal Lentera Bisnis Vol. 15 No. 1.	1. Menganalisis bagaimana pengaruh <i>job crafting</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> dengan <i>Work Engagement</i> sebagai mediasi ?	1. <i>Job Crafting</i> (Independen) 2. <i>Innovative Work Behavior</i> (Dependen) 3. <i>Work Engagement</i> (Mediasi).	1. Kuantitatif (Deskriptif) 2. <i>Saturated Sampling</i> (78 responden), 3. <i>PLS</i> .	<i>Job crafting</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> <i>Work Engagement</i> memediasi hubungan tersebut secara parsial.
25.	Agung & Sinambela, (2024) Peran <i>Work Engagement</i> Sebagai Mediator Antara <i>Person</i>	1. Apakah <i>Work Engagement</i> memediasi hubungan antara <i>Person</i>	1. <i>Person-Organization Fit</i> , <i>Self-Leadership</i> (Independen) 2. <i>Innovative Work</i>	1. Kuantitatif, 2. 204 karyawan PT Bhanda Ghara Reksa Surabaya	<i>Work Engagement</i> terbukti berfungsi sebagai mediator dalam hubungan <i>Person-Organization</i>

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Organization Fit & Self Leadership</i> Dengan <i>Innovative Work Behavior</i> . Jurnal Psikologi.	<i>tion Fit & Self Leadership</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> ?	<i>Behavior</i> (Dependen) 3. <i>Work Engageme nt</i> (Mediasi).	3. <i>Path Analysis</i> .	<i>Fit, Self-Leadership terhadap Innovative Work Behavior</i> .
26.	Taradita & Wibawa, (2019) Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif E-Jurnal Manajemen Unud.	1. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap perilaku inovatif ? 2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif ?	1. Pemberdayaan Psikologis, Budaya Organisasi (Independen) 2. <i>Perilaku Inovatif</i> (Dependen).	1. Kuantitatif 2. Populasi : 72 karyawan UD Romo Jewelry Manufactory 3. Regresi Linier Berganda.	Pemberdayaan psikologis dan budaya organisasi secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan.
27.	Krupah, (2021) <i>The Effect of Psychological Empowerment on Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Employee Voice</i> <i>European Journal of Business and</i>	1. Apakah <i>Psychological Empowerment</i> memengaruhi <i>Innovative Work Behavior</i> melalui peran mediasi suara karyawan ?	1. <i>Psychological Empowerment</i> (Independen) 2. <i>Innovative Work Behavior</i> (Dependen) 3. <i>Employee Voice</i> (Mediasi).	1. Populasi: 200 karyawan penuh waktu di Ghana 2. Alat Analisis: <i>SEM & Regresi Linear</i> .	<i>Psychological Empowerment</i> dan suara karyawan berkorelasi positif dengan <i>Innovative Work Behavior</i> ; suara karyawan bertindak sebagai mediator yang signifikan.

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<i>Management</i>					
28.	TekİN & AKGEMCİ,(2019) <i>The Effect of Psychological Empowerment on Innovative Work Behavior</i> <i>Journal of Business Research-Turk.</i>	1. Manakah dari dimensi <i>Psychological Empowerment</i> yang paling berpengaruh terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> ?	1. <i>Psychological Empowerment</i> (Independen) 2. <i>Innovative Work Behavior</i> (Dependen).	1. Populasi : Karyawan industri otomotif di Turki 2. Alat Analisis: SPSS & AMOS (SEM).	Dimensi <i>Psychological Empowerment</i> (kecuali kompetensi) berpengaruh signifikan terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> .
29.	Gündüz & Kaya, (2014) <i>Linking Psychological Empowerment, Individual Creativity and Firm Innovativeness</i> <i>Business Management Dynamics.</i>	1. Bagaimana dimensi <i>Psychological Empowerment</i> memengaruhi <i>Individual Creativity and Firm Innovativeness</i> ?	1. <i>Psychological Empowerment</i> (Independen) 2. <i>Firm Innovativeness</i> (Dependen) 3. <i>Individual Creativity</i> (Mediasi).	1. Populasi : 181 manajer UKM manufaktur di Turki 2. Alat Analisis: <i>Partial Least Squares (PLS)</i> .	<i>Psychological Empowerment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Individual Creativity</i> yang meningkatkan <i>Firm Innovativeness</i> secara keseluruhan..
30.	Efendi et al., (2025) <i>"Toward Business Leadership Through Innovative Work Behavior: How Employee Engagement Mediates and Strengthens</i>	1. Apakah <i>Psychological Empowerment, Work-Life Balance, dan Creative Self-Efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>Innovative Work</i>	1. <i>Psychological Empowerment, Work-Life Balance, Creative Self-Efficacy</i> (Independen) 2. <i>Employee Engagement</i> (Mediasi)	1. Kuantitatif 2. Sampling: <i>Purposeful Sampling</i> (190 responden karyawan BUMD). 3. Analisis: SEM-PLS	<i>Psychological empowerment, work-life balance, dan creative self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i> , baik secara langsung maupun tidak langsung melalui

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>the Interrelations Between Psychological Empowerment, Work-Life Balance, and Creative Self-Efficacy", Business Ethics and Leadership</i> Volume 9, Issue 4.	<i>Behavior melalui Employee Engagement sebagai variabel mediasi ?</i>	3. <i>Innovative Work Behavior (Dependent)</i>).		<i>employee engagement. Employee engagement berperan penting sebagai faktor mediasi.</i>
31.	Messmann, (2022) <i>Fostering proactive behaviour: The role of work-related reflection, psychological empowerment, and participative safety</i> <i>Int J Training Developmen.</i>	1. Menginvestigasi bagaimana refleksi terkait work-related reflection, psychological empowerment, and participative safety memprediksi <i>Innovative work behaviour dan job crafting ?</i>	1. <i>Work-Related Reflection, Psychological Empowerment, dan Participative Safety (independent)</i> 2. <i>Innovative behaviour, dan Job Crafting (dependent)</i>).	1. Kuantitatif 2. Kuesioner pada 295 karyawan organisasi menengah-kecil sektor informasi 3. Analisis SEM.	<i>Work-Related Reflection dan Psychological Empowerment berhubungan kuat dengan Innovative behaviour dan job crafting, sedangkan Participative Safety hanya berperan kecil.</i>
32.	Ergun et al., (2025) <i>Exploring the Roles of Work Engagement, Psychological Empowerment, and Perceived</i>	1. Mengeksplorasi bagaimana peran <i>Work Engagement, Psychological Empowerment, and Perceived</i>	1. <i>Work Engagement, Psychological Empowerment, dan Perceived Organizational Support</i>	1. Kuantitatif, 2. <i>Latent Class Analysis (LCA)</i> dan <i>Structural Equation Modeling</i> .	<i>Work Engagement dan Perceived Organizational Support yang tinggi meningkatkan Innovative Work Behavior secara signifikan.</i>

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Organizational Support in Innovative Work Behavior Sustainability</i> Vol. 17.	<i>Organizational Support i terhadap Innovative Work Behavior</i> untuk praktik berkelanjutan?	(independent) 2. <i>Innovative Work Behavior</i> (dependen).		praktik keberlanjutan memperkuat dampak.
33.	Bibi & Afsar, (2018) <i>Leader-member exchange and innovative work behavior: The role of intrinsic motivation, psychological empowerment, and creative process engagement Perspectives of Innovations, Economics & Business.</i>	1. Bagaimana pengaruh <i>Leader-member exchange</i> terhadap <i>innovative work behavior</i> melalui motivasi intrinsik, <i>psychological empowerment</i> , and <i>creative process engagement</i> ?	1. <i>Leader-member exchange</i> , Motivasi Intrinsik, <i>psychological empowerment</i> (Independen) 2. <i>Innovative work behavior</i> (Dependen) 3. <i>Creative Process Engagement</i> (Mediasi).	1. Populasi: 337 karyawan & 137 supervisor industri otomotif 2. Alat Analisis: <i>Hierarchical Linear Modeling (HLM)</i> .	<i>Leader-member exchange</i> berhubungan positif paling kuat dengan <i>innovative work behavior</i> saat motivasi intrinsik dan <i>psychological empowerment</i> tinggi. <i>Creative Process Engagement</i> memediasi pengaruh interaksi tersebut terhadap <i>innovative work behavior</i> .
34.	Spiegelaere et al., (2020) <i>On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour and the Mediating</i>	1. Apakah <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Autonomy</i> mempengaruhi <i>Innovative Work Behaviour</i> melalui <i>Work</i>	1. <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Autonomy</i> (Independen) 2. <i>Innovative Work Behaviour</i> (Dependen) 3. <i>Work Engagement</i>	1. Kuantitatif, 2. <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i> .	<i>Job Autonomy</i> berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i> , <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif. <i>Work Engagement</i> hubungan tersebut secara parsial.

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Effect of Work Engagement</i> <i>Creativity and Innovation Management</i>	<i>Engagement ?</i>	<i>nt</i> (Mediasi).		
35.	KONG & LI, (2018) <i>Proactive Personality and Innovative Behavior: The Mediating Roles of Job-Related Affect and Work Engagement</i> <i>Social Behavior and Personality.</i>	1. Bagaimana pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Innovative Behavior</i> melalui mediasi <i>Job-Related Affect and Work Engagement</i> ?	1. <i>Proactive Personality</i> (Independen) 2. <i>Innovative Behavior</i> (Dependen) 3. <i>Job-Related Affect and Work Engagement</i> (Mediasi).	1. Kuantitatif 2. Populasi: 320 guru di China Barat, 4. Analisis mediasi.	<i>Proactive Personality</i> berhubungan positif signifikan dengan perilaku inovatif, dimediasi oleh <i>Job-Related Affect and Work Engagement</i> secara sekuensial.
36.	DOĞRU, (2018) <i>The Relationship between Perceived Support and Innovative Behavior: Analyzing the Mediating Role of Work Engagement</i> <i>Isletme Arastirmalar i Dergisi.</i>	1. Apakah <i>Relationship between Perceived Support</i> mempengaruhi <i>Innovative Behavior</i> melalui <i>Work Engagement</i> ?	1. <i>Relationship between Perceived Support</i> (Independen) 2. <i>Innovative Behavior</i> (Dependen) 3. <i>Work Engagement</i> (Mediasi).	1. Kuantitatif, 2. Populasi: 203 karyawan di Turki, 1. analisis regresi.	Semua dimensi <i>Relationship between Perceived Support</i> berpengaruh positif pada perilaku inovatif, dengan <i>Work Engagement</i> sebagai mediator parsial.
37.	Bhattarai & Budhathoki, (2023)	1. Bagaimana dampak	1. <i>Person-Environment Fit</i>	1. Kuantitatif 2. Kuesioner terstruktur	<i>Person-Environment Fit</i>

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Impact of person-environment fit on innovative work behavior: Mediating role of work engagement.</i> <i>Problems and Perspectives in Management</i>	<i>person-environment fit terhadap innovative work behavior melalui work engagement ?</i>	(Independen) 2. <i>Innovative work behavior</i> (Dependen) 3. <i>Work engagement</i> (Mediasi).	3. Analisis mediasi.	berpengaruh signifikan terhadap <i>Innovative work behavior</i> dan <i>Work engagement</i> memainkan peran mediasi yang kuat dalam hubungan tersebut.
38.	Viitala et al., (2023) <i>Managerial coaching and employees' innovative work behavior: The mediating effect of work engagement.</i> <i>IJ E&I.</i>	1. Bagaimana <i>Managerial coaching and employees' innovative work behavior</i> mempengaruhi <i>innovative work behavior</i> melalui <i>work engagement</i> ?	1. <i>Managerial Coaching</i> (Independen) 2. <i>Innovative work behavior</i> (Dependen) 3. <i>Work engagement</i> (Mediasi).	1. Kuantitatif 2. Populasi : 4418 responden dari 88 UKM di Finlandia 3. Analisis Regresi.	<i>Managerial Coaching</i> berhubungan positif dengan seluruh dimensi <i>innovative work behavior</i> dan <i>Work engagement</i> memediasi hubungan tersebut.
39.	Mohammad & Sag, (2024) <i>The Impact of "Learning Organizations" on Innovation: The Mediating Role of "Employee Resilience" and Work Engagement</i>	1. Bagaimana <i>Learning Organizations</i> mempengaruhi <i>Innovation</i> melalui <i>Employee Resilience and Work</i>	1. <i>Learning Organization</i> (Independen) 2. <i>Innovation</i> (Dependen) 3. <i>Employee Resilience and Work Engagement</i> (Mediasi).	1. Kuantitatif, 2. Populasi: 430 pekerja bank di Yordania, 3. PLS-SEM.	<i>Learning Organization</i> berpengaruh positif pada <i>innovation Employee Resilience</i> dan <i>Work Engagement</i> memediasi hubungan tersebut secara signifikan.

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>SAGE Open.</i>	<i>Engagement ?</i>			
40.	Husna, (2024) <i>The Effect of Psychological Empowerment on Employee Performance : Work Engagement Mediation</i> IJMRE Vol. 2 No. 2.	1. Mengana lisis bagaimana pengaruh <i>Psychological Empowerment</i> terhadap kinerja melalui <i>Work Engagement</i> pada tenaga kependidikan pasca penyetaraan jabatan di UIN Antasari ?	1. <i>Psychological Empowerment</i> (Independen) 2. <i>Work Engagement</i> (Mediasi) 3. <i>Employee Performance</i> (Dependen).	3. Populasi: 55 tenaga kependidikan di UIN Antasari Banjarmasin 4. Alat Analisis: SEM-PLS.	<i>Psychological Empowerment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja dan <i>work engagement</i> ; <i>work engagement</i> memediasi secara parsial hubungan antara <i>psychological empowerment</i> dan kinerja.
41.	Chang et al.,(2013) <i>Psychological contracts and innovative behavior: a moderated path analysis of work engagement and job resources.</i> <i>Journal of Applied Social Psychology.</i>	1. Bagaimana tipe <i>Psychological contracts</i> berpengaruh dengan <i>innovative behavior</i> melalui <i>mediasi work</i>	1. <i>Psychological contracts</i> ,(Transaksional & Relasional) (Independen) 2. <i>Innovative behavior</i> (Dependen) 3. <i>Work Engagement</i> (Mediasi) 1. <i>Job Resources</i> (Moderasi).	1. Populasi : 267 pasang (dyads) insinyur R&D dan supervisor. 2. Alat Analisis: <i>Moderated Path Analysis.</i>	<i>Work Engagement</i> memediasi penuh hubungan kontrak relasional (positif) dan transaksional (negatif) terhadap <i>innovative behavior</i> .

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<i>engagement ?</i>					
42.	Thi et al., (2025) <i>Transformational Leadership and Innovative Work Behaviors: The Mediating Effects of Psychological Empowerment and Work Engagement</i> SAGE Open.	1. Bagaimana mekanisme kepemimpinan transformasional memengaruhi <i>Innovative Work Behaviors</i> melalui <i>Psychological Empowerment and Work Engagement</i> ?	1. Kepemimpinan Transformasional (Independen) 2. <i>Innovative Work Behaviors</i> (Dependen) 3. <i>Psychological Empowerment and Work Engagement</i> (Mediasi). 4.	1. Populasi : 390 karyawan di Vietnam. 2. Teknik: <i>Purposive & Snowball Sampling</i> 3. Alat Analisis: <i>PLS-SEM (SmartPLS)</i> .	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behaviors</i> . <i>Psychological Empowerment</i> memediasi hubungan tersebut, namun peran mediasi <i>work engagement</i> tidak didukung.
43.	Chakraborty & Pandey, (2025) <i>Are Remote Workers Innovative? The Interplay Between Psychological Contract and Innovative Work Behaviour With Mediating Role of Work Engagement</i> SAGE Open.	1. Bagaimana pengaruh <i>Psychological Contract</i> terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i> dengan <i>work engagement</i> sebagai mediator pada pekerja jarak jauh ?	1. <i>Relational Psychological Contract</i> (Independen) 2. <i>Innovative Work Behaviour</i> (Dependen) 3. <i>Work Engagement</i> (Mediasi).	1. Populasi : 250 karyawan sektor IT. 2. Teknik: <i>Online Survey</i> . 3. Alat Analisis: <i>PLS-SEM</i> .	<i>Relational Psychological Contract</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i> melalui mediasi <i>work engagement</i> dalam lingkungan kerja jarak jauh.
44.	Montani et al., (2020) <i>Examining the inverted U-shaped relationship</i>	1. Apakah terdapat hubungan kurvilinier (U-	1. <i>Workload</i> (Independen) 2. <i>Innovative work behavior</i>	1. Metode: <i>Time-lagged design</i> . 2. Alat Analisis	Beban kerja memiliki pola U-terbalik terhadap <i>Innovative Work</i>

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness. Human Relations.</i>	terbalik) antara workload and innovative work behavior yang dimediasi oleh work engagement?	(Dependen) 3. Work Engagement (Mediasi) 3. Mindfulness (Moderasi).	: SEM & Path Analysis	Behavior. yang dimediasi oleh work engagement. Mindfulness memperkuat pengaruh positif Workload moderat terhadap work engagement.
45.	Mohammad & Sag, (2024) <i>The Impact of Learning Organizations on Innovation: The Mediating Role of Employee Resilience and Work Engagement</i> SAGE Open.	1. Apakah Learning Organizations berdampak pada Innovation melalui Employee Resilience dan Work Engagement?	1. Learning Organization (Independen) 2. Innovation (Dependen) 3. Employee Resilience, Work Engagement (Mediasi). 4.	1. Populasi : 430 karyawan bank di Yordania. Alat Analisis : PLS-SEM (WarpPLS 8.0).	Learning Organization berpengaruh positif terhadap Innovation. melalui mediasi resiliensi dan Work Engagement.
46.	Husin et al., (2025) <i>The influence of perceived high-performance work systems on innovative work behavior: Mediating role of work engagement</i> Work: A Journal of Prevention,	1. Bagaimana pengaruh perceived high-performance work systems terhadap innovative work behavior melalui mediasi work engagement ?	1. Perceived high-performance work systems (Independen) 2. Innovative work behavior (Dependen) Work Engagement (Mediasi).	1. Populasi : 170 manajer tingkat menengah di Malaysia 2. Metode: Kuantitatif, SmartPLS 3.0. 2.	High-Performance Work Systems memiliki pengaruh signifikan terhadap Innovative work behavior baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi Work Engagement.

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Assessment and Rehabilitation.</i>				
47.	Brunetto et al., (2025) <i>Is the Crisis Over? Fostering Innovative Work Behavior in Response to the Constant Pressure of Resource-Deficiency. Public Administration Quarterly.</i>	1. Sejauh mana <i>work engagement</i> memediasi hubungan antara Iklim Keselamatan Psikososial dan kerja tim terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> ?	1. Iklim Keselamatan Psikososial dan Kerjasama Tim (Independen) 2. <i>Innovative Work Behavior</i> (Dependen) 3. <i>Work Engagement</i> , <i>Burnout</i> (Mediasi). 3.	1. Populasi : 259 <i>profesional kesehatan (dokter, perawat)</i> 2. Metode: <i>Kuantitatif, SEM.</i>	Iklim Keselamatan Psikososial dan kerja tim menjelaskan sepertiga dari <i>Work Engagement</i> dan <i>burnout</i> memediasi dampak Iklim Keselamatan Psikososial terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> .
48.	Juyumaya, (2022) <i>How psychological empowerment impacts task performance : The mediation role of work engagement and moderating role of age</i> <i>Frontiers in Psychology.</i>	1. Bagaimana <i>Psychological empowerment</i> memengaruhi kinerja tugas melalui peran mediasi <i>work engagement</i> ?	1. <i>Psychological empowerment</i> (Independen) 2. Kinerja Tugas (Dependen) 3. <i>Work Engagement</i> (Mediasi) 4. Usia (Moderasi).	1. Populasi : Karyawan di berbagai sektor 2. Metode: <i>Kuantitatif, SEM.</i>	<i>Psychological Empowerment</i> berpengaruh terhadap kinerja melalui <i>Work Engagement</i> dengan usia sebagai moderator.
49.	Montani & Vandenberghe, (2019) <i>"Examining the inverted U-shaped relationship</i>	1. Apakah <i>workload</i> memiliki hubungan <i>kurvilinear</i> (U-terbalik)	1. <i>Workload</i> (Independen) 2. <i>Innovative work behavior</i> (Dependen)	1. Populasi : Karyawan organisasi umum.	Kepuasan kerja diprediksi secara signifikan oleh <i>Psychological Empowerment</i>

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>between workload and innovative work behavior”</i> <i>Human Relations.</i>	terhadap <i>innovative work behavior</i> yang dimediasi oleh <i>work engagement</i> ?	3. <i>Work Engagement</i> (Mediasi) 4. <i>Mindfulness</i> (Moderasi).	Metode: <i>Time-lagged design, Path Analysis</i>	dan <i>Work Engagement</i> .
50.	TAGER et al., (2023) <i>Linking Psychological Empowerment to Innovative Work Behavior in Hotels</i> <i>International Journal of Tourism and Hospitality Management</i>	1. Bagaimana hubungan antara dimensi-dimensi <i>Psychological Empowerment</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> di sektor perhotelan ?	1. <i>Psychological Empowerment</i> (Independen) 2. <i>Innovative Work Behavior</i> (Dependen).	1. Kuantitatif, 2. Populasi : 250 karyawan hotel bintang 4 dan 5 di Luxor dan Aswan (Mesir), 2. <i>Multiple Linear Regression</i> .	Rasa kebermaknaan (<i>meaning</i>), <i>kompetensi</i> , dampak, dan penentuan nasib sendiri (<i>self determination</i>) secara signifikan mampu meningkatkan <i>Innovative Work Behavior hotel</i> .

Sumber : Data Diolah, 2026

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan bagian penting dalam suatu penelitian yang menjelaskan hubungan yang logis antara variabel-variabel penelitian berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu. Kerangka ini berfungsi untuk memberikan arah bagi peneliti dalam merumuskan hipotesis serta menjadi dasar dalam menginterpretasikan hasil analisis data (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah *Innnovative Work Behaviour* (Y), sedangkan variabel independennya meliputi *Psychological Empowerement* (X)

yang dimediasi (Z) oleh *Work Engagement*. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) jenis variabel, yaitu variabel independen *Psychological empowerment*, variabel dependen *Innovative work behaviour*, dan variabel mediasi *Work engagement*. Menurut (Sugiyono, 2023), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari guna memperoleh informasi dan menarik kesimpulan.

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat), sedangkan variabel mediasi berperan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara keduanya (Sugiyono, 2023). Penelitian ini merujuk pada studi yang dilakukan oleh (Bhatnagar, 2012) yang meneliti ketiga variabel tersebut. Selain itu, penelitian ini juga hasil modifikasi dari penelitian (Suryani et al., 2020) yang dimana ia menjelaskan bahwa Pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Sejalan dengan hal iu, (Reviana et al., 2026) ia juga mengemukakan bahwasanya *Work Engagement* terbukti memediasi hubungan antara *Self-Efficacy* dengan *Innovative Behavior* pada karyawan Gen Z. Hal ini mempertegas peran penting mediasi *Work Engagement*.

Konsep utama yang dipengaruhi dalam penelitian tersebut, *Innovative work behavior* sendiri didefinisikan sebagai *Innovative work behavior* didefinisikan sebagai bentuk perilaku individu dalam organisasi yang dimana secara sengaja diarahkan untuk menciptakan, memperkenalkan, serta mengimplementasikan kebaruan, baik berupa ide, proses, prosedur, maupun produk yang memberikan manfaat bagi organisasi (Akram et al., 2019); Farr,

2017). Menurut (Momeni et al., 2014), *Innovative work behavior* tidak hanya berhenti pada tahap penciptaan ide, tetapi juga mencakup manajemen, pelaksanaan, dan implementasi ide-ide baru di tempat kerja yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Janssen (2000), memandang *Innovative work behavior* sebagai upaya sadar individu untuk mengimplementasikan gagasan baru dalam lingkungan kerja, sementara (Raykov, 2014) menambahkan bahwa perilaku ini terwujud melalui dua mekanisme utama, yaitu kreativitas dan transformasi pengetahuan, yang mengarah pada peningkatan kualitas pelaksanaan tugas. mendefinisikan *Innovative work behavior* sebagai serangkaian upaya individu untuk memperkenalkan gagasan, proses, atau produk baru yang bertujuan meningkatkan efisiensi operasional, kualitas pelayanan, maupun kesesuaian produk dengan tuntutan pasar. Memperluas pemahaman tersebut, berdasarkan sintesis dari (Damanpour & Schneider, 2009), (Jong & Hartog, 2010), (Yuan et al., 2010), *Innovative work behavior* dipahami sebagai proses berurutan melalui 4 (empat) tahapan utama, yaitu eksplorasi ide, generasi ide, pengembangan ide, dan implementasi ide. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat dukungan organisasi terhadap seluruh tahapan tersebut, maka semakin tinggi pula kemungkinan munculnya *Innovative work behaviour* yang berdampak positif terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

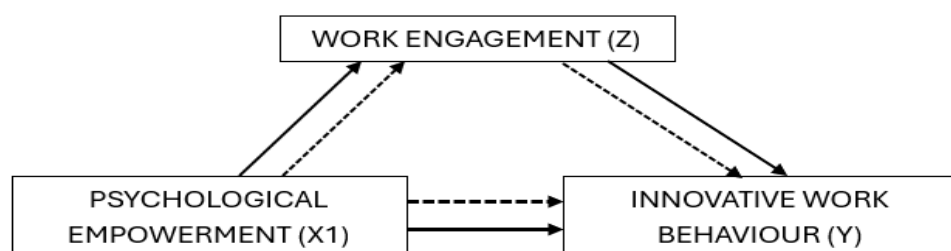
Work Engagement didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan diri dalam pekerjaan (Schaufeli, 2012); Kim et al., 2019). Kondisi ini tidak hanya sekadar kepuasan

atau komitmen organisasi, melainkan keadaan pikiran yang lebih mendalam di mana individu mengekspresikan dirinya secara fisik, mental, dan emosional saat bekerja (Lai et al., 2020). Para ahli sepakat bahwa *Work Engagement* mendorong individu untuk memiliki motivasi intrinsik yang kuat, yang pada gilirannya memengaruhi perilaku kerja produktif seperti kreativitas dan inovasi (Aydin, 2022); Sri & Gede, 2023). Dalam konteks ini, karyawan yang terlibat cenderung tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga aktif menghasilkan ide-ide baru serta menunjukkan *Innovative work behaviour* yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Bakker & Demerouti, 2004; (Schaufeli & Bakker, 2004).

Terbentuknya *Work Engagement* tidak terlepas dari dukungan sumber daya pekerjaan maupun sumber daya pribadi yang dimiliki individu. Kepemimpinan yang suportif, otonomi, serta pemberian umpan balik merupakan faktor eksternal yang mampu memicu rasa keterlibatan, sementara efikasi diri dan ketahanan berperan sebagai modal internal yang memperkuat kondisi tersebut (Xanthopoulou et al., 2009). Dengan demikian, semakin tinggi dukungan organisasi terhadap sumber daya pekerjaan dan pribadi karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *Work Engagement* yang pada akhirnya berdampak positif terhadap *Innovative work behavior* dan keberlanjutan organisasi (Aydin, 2022); (Bakker et al., 2004).

Psychological Empowerment didefinisikan sebagai suatu konsep multidimensional yang kompleks, mencakup berbagai sisi saling terkait yang berperan sebagai instrumen fundamental dalam menumbuhkan motivasi

intrinsik karyawan, mendorong kreativitas, serta membangun keterikatan emosional yang kuat antara individu dengan perusahaan (Hirmawan et al., 2023). Menurut (Kusumaputri & Gustia, 2022) ketika seorang pekerja mempersepsikan kebermaknaan dalam pekerjaannya (*meaning*), meyakini kapabilitas dirinya (*competence*), menikmati otonomi dalam bertindak (*self-determination*), serta melihat kontribusinya memberikan dampak signifikan (*impact*), maka terbentuklah dorongan internal yang kuat untuk mencapai kinerja setinggi mungkin. Konsep ini berakar pada landasan teoretis (Spreitzer, 1995) yang mendefinisikan bahwa *psychological empowerment* sebagai bentuk motivasi internal yang menggambarkan sejauh mana individu memaknai dan menghayati perannya dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap keempat dimensi *psychological Empowerment* tersebut, maka semakin kuat pula motivasi intrinsik, kreativitas, dan komitmen mereka terhadap organisasi (Hirmawan et al., 2023); (Kusumaputri & Gustia, 2022); (Spreitzer, 1995). Adapun kerangka penelitian yang menggambarkan hubungan antar variabel disajikan dalam diagram berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber modifikasi : Bhatnagar, (2012), Suryani et al., (2024), Reviana et al., (2026), Viani et al.,(2023), Suprpto et al., (2024) dan Rahman, (2025).

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sifat sementara tersebut dikarenakan jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data di lapangan. Dengan demikian, hipotesis dapat pula dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan jawaban yang bersifat empirik (Sugiyono, 2023). Berdasarkan kerangka berpikir dan hasil dari penelitian terdahulu, hipotesis penelitian di rumuskan sebagai berikut

1. Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Work Engagement* pada Wanita karier di kota Madiun

Psychological empowerment atau dapat dikatakan pemberdayaan psikologis merupakan variabel yang dimana sebagai bentuk motivasi internal yang menggambarkan sejauh mana individu memaknai dan menghayati perannya dalam lingkungan kerja (Spreitzer, 1995c). Tidak hanya itu, berdasarkan salah satu teori yaitu teori *Job Demands-Resources (JD-R)* (Demerouti & Bakker, 2016), *psychological empowerment* yang mencakup kebermaknaan, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak (Spreitzer, 1995c) berperan sebagai *job resource* yang memenuhi kebutuhan psikologis dasar karyawan, sehingga memicu *work engagement* yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan diri (Schaufeli & Bakker, 2004).

Berdasarkan konteks wanita karier di kota Madiun, pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*) menjadi faktor penting yang dapat menumbuhkan rasa keterikatan terhadap pekerjaan (*work engagement*). Wanita karier yang merasa diberdayakan secara psikologis yakni memiliki kebermaknaan dalam tugas, keyakinan atas kompetensi diri, otonomi dalam bertindak, serta persepsi bahwa kontribusinya berdampak cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, dan penyerapan diri yang tinggi dalam pekerjaannya, karena mereka merasa dihargai dan termotivasi secara intrinsik. Sebaliknya, wanita karier yang kurang merasa diberdayakan akan lebih sulit terlibat secara emosional dan kognitif, sehingga cenderung merasa asing, lelah, atau tidak terhubung dengan pekerjaannya. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat *psychological empowerment* yang dimiliki wanita karier di kota Madiun, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang mereka rasakan.

Penelitian yang dikemukakan oleh (Bhatnagar, 2012) menunjukkan bahwa *Psychological empowerment* sebagai anteseden atau variabel pendahulu yang kuat terhadap *work engagement* (keterikatan kerja) dan inovasi, serta berperan signifikan dalam menurunkan intensi *turnover* (keinginan berpindah kerja) pada karyawan. *Psychological empowerment* menurut (Bhatnagar, 2012) merupakan persepsi multidimensi individu yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasakan makna, kompetensi, otonomi, dan dampak dalam pekerjaannya.

Kondisi psikologis ini membuat karyawan merasa diberdayakan sehingga mereka lebih berenergi, berdedikasi, dan terlibat penuh dalam pekerjaannya.

Karyawan yang merasa diberdayakan secara psikologis cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, ketahanan mental, serta kemauan untuk berinvestasi dalam pekerjaannya. Selain itu, Karyawan yang merasa diberdayakan secara psikologis cenderung memiliki motivasi intrinsik dan otonomi lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan keterikatan kerja mereka (Gong et al., 2020); (Moura et al., 2020). Hasil penelitian (Rahman, 2025) membuktikan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, sehingga semakin tinggi *psychological empowerment* karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja mereka.

H1: Diduga *Psychological Empowerment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*

2. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Innovative Work Behaviour* pada Wanita karier di kota Madiun

Work Engagement didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan diri dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2003); Kim et al., 2019). Bhatnagar (2012), mengacu pada definisi (Schaufeli et al., 2002) yang menyatakan *work engagement* sebagai keadaan pikiran positif yang memuaskan dan terkait pekerjaan, yang ditandai oleh *vigor*, dedikasi, dan *absorption*. Kondisi ini tidak hanya sekadar kepuasan atau komitmen organisasi, melainkan

keadaan pikiran yang lebih mendalam di mana individu mengekspresikan dirinya secara fisik, mental, dan emosional saat bekerja (Lai et al., 2020). Para ahli sepakat bahwa *Work Engagement* mendorong individu untuk memiliki motivasi intrinsik yang kuat, yang pada gilirannya memengaruhi perilaku kerja produktif seperti kreativitas dan inovasi (Aydin, 2022); Sri & Gede, 2023).

Konteks pembahasan ini, karyawan yang terlibat cenderung tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga aktif menghasilkan ide-ide baru serta menunjukkan *Innovative work behaviour* yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Bakker et al., 2004); (Schaufeli & Bakker, 2004). Wanita karier kota Madiun, *work engagement* menjadi pendorong utama munculnya *innovative work behaviour*. Wanita karier kerap menghadapi beban ganda antara tanggung jawab profesional pengelolaan rumah tangga, ditambah tekanan tetap kompetitif serta adaptif kondisi kerja dinamis. Kondisi tersebut menjadikan keterikatan kerja (*work engagement*) mencerminkan semangat tinggi, rasa dedikasi mendalam, kemampuan larut pekerjaan sebagai faktor krusial membantu mereka tidak hanya bertahan, tetapi berkembang secara inovatif.

Semangat kuat memicu keberanian mencoba pendekatan baru, dedikasi tinggi mendorong komitmen terus memperbaiki proses kerja, penyerapan diri memungkinkan mereka menemukan solusi kreatif secara alami saat menjalankan tugas. Karena itu, dapat diasumsikan semakin tinggi tingkat *work engagement* dimiliki wanita karier Madiun, semakin tinggi

pula tingkat *innovative work behaviour* mereka tunjukkan. Penelitian (Bhatnagar, 2012) membuktikan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Sejalan dengan hal itu, menurut (Reviana et al., 2026) yaitu *Work Engagement* terbukti memediasi hubungan antara *Self-Efficacy* dengan *Innovative Behavior* pada karyawan Gen Z. Berdasarkan teori *Job Demands-Resources (JD-R)*, *work engagement* yang merupakan hasil dari motivasi intrinsik berperan penting dalam mendorong *innovative work behavior*, yaitu perilaku karyawan yang mencakup generasi, promosi, dan realisasi ide dalam organisasi (Janssen, 2000).

Karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi (semangat, dedikasi, dan penyerapan diri) cenderung melampaui tugas rutin, menunjukkan perilaku proaktif, serta mendorong proses atau solusi baru (Spiegelaere et al., 2015). Penelitian lain juga menjelaskan bahwa (Koroglu & Ozmen, 2022) serta (Kossyva et al., 2024) mengonfirmasi bahwa dalam sektor padat pengetahuan seperti telekomunikasi, *work engagement* menjadi faktor kunci yang mengubah potensi individu menjadi inovasi organisasional. Hasil penelitian (Rahman, 2025) membuktikan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* sehingga semakin tinggi keterikatan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula *innovative work behavior* mereka. Temuan ini diperkuat oleh (Zyl et al., 2021) yang menyatakan bahwa individu dengan *work engagement* tinggi lebih proaktif dalam mengembangkan solusi inovatif.

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh positif dari *work engagement* terhadap *innovative work behavior* pada wanita karier di kota Madiun, dengan asumsi bahwa konteks lokal dan karakteristik responden mendukung terciptanya hubungan yang searah sebagaimana ditemukan oleh mayoritas penelitian sebelumnya (Bakker et al., 2004); (Schaufeli & Bakker, 2004).

H2: Diduga *Work Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour*

3. Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Innovative Work Behaviour* pada Wanita karier di kota Madiun

Innovative work behavior didefinisikan sebagai serangkaian upaya yang dilakukan individu untuk memperkenalkan gagasan, proses, atau produk baru yang bertujuan meningkatkan efisiensi operasional, kualitas pelayanan, maupun kesesuaian produk dengan tuntutan pasar, (Jong & Hartog, 2010). Memperluas pemahaman tersebut, berdasarkan penelitian dari (Damanpour & Schneider, 2009), (Jong & Hartog, 2010), serta (Yuan et al., 2010), *Innovative work behavior* dipahami sebagai proses berurutan melalui empat tahapan utama, yaitu eksplorasi ide, generasi ide, pengembangan ide, dan implementasi ide. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat dukungan organisasi terhadap seluruh tahapan tersebut, maka semakin tinggi pula kemungkinan munculnya *Innovative work behavior* yang berdampak positif terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Pekerjaan Wanita karier di kota Madiun, *psychological empowerment* memiliki peran penting meningkatkan *innovative work behaviour*. Wanita karier kerap dihadapkan beban kerja tinggi, tekanan tuntutan profesional, serta tanggung jawab mengelola peran domestik. Kondisi tersebut menjadikan *psychological empowerment* mencakup kebermaknaan tugas, keyakinan kompetensi diri, otonomi bertindak, serta persepsi kontribusi berdampak sebagai faktor krusial membantu mereka tidak hanya menyelesaikan pekerjaan rutin, tetapi juga aktif menciptakan ide baru, memperkenalkan proses kerja inovatif, serta mengimplementasikan kebaruan organisasi. Kebermaknaan tugas memberi dorongan internal menghadapi tantangan; keyakinan kompetensi memperkuat keberanian mencoba pendekatan berbeda, otonomi bertindak membuka ruang bereksperimen tanpa rasa takut, sedangkan persepsi kontribusi berdampak memotivasi mereka terus menghasilkan terobosan berarti. Karena itu, semakin tinggi tingkat *psychological empowerment* dimiliki wanita karier Madiun, semakin tinggi pula tingkat *innovative work behaviour* mereka tunjukkan.

Penelitian (Bhatnagar, 2012) menyatakan bahwa meskipun penelitian sebelumnya (Spreitzer, 1995c); (Huijun & Wei, 2010) mengaitkan *psychological empowerment* dengan perilaku *inovatif*, namun dalam penelitian ini membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh tidak langsung dan sepenuhnya dimediasi oleh suatu variabel *work engagement*. Dengan demikian, variabel *psychological empowerment* hanya berpengaruh

terhadap inovasi apabila melalui *work engagement* sebagai mediator. Sejalan dengan hal itu, Menurut Suprpto et al., (2024) yang menyatakan bahwa *Psychological Empowerment* tidak berpengaruh langsung secara signifikan, namun signifikan melalui mediasi *work engagement*. Menurut (Suryani et al., 2024) yang menyatakan bahwa Pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. *Psychological Capital* dan *Psychological Empowerment* secara positif dan signifikan mempengaruhi perilaku kerja Inovatif (Viani et al., 2023).

Penelitian lain juga menjelaskan bahwa menurut (Rahman, 2025) *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *innovative work behavior*. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna, memiliki kompetensi, dapat menentukan cara kerja sendiri, serta yakin dapat memberikan dampak akan lebih termotivasi untuk mencetuskan dan merealisasikan ide-ide baru (Spreitzer, 1995c). Penelitian (Singh & Sarkar, 2012) serta (Kustanto et al., 2021) mendukung bahwa *psychological empowerment* secara signifikan meningkatkan *innovative work behaviour* karena karyawan merasa aman dan percaya diri untuk melakukan eksperimen dan perubahan. Dengan demikian, semakin tinggi *psychological empowerment* karyawan, maka semakin tinggi pula *innovative work behaviour* mereka.

H3: Diduga *Psychological Empowerment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour*

4. Pengaruh *Work Engagement* Memediasi *Psychological Empowerment* Terhadap *Innovative Work Behaviour*

Work Engagement didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan diri (*absorption*) dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2003); Kim et al., 2019). (Bhatnagar, 2012) mengacu pada definisi (Schaufeli et al., 2002) yang menyatakan bahwa *work engagement* merupakan keadaan pikiran positif yang memuaskan dan terkait pekerjaan, yang juga ditandai oleh *vigor*, dedikasi, dan *absorption*. Kondisi ini tidak hanya sekadar kepuasan atau komitmen organisasi, melainkan keadaan pikiran yang lebih mendalam di mana individu mengekspresikan dirinya secara fisik, mental, dan emosional saat bekerja (Lai et al., 2020). Para ahli sepakat bahwa *work engagement* mendorong individu untuk memiliki motivasi intrinsik yang kuat, yang pada gilirannya memengaruhi perilaku kerja produktif seperti kreativitas dan inovasi (Aydin, 2022); Sri & Gede, 2023).

Konteks mediasi ini, karyawan yang merasa diberdayakan secara psikologis (*psychological empowerment*) akan mengalami peningkatan *work engagement*, dan selanjutnya karyawan yang *engaged* cenderung tidak hanya menyelesaikan tugas rutin tetapi juga aktif menghasilkan serta mengimplementasikan ide-ide baru yang tercermin dalam *innovative work behaviour* (Bakker et al., 2004); (Schaufeli & Bakker, 2004). Dengan demikian, *work engagement* berperan sebagai mediator yang menjelaskan

hubungan antara *psychological empowerment* dengan *innovative work behaviour*.

Pekerjaan wanita karier kota Madiun, *psychological empowerment* memiliki peran penting meningkatkan *innovative work behaviour* secara langsung, namun pengaruh tersebut juga dapat berjalan melalui jalur tidak langsung. Wanita karier kerap dihadapkan beban kerja tinggi, tekanan tuntutan profesional, serta tanggung jawab mengelola peran domestik. Kondisi tersebut menjadikan *work engagement* sebagai jembatan penghubung penting bagi penjelasan bagaimana *psychological empowerment* mampu mendorong *innovative work behaviour* tanpa hubungan langsung sepenuhnya. Ketika seorang wanita karier merasa diberdayakan secara psikologis atas kebermaknaan tugas, keyakinan kompetensi diri, otonomi bertindak, serta persepsi kontribusi berdampak, maka kondisi tersebut terlebih dahulu akan menumbuhkan keterikatan kerja (*work engagement*) berupa semangat tinggi, dedikasi mendalam, serta penyerapan diri terhadap pekerjaan. Selanjutnya, *work engagement* yang kuat inilah yang kemudian mendorong munculnya *innovative work behaviour* melalui penciptaan ide baru, pengenalan proses kerja inovatif, serta implementasi kebaruan organisasi.

Work engagement berfungsi memperkuat sekaligus menjelaskan pengaruh *psychological empowerment* kepada *innovative work behaviour*. Karena itu, semakin tinggi tingkat *psychological empowerment* bagi wanita karier kota Madiun, semakin tinggi pula *work engagement* mereka, yang

akhirnya berujung pada semakin tingginya *innovative work behaviour* tanpa kecuali. Penelitian (Bhatnagar, 2012) mengemukakan bahwa *work engagement* terbukti berperan sebagai mediator penuh antara *psychological empowerment* dan inovasi, artinya *psychological empowerment* hanya akan berdampak pada *inovatif* jika karyawan terlebih dahulu mengalami *work engagement*. Hasil penelitian (Rahman, 2025) membuktikan bahwa *Work Engagement* terbukti sebagai mediator. Sejalan dengan hal itu, menurut (Reviana et al., 2026) yaitu *Work Engagement* terbukti memediasi hubungan antara *Self-Efficacy* dengan *Innovative Behavior* pada karyawan Gen Z.

Berdasarkan teori *Job Demands-Resources (JD-R)*, *work engagement* yang merupakan hasil dari motivasi intrinsik berperan penting dalam mendorong *innovative work behavior*, yaitu perilaku karyawan yang mencakup generasi, promosi, dan realisasi ide dalam organisasi (Janssen, 2000). Penelitian lain juga mengemukakan bahwa Menurut (Rahman, 2025), *work engagement* memediasi pengaruh *psychological empowerment* terhadap *innovative work behavior*. Artinya, *psychological empowerment* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap inovasi, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui peningkatan keterikatan kerja. Dengan demikian, *psychological empowerment* akan lebih efektif mendorong perilaku *inovatif* jika karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

H4: Diduga *Work Engagement* memediasi Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Innovative Work Behaviour*