

Pengaruh *Job Crafting* dan *Psychological Capital* Terhadap Inovasi Karyawan Dengan *Meaningful Work* Sebagai Variabel Mediasi

The Effect of Job Crafting and Psychological Capital on Employee Innovation With Meaningful Work As A Mediation Variable

Alvian Fery Divando^{a*}, Nur Achmad^b

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{a,b}

^ab100220112@student.ums.ac.id*, ^bnur.achmad@ums.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of Job Crafting and Psychological Capital on Employee Innovation with Meaningful Work as a mediating variable. The research employed a quantitative associative-causal approach with a population of 70 permanent employees of PT. Herindo Megah Tama, selected through a census technique. Data were collected using a 1–5 Likert scale questionnaire and analyzed with SmartPLS 4.0, including descriptive analysis, measurement model evaluation, and structural model assessment. The results indicate that Job Crafting positively affects both Employee Innovation and Meaningful Work, while Psychological Capital positively influences Employee Innovation but not Meaningful Work. Meaningful Work significantly contributes to Employee Innovation and mediates the relationship between Job Crafting and Employee Innovation, but does not mediate the effect of Psychological Capital. These findings highlight the importance of proactive employee behavior and positive psychological conditions in fostering innovation, as well as the mediating role of Meaningful Work in enhancing the impact of Job Crafting on innovation.

Keywords: *Employee Innovation, Job Crafting, Meaningful Work, Mediating Variable, Psychological Capital.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Job Crafting dan Psychological Capital terhadap Inovasi Karyawan dengan Meaningful Work sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif-kausal dengan populasi 70 karyawan tetap PT. Herindo Megah Tama yang dipilih menggunakan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan SmartPLS 4.0, mencakup uji deskriptif, evaluasi model pengukuran, dan model struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Crafting berpengaruh positif terhadap Inovasi Karyawan dan Meaningful Work, sedangkan Psychological Capital hanya berpengaruh positif terhadap Inovasi Karyawan tetapi tidak signifikan terhadap Meaningful Work. Meaningful Work terbukti berkontribusi positif terhadap Inovasi Karyawan dan memediasi hubungan antara Job Crafting dan Inovasi Karyawan, namun tidak memediasi pengaruh Psychological Capital. Temuan ini menegaskan pentingnya peran proaktivitas karyawan dalam pekerjaan serta kondisi psikologis positif dalam mendorong inovasi, sekaligus menekankan peran Meaningful Work sebagai mekanisme mediasi yang efektif.

Kata Kunci: *Inovasi Karyawan, Job Crafting, Meaningful Work, Psychological Capital, Variabel Mediasi.*

1. Pendahuluan

Peran sumber daya manusia menjadi sangat krusial dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di dunia bisnis. Salah satu strategi yang diterapkan perusahaan adalah memaksimalkan pemberdayaan serta pengembangan potensi karyawan agar mampu bersaing secara efektif (Rahma 2023). Di tengah arus globalisasi, inovasi menjadi kunci utama untuk menjawab tantangan internasional.

Industri kreatif, khususnya, dianggap memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan perekonomian dan daya saing suatu negara. Oleh karena itu, setiap negara dituntut untuk menumbuhkan kemampuan inovatif seiring dengan kemajuan teknologi yang pesat.

Job crafting merupakan pendekatan yang memungkinkan karyawan menyesuaikan tugas, tanggung jawab, dan interaksi dengan rekan kerja berdasarkan kekuatan serta peluang yang dimiliki. Karyawan yang menerapkan job crafting biasanya memiliki sumber daya yang cukup dan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang menantang. Kondisi ini mendorong mereka untuk lebih berkomitmen, meningkatkan kapasitas belajar, terlibat aktif, berkembang secara profesional, serta menghasilkan inovasi kreatif yang berdampak pada pencapaian kinerja tinggi (Zata 2023).

Untuk menjaga daya saing perusahaan di pasar global, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki Psychological Capital, karena kapasitas ini dapat memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan sekaligus kinerja individu dalam organisasi. Psychological Capital dianggap sebagai aset tak terlihat namun bernilai tinggi, yang secara signifikan meningkatkan efektivitas dan kesuksesan perusahaan (Fira 2022). Pembentukan perilaku kerja inovatif pada karyawan dipengaruhi oleh faktor internal, seperti komitmen organisasi dan Psychological Capital, serta faktor eksternal, meliputi iklim inovatif, kepemimpinan, social capital, dan karakteristik pekerjaan. Perilaku inovatif sangat terkait dengan peran aktif karyawan dalam setiap tahap dan aktivitas organisasi, sehingga inovasi pada tingkat individu tercermin melalui tindakan dan sikap kerja yang kreatif dan proaktif.

Psychological capital (PsyCap) merupakan kemampuan psikologis individu yang mencakup keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas-tugas menantang (self-efficacy), pandangan positif terhadap pencapaian saat ini maupun masa depan (optimisme), motivasi untuk meraih tujuan sekaligus kemampuan menemukan alternatif solusi ketika menghadapi hambatan (hope), serta kapasitas untuk bangkit dan menyesuaikan diri dengan cepat saat menghadapi kesulitan (resilience) (Zata Dini, 2022).

2. Tinjauan Literatur Inovasi Karyawan

Inovasi merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kreativitas karyawan. Kreativitas memungkinkan individu untuk lebih percaya diri terhadap pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, sehingga mampu menciptakan serta menerapkan ide-ide baru yang efektif dalam menghadapi tantangan organisasi (Akasah., 2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara kreativitas dan inovasi karyawan, sebagaimana ditemukan oleh (Aini 2022), serta (Anggraeni 2023). Namun, beberapa studi juga menyoroti bahwa kreativitas tidak selalu menjamin terciptanya inovasi dalam praktik kerja karyawan (Fira Eka, 2022).

Job Crafting

Job crafting, menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) yang dikutip oleh Inez Cyntiarani (2021), adalah upaya karyawan untuk secara aktif menyesuaikan dan merancang ulang pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan preferensi pribadi. Konsep ini mencakup perubahan pada berbagai aspek pekerjaan,

baik secara emosional, kognitif, fisik, maupun hubungan sosial, dengan tujuan meningkatkan keterlibatan, performa, motivasi, dan kesejahteraan kerja. Slomp dan Brodrick (2014) menambahkan bahwa job crafting memungkinkan karyawan mengambil peran proaktif di lingkungan kerja melalui transformasi informal yang positif, di mana mereka memilih aktivitas yang sejalan dengan minat dan nilai pribadi untuk meraih kepuasan kerja. Lebih lanjut, Adi dan Fahmi (2023) menekankan bahwa job crafting juga merupakan wujud kebijaksanaan personal yang muncul dari pengalaman kerja, yang membantu individu memenuhi kebutuhan dan aspirasi pribadinya.

Psychological Capital

Psychological capital merupakan kondisi mental positif yang dimiliki karyawan, tercermin melalui empat dimensi utama: keyakinan diri (self-efficacy), kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas menantang dengan usaha maksimal; harapan (hope), yaitu kemampuan membentuk dan mempertahankan tujuan jangka pendek maupun panjang; ketahanan (resilience), yakni kemampuan untuk tetap gigih dalam mencapai tujuan sekaligus fleksibel menyesuaikan diri dengan perubahan; dan sikap optimis (optimism), yaitu keyakinan positif dalam menghadapi hambatan serta kesiapan mengatasi kesulitan demi keberhasilan. Beberapa studi menekankan variasi konteks dan penerapan psychological capital. Nugrohoseno (2023) menyatakan bahwa kapasitas psikologis ini bersifat kontekstual dan dapat berubah sesuai situasi atau tugas. Firoz dan Chaudhary (2021) menghubungkannya dengan kemampuan menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga, sementara Shah et al. (2019) menekankan optimisme karyawan dalam mencapai target perusahaan. Liao et al. (2017) menyoroti kekuatan mental yang tercermin dalam persepsi, sikap terhadap pekerjaan, dan pandangan hidup, sedangkan Sihag (2021) menegaskan bahwa psychological capital berkembang melalui rasa percaya diri menghadapi tantangan, kemampuan menetapkan dan menyesuaikan tujuan, optimisme terhadap kesuksesan, serta ketahanan menghadapi kesulitan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Meaningful Work

Pekerjaan yang bermakna dapat tercipta ketika karyawan merasa memiliki kemampuan dan kompetensi untuk memengaruhi lingkungan mereka serta mampu memberikan dampak positif pada organisasi, rekan kerja, atau kelompok yang lebih luas, sehingga menumbuhkan rasa pengaruh terhadap perubahan yang konstruktif. Selain itu, rasa memiliki muncul ketika individu terdorong untuk menjadi bagian dari kelompok sosial di tempat kerja yang memberikan identitas bersama dan pengalaman bermakna, sehingga mereka merasa menjadi bagian dari sesuatu yang istimewa. Lebih jauh, aspek transendensi muncul ketika pekerjaan memungkinkan individu menyadari kontribusinya terhadap masyarakat atau dunia yang lebih luas, sehingga mereka merasa menjadi bagian dari sistem yang saling terhubung dan bergantung pada upaya kolektif banyak orang (Soleman and Soleman 2022).

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis 1 (H1) : Job crafting berpengaruh positif terhadap inovasi karyawan.

Berdasarkan teori Wrzesniewski dan Dutton, job crafting memberi kesempatan bagi karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kekuatan dan minat mereka, sehingga meningkatkan keterlibatan serta mendorong perilaku inovatif. Penelitian Nur Aini (2022) dan Safitri & Nasution (2024) menguatkan temuan ini dengan menunjukkan bahwa karyawan yang aktif merancang ulang pekerjaannya cenderung

lebih kreatif dan inovatif, menegaskan bahwa keterlibatan proaktif dalam pekerjaan menjadi pendorong utama inovasi.

Hipotesis 2 (H2) : Psychological capital berpengaruh positif terhadap inovasi karyawan.

Berdasarkan temuan Avey dan Yunnan, Psychological Capital (PsyCap) berperan dalam memperkuat perilaku proaktif dan inovatif karyawan karena meningkatkan optimisme mereka dalam menghadapi risiko. PsyCap mendorong terciptanya inovasi terobosan melalui peningkatan resiliensi dan sikap optimis, selaras dengan hasil penelitian Safitri & Nasution (2024) yang menunjukkan bahwa kondisi psikologis positif meningkatkan keberanian mengambil risiko serta kreativitas, sehingga memperkuat hubungan antara PsyCap dan inovasi.

Hipotesis 3 (H3) : Job crafting berpengaruh positif terhadap meaningful work.

Menurut Wrzesniewski, karyawan dapat menciptakan makna dalam pekerjaan melalui praktik job crafting, yaitu menyesuaikan tugas agar selaras dengan kebutuhan intrinsik, tujuan hidup, dan nilai-nilai pribadi. Hal ini terbukti mampu memperkuat persepsi makna kerja, karena karyawan merasa pekerjaan mereka relevan dengan diri sendiri. Penelitian Lestari dan Rojuaniah (2023) serta Salsabila et al. (2024) menunjukkan bahwa job crafting secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan, yang menjadi indikator terbentuknya makna kerja.

Hipotesis 4 (H4) : Psychological capital berpengaruh positif terhadap meaningful work.

Menurut Luthans dan Steger, individu dengan PsyCap tinggi cenderung mampu menyelaraskan pekerjaan dengan tujuan hidupnya, di mana efikasi diri dan optimisme mendorong karyawan melihat pekerjaan sebagai aktivitas yang bermakna dan memberi kontribusi. Penelitian Safitri & Nasution (2024) mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa PsyCap membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan, sehingga meningkatkan pengalaman meaningful work.

Hipotesis 5 (H5) : Meaningful work berpengaruh positif terhadap inovasi karyawan.

Menurut Rosso, pekerjaan yang bermakna (meaningful work) meningkatkan motivasi intrinsik, yang menjadi pendorong utama inovasi. Hubungan kognitif antara job crafting dan inovasi melalui makna kerja menunjukkan bahwa pemaknaan terhadap pekerjaan dapat mengurangi risiko dan mempermudah terciptanya inovasi. Hal ini sejalan dengan temuan Lestari & Rojuaniah (2023), yang menyatakan bahwa kondisi kerja yang positif, termasuk persepsi makna pekerjaan, mendorong individu untuk berperilaku inovatif.

Hipotesis 6 (H6) : Meaningful work memediasi pengaruh job crafting terhadap inovasi karyawan.

Menurut Rosso, Slemp, dan Vella-Brodrick, job crafting dapat meningkatkan makna kerja, yang selanjutnya mendorong munculnya perilaku inovatif pada karyawan. Dengan kata lain, melalui penyesuaian tugas dan hubungan kerja, karyawan mampu menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna, sehingga meningkatkan dorongan untuk berinovasi. Penelitian Liu, Wang, dan Zhang (2025) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa meaningful work berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh job crafting terhadap perilaku inovatif karyawan.

Hipotesis 7 (H7) : Meaningful work memediasi pengaruh psychological capital terhadap inovasi karyawan.

Menurut Luthans dan Steger, PsyCap membentuk persepsi positif individu terhadap pekerjaannya, sehingga pekerjaan tersebut dirasakan lebih bermakna. Makna kerja yang tercipta dari PsyCap ini kemudian berperan sebagai pendorong bagi kreativitas dan inovasi. Hal ini sejalan dengan temuan Safitri dan Nasution (2024) yang menunjukkan bahwa PsyCap meningkatkan makna kerja, yang pada gilirannya mendorong lahirnya inovasi dalam lingkungan kerja.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif-kausal untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel, yaitu Job Crafting dan Psychological Capital sebagai variabel bebas, Meaningful Work sebagai mediasi, serta Inovasi Karyawan sebagai variabel terikat, termasuk pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui mediasi, sehingga menekankan hubungan sebab-akibat. Populasi terdiri dari seluruh 70 karyawan tetap PT. Herindo Megah Tama yang dipilih karena memiliki pemahaman mendalam terkait pekerjaan dan potensi dalam melakukan job crafting, membangun psychological capital, serta berkontribusi pada inovasi, sehingga digunakan teknik sensus untuk memperoleh data representatif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup skala Likert 1–5, disebarkan langsung secara survei kepada seluruh responden karena efisien dan sesuai dengan pendekatan kuantitatif.

Job Crafting didefinisikan sebagai perilaku proaktif karyawan dalam menyesuaikan tugas, hubungan sosial, dan persepsi kerja untuk meningkatkan makna serta keterlibatan (task, relational, dan cognitive crafting), Psychological Capital sebagai kondisi psikologis positif yang mencakup keyakinan diri, harapan, ketahanan, dan optimisme (self-efficacy, hope, resilience, optimism), Meaningful Work sebagai persepsi pekerjaan memiliki nilai, tujuan, dan kontribusi signifikan secara pribadi maupun sosial (positive meaning, meaning-making, greater good motivations), dan Inovasi Karyawan sebagai perilaku individu dalam menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide baru yang bermanfaat bagi organisasi (idea generation, promotion, implementation). Analisis data mencakup deskriptif untuk karakteristik responden dan rata-rata skor variabel, evaluasi model pengukuran (validitas konvergen, diskriminan, dan reliabilitas), serta model struktural (uji multikolinearitas dengan VIF, R^2 , dan effect size f^2) untuk menilai hubungan kausal antarvariabel. Uji hipotesis dilakukan melalui bootstrapping di SmartPLS 4.0 dengan t-statistic >1,96 dan p-value <0,05, sementara Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk menilai kesesuaian model secara keseluruhan, dengan interpretasi nilai kecil (0,1), sedang (0,25), hingga besar (0,36), semakin tinggi nilai GoF menunjukkan representasi model yang lebih baik terhadap data.

4. Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Objek Penelitian

PT Herindo Megah Tama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa industri, perdagangan alat berat, dan solusi logistik di Indonesia, dengan struktur organisasi yang mencakup divisi administrasi, keuangan, pemasaran, sumber daya manusia, dan teknisi lapangan. Perusahaan berkomitmen meningkatkan kinerja dan inovasi karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang produktif dan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia. Karyawan diharapkan mampu

menyesuaikan pekerjaan dengan keahlian dan minatnya (job crafting) serta memiliki modal psikologis yang kuat, meliputi optimisme, efikasi diri, harapan, dan ketahanan (psychological capital). Penelitian ini bertujuan menelaah pengaruh job crafting dan psychological capital terhadap inovasi karyawan, dengan meaningful work sebagai variabel mediasi, sehingga dapat diketahui sejauh mana karyawan yang proaktif dalam mengatur pekerjaannya dan memiliki kekuatan psikologis tinggi merasakan pekerjaan yang bermakna, yang pada akhirnya mendorong perilaku inovatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada karyawan, berisi pernyataan terkait keempat variabel tersebut, selama periode penelitian yang telah dijadwalkan.

Karakter Sampel Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan aktif PT Herindo Megah. Penelitian ini melibatkan 70 karyawan PT Herindo Megah Tama dari berbagai divisi, yang dianggap memahami lingkungan kerja, budaya organisasi, serta memiliki kesempatan untuk menyesuaikan pekerjaan dan mengembangkan inovasi. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, sejalan dengan karakter pekerjaan perusahaan yang banyak terkait aktivitas teknis di lapangan. Berdasarkan usia, sebagian besar berada pada rentang produktif 25–35 tahun, yang umumnya memiliki motivasi tinggi untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan. Pengalaman kerja responden tercermin dari lama mereka bekerja, yang menunjukkan kemampuan adaptasi dan inovasi di tempat kerja. Adapun dari sisi jabatan, responden mencakup berbagai posisi, mulai dari mekanik, staf, hingga manajer, sehingga mencerminkan keberagaman peran dalam organisasi.

Penelitian ini melibatkan 70 karyawan PT Herindo Megah Tama dari berbagai divisi, yang dianggap memahami lingkungan kerja, budaya organisasi, serta memiliki kesempatan untuk menyesuaikan pekerjaan dan mengembangkan inovasi. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, sejalan dengan karakter pekerjaan perusahaan yang banyak terkait aktivitas teknis di lapangan. Berdasarkan usia, sebagian besar berada pada rentang produktif 25–35 tahun, yang umumnya memiliki motivasi tinggi untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan. Pengalaman kerja responden tercermin dari lama mereka bekerja, yang menunjukkan kemampuan adaptasi dan inovasi di tempat kerja. Adapun dari sisi jabatan, responden mencakup berbagai posisi, mulai dari mekanik, staf, hingga manajer, sehingga mencerminkan keberagaman peran dalam organisasi.

Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	67	96%
		Perempuan	3	4%
2.	Usia	< 25 Tahun	18	26%
		26 – 35 Tahun	33	47%
		36 – 45 Tahun	19	27%
3.	Jabatan	Finance	1	1,4%
		Manager	1	1,4%
		Mekanik	61	87,1%
		Admin	1	1,4%
		Purchasing	1	1,4%

		Accounting	1	1,4%
		Logistik	1	1,4%
		Marketing	1	1,4%
		Office Boy (OB)	1	1,4%
		Driver	1	1,4%
4.	Lama Bekerja	< 1 Tahun	15	21%
		1 – 3 Tahun	42	60%
		3 – 5 Tahun	13	19%

Berdasarkan karakteristik responden di PT. Herindo Megah Tama, mayoritas karyawan tetap adalah laki-laki, yakni 67 dari 70 responden (96%), sedangkan perempuan hanya 3 orang (4%). Dari sisi usia, sebagian besar berada pada rentang 26–35 tahun sebanyak 33 responden (47%), diikuti usia di bawah 25 tahun 18 responden (26%) dan 36–45 tahun 19 responden (27%), menunjukkan dominasi karyawan muda hingga dewasa awal. Sebagian besar jabatan ditempati oleh mekanik, yaitu 61 responden (87,1%), sementara posisi lainnya seperti finance, manager, admin, purchasing, accounting, logistik, marketing, office boy, dan driver masing-masing diisi oleh 1 responden (1,4%). Berdasarkan lama bekerja, 42 responden (60%) memiliki masa kerja 1–3 tahun, 15 responden (21%) kurang dari 1 tahun, dan 13 responden (19%) antara 3–5 tahun, sehingga karyawan tetap cenderung memiliki pengalaman kerja 1–3 tahun.

Tabel 2. Indikator

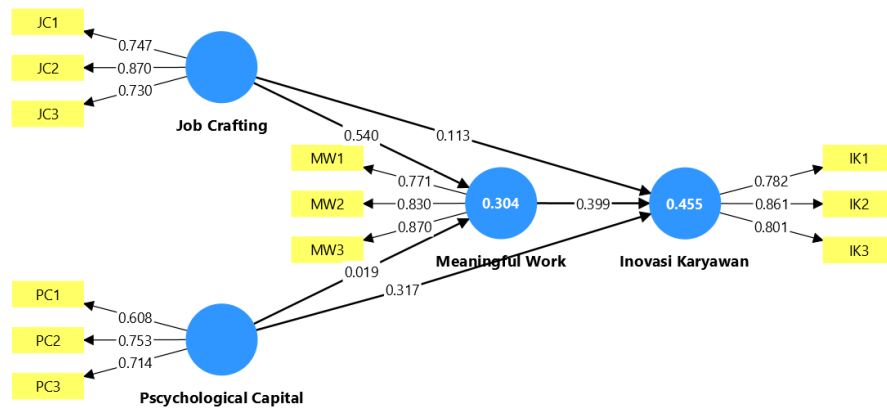
Variabel	Pernyataan Indikator	Mean	Kategori
Job Crafting	Saya secara aktif mencoba membuat tugas kerja saya lebih menarik	4.286	Tinggi
	Saya menciptakan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya	4.343	Tinggi
	Saya memandang pekerjaan saya sebagai bagian penting dalam hidup saya	4.429	Tinggi
	Rata-rata	4.397	Tinggi
Psychological Capital	Saya percaya diri menyelesaikan tugas yang menantang di tempat kerja	4.429	Tinggi
	Saya cenderung optimis dalam menghadapi masalah pekerjaan	4.386	Tinggi
	Saya yakin bisa menemukan solusi untuk setiap tantangan kerja	4.486	Tinggi
	Rata-rata	4.440	Tinggi
Meaningful Work	Saya merasa pekerjaan saya memiliki makna pribadi	4.357	Tinggi
	Saya dapat menemukan nilai-nilai penting dalam pekerjaan saya	4.443	Tinggi
	Saya merasa bangga terhadap arti pekerjaan saya	4.457	Tinggi
	Rata-rata	4.440	Tinggi
	Saya mengusulkan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	4.443	Tinggi
	Saya menerapkan ide-ide baru dalam proses kerja	4.486	Tinggi
	Saya terbuka terhadap pendekatan inovatif dalam bekerja	4.471	Tinggi

Rata-rata

4.454 Tinggi

Berdasarkan hasil analisis terhadap 70 responden, nilai rata-rata untuk variabel Job Crafting mencapai 4,397, termasuk dalam kategori tinggi, yang menandakan bahwa responden memberikan tingkat persetujuan yang kuat terhadap seluruh indikator yang membentuk konstruk ini. Demikian pula, variabel Psychological Capital memperoleh nilai rata-rata 4,440, menunjukkan penilaian positif dan persepsi yang konsisten dari responden terhadap aspek-aspek yang diukur. Dengan demikian, kedua konstruk tersebut dapat dikatakan terwakili dengan baik oleh indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil evaluasi model pengukuran (outer model)



Gambar 1. outer model

Tabel 3. Validitas Konvergen

	Inovasi Karyawan	Job Crafting	Meaningful Work	Psychological Capital
IK1	0.782			
IK2	0.861			
IK3	0.801			
JC1		0.747		
JC2		0.870		
JC3		0.730		
MW1			0.771	
MW2			0.830	
MW3			0.870	
PC1				0.608
PC2				0.753
PC3				0.714

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai loading factor tidak semua item pernyataan > 0,70, Namun, loading factor antara 0.50 hingga 0.60 masih dapat diterima dalam tahap awal pengembangan model. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid konvergen.

Validitas Diskriminan

Tabel 4. Validitas Diskriminan

	Inovasi Karyawan	Job Crafting	Meaningful Work	Psychological Capital
IK1	0.782	0.433	0.459	0.245
IK2	0.861	0.488	0.534	0.393
IK3	0.801	0.354	0.389	0.329
JC1	0.317	0.747	0.442	0.355
JC2	0.532	0.870	0.489	0.521

JC3	0.364	0.730	0.355	0.381
MW1	0.361	0.322	0.771	0.265
MW2	0.385	0.374	0.830	0.273
MW3	0.601	0.592	0.870	0.406
PC1	0.320	0.330	0.246	0.608
PC2	0.182	0.327	0.216	0.753
PC3	0.321	0.478	0.359	0.714

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cross loading factor dari masing-masing indikator terhadap konstruknya lebih besar dibandingkan dengan konstruk-konstruk lain. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa telah memenuhi kriteria *discriminant validity* atau valid diskriminan.

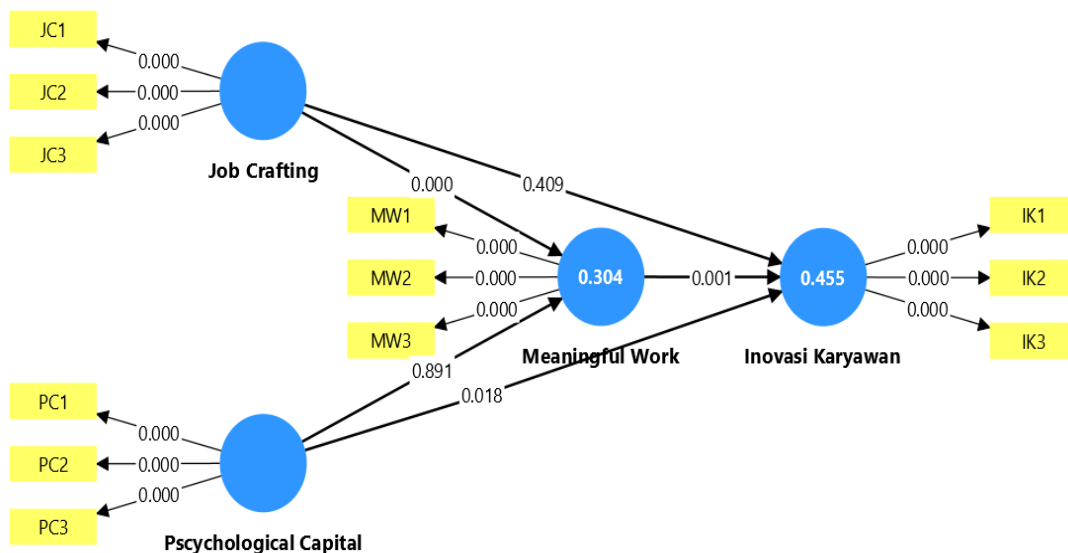
Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Inovasi Karyawan	0.856	0.665
Job Crafting	0.827	0.616
Meaningful Work	0.864	0.680
Psychological Capital	0.735	0.506

Nilai *Composite Reliability* semua variabel > 0,70 dan nilai AVE > 0,50, maka semua variabel sudah reliabel.

Hasil evaluasi model struktural (inner model)



Gambar 2. Inner Model

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

	Inovasi Karyawan	Job Crafting	Meaningful Work	Psychological Capital
IK				
JC	2.018		1.599	
MW	1.437			
PC	1.600		1.599	

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menilai nilai Variance Inflation Factor (VIF), dimana VIF di bawah 5,0 menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas, sedangkan VIF di atas 5,0 menandakan adanya masalah tersebut.

Berdasarkan tabel, seluruh indikator memiliki nilai VIF di bawah 5,0, sehingga dapat disimpulkan bahwa model bebas dari multikolinearitas.

R Square

Tabel 7. Hasil R Square

	R-square	R-square adjusted
IK	0.455	0.430
MW	0.304	0.283

Nilai R-squared adjusted untuk variabel inovasi karyawan sebesar 0,430 menunjukkan bahwa job crafting dan psychological capital mampu menjelaskan 43% variasi inovasi karyawan, sedangkan 57% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, sehingga model ini dapat dikategorikan moderat. Sementara itu, nilai R-squared adjusted untuk variabel meaningful work sebesar 0,283 mengindikasikan bahwa job crafting dan psychological capital hanya mampu menjelaskan 28,3% variasi meaningful work, sedangkan 71,7% dipengaruhi oleh faktor eksternal lain, sehingga model ini juga termasuk moderat. Dengan demikian, kedua model menunjukkan kontribusi variabel prediktor yang moderat dalam mempengaruhi inovasi karyawan dan meaningful work.

Effect

Tabel 8. Effect

	Inovasi Karyawan	Meaningful Work
Job Crafting	0.012	0.262
Psychological Capital	0.115	0.000
Meaningful Work	0.203	

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh job crafting terhadap inovasi karyawan tergolong sangat lemah dengan nilai 0,012, sementara dampaknya terhadap meaningful work termasuk moderat sebesar 0,266. Sementara itu, psychological capital memiliki pengaruh yang lemah terhadap inovasi karyawan (0,115) dan tidak signifikan terhadap meaningful work (0,000). Selain itu, meaningful work memberikan pengaruh moderat terhadap inovasi karyawan dengan nilai 0,203. Secara keseluruhan, job crafting dan meaningful work lebih berperan dalam meningkatkan pengalaman kerja yang bermakna, sedangkan psychological capital memiliki kontribusi yang terbatas terhadap inovasi.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Direct Effect / Efek Langsung

	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Job Crafting -> Inovasi Karyawan	0.134	2.445	0.015
Job Crafting -> Meaningful Work	0.117	4.620	0.000
Meaningful Work -> Inovasi Karyawan	0.120	3.319	0.001
Psychological Capital -> Inovasi Karyawan	0.143	2.269	0.023
Psychological Capital -> Meaningful Work	0.136	0.137	0.891

Berdasarkan tabel di atas, pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel job crafting memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan dengan t-statistic 2,445 > t-tabel 1,96 dan P-value 0,015 < 0,05, sehingga hipotesis 1 diterima. Variabel psychological capital juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan (t-statistic 2,269 > 1,96; P-value 0,023 < 0,05), sehingga hipotesis 2 terbukti. Selanjutnya, job crafting memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap meaningful work dengan t-statistic 4,620 > 1,96 dan P-value 0,000 < 0,05,

sehingga hipotesis 3 diterima. Sebaliknya, psychological capital tidak berpengaruh signifikan terhadap meaningful work karena $t\text{-statistic } 0,137 < 1,96$ dan $P\text{-value } 0,891 > 0,05$, sehingga hipotesis 4 ditolak. Terakhir, meaningful work berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan dengan $t\text{-statistic } 3,319 > 1,96$ dan $P\text{-value } 0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis 5 terbukti. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa job crafting dan meaningful work berperan penting dalam mendorong inovasi karyawan, sedangkan psychological capital hanya berdampak langsung terhadap inovasi, bukan terhadap meaningful work.

Indirect Effect / Efek Tidak Langsung

Tabel 10. Efek Tidak Langsung

	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Psychological Capital -> Meaningful Work -> Inovasi Karyawan	0.056	0.133	0.894
Job Crafting -> Meaningful Work -> Inovasi Karyawan	0.079	2.724	0.006

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel job crafting terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan melalui meaningful work, ditunjukkan oleh nilai $t\text{-statistic}$ sebesar 2,724 yang lebih besar dari $t\text{-tabel } 1,96$ dan $P\text{-value } 0,006 < 0,05$, sehingga hipotesis 6 diterima. Sebaliknya, variabel psychological capital tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap inovasi karyawan melalui meaningful work, dengan $t\text{-statistic}$ sebesar $0,133 < 1,96$ dan $P\text{-value } 0,894 > 0,05$, sehingga hipotesis 7 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa job crafting berperan sebagai pendorong inovasi karyawan melalui meaningful work, sedangkan psychological capital tidak berkontribusi secara signifikan dalam mekanisme tersebut.

GOODNESS OF FIT (GOF)

Tabel 11. Hasil GOF

	Average variance extracted (AVE)	R-square
Job Crafting	0.665	
Psychological Capital	0.616	
Inovasi Karyawan	0.680	0.430
Meaningful Work	0.506	0.283
Rata-rata	0,617	0,359

$$\text{Nilai GOF} = \sqrt{\text{rata - rata AVE} \times \text{rata - rata R Square}}$$

$$\text{Nilai GOF} = \sqrt{0,617 \times 0,359}$$

$$\text{Nilai GOF} = 0,470$$

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai GoF sebesar 0,470, yang menunjukkan bahwa kinerja keseluruhan model baik outer model maupun inner model dalam penelitian ini tergolong sangat baik dan dapat dikategorikan dalam skala GoF besar.

Pembahasan

Apakah Job Crafting dan Psychological Capital berpengaruh terhadap inovasi karyawan?

Hasil analisis menunjukkan bahwa job crafting memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t\text{-statistic}$ sebesar 2,445 yang lebih besar dari $t\text{-tabel } 1,96$ dan $P\text{-value } 0,015 < 0,05$, sehingga hipotesis 1

diterima. Temuan ini sejalan dengan teori Wrzesniewski dan Dutton yang menyatakan bahwa job crafting memungkinkan karyawan menyesuaikan pekerjaan sesuai kekuatan dan minatnya, sehingga mendorong keterlibatan dan perilaku inovatif, serta diperkuat oleh penelitian Nur Aini (2022) dan Safitri & Nasution (2024) yang menunjukkan peningkatan kreativitas melalui job crafting.

Selain itu, psychological capital juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan, dengan $t\text{-statistic } 2,269 > t\text{-tabel } 1,96$ dan $P\text{-value } 0,023 < 0,05$, sehingga hipotesis 2 diterima. Temuan ini mendukung teori Avey dan penelitian Yunnan yang menyatakan bahwa karyawan dengan PsyCap tinggi memiliki keberanian mengambil risiko dan proaktivitas lebih tinggi. Penelitian Safitri & Nasution (2024) juga menunjukkan bahwa kondisi psikologis yang positif meningkatkan kreativitas dan kemampuan berinovasi.

Meskipun secara teori job crafting dapat mendorong inovasi melalui peningkatan otonomi, makna kerja, dan pemanfaatan kekuatan individu, penerapannya secara efektif membutuhkan dukungan lingkungan kerja yang fleksibel, kepemimpinan yang mendorong kreativitas, serta sistem penghargaan yang menghargai ide baru. Begitu pula, pengembangan psychological capital perlu didukung oleh pelatihan, dukungan emosional, dan budaya kerja positif agar potensi inovatif karyawan dapat muncul secara optimal, sehingga organisasi mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi berkelanjutan.

Apakah job crafting dan psychological capital berpengaruh terhadap meaningful work?

Hasil analisis menunjukkan bahwa job crafting memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap meaningful work. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t\text{-statistic}$ sebesar 4,620 yang lebih besar dari $t\text{-tabel } 1,96$, serta $P\text{-value } 0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis 3 diterima. Temuan ini selaras dengan teori Wrzesniewski yang menyatakan bahwa melalui job crafting, karyawan dapat menciptakan makna dalam pekerjaan dengan menyesuaikan tugas agar sesuai dengan kebutuhan intrinsik, tujuan hidup, dan nilai personal. Penelitian terdahulu oleh Lestari & Rojuaniah (2023) serta Salsabila et al. (2024) juga mendukung bahwa job crafting meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja, sehingga pekerjaan terasa lebih bermakna dan memotivasi karyawan secara internal.

Sebaliknya, psychological capital tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap meaningful work. Nilai $t\text{-statistic}$ sebesar $0,137 < 1,96$ dan $P\text{-value } 0,891 > 0,05$ menandakan hipotesis 4 ditolak. Meskipun teori Luthans dan Steger menyatakan bahwa PsyCap tinggi—termasuk efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi—dapat membantu karyawan melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna, hasil empiris penelitian ini tidak mendukung hal tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa modal psikologis yang tinggi tidak otomatis meningkatkan persepsi makna kerja karyawan.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa faktor lain, seperti budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, atau lingkungan kerja, mungkin lebih berperan dalam membentuk meaningful work. Karyawan dapat memiliki PsyCap yang baik, tetapi apabila pekerjaan tidak menyediakan ruang untuk mengekspresikan nilai dan aspirasi personal, rasa makna dalam pekerjaan tetap rendah. Dengan kata lain, keberadaan psychological capital saja tidak cukup; peluang untuk menyesuaikan tugas dan inisiatif

individu melalui job crafting menjadi faktor utama dalam menciptakan pengalaman kerja yang bermakna.

Apakah meaningful work berpengaruh terhadap inovasi karyawan?

Hasil analisis menunjukkan bahwa meaningful work memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan. Berdasarkan path coefficient, nilai t-statistic sebesar 3,319 lebih besar dari t-tabel 1,96, dan P-value $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis 5 diterima. Temuan ini juga memperkuat peran meaningful work sebagai mediator hubungan antara job crafting dan inovasi karyawan. Sesuai teori Rosso, kebermaknaan kerja meningkatkan motivasi intrinsik, yang menjadi pendorong utama perilaku inovatif. Hasil penelitian Lestari & Rojuaniah (2023) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa kondisi positif terhadap pekerjaan, termasuk makna kerja, mendorong munculnya inovasi.

Kebermaknaan kerja mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan dengan tujuan, nilai, dan kontribusi yang jelas. Keterlibatan yang tinggi memicu kreativitas, eksplorasi ide baru, dan perbaikan proses kerja. Dengan merasakan hubungan personal terhadap pekerjaan, karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga mengekspresikan potensi diri dan nilai pribadi melalui pekerjaan. Kondisi ini menciptakan lingkungan yang memungkinkan inovasi berkembang karena setiap kontribusi karyawan dirasakan memiliki arti penting bagi organisasi, sehingga motivasi internal menjadi pendorong utama perilaku inovatif.

Apakah meaningful work memediasi pengaruh job crafting dan psychological capital terhadap inovasi karyawan?

Hasil analisis menunjukkan bahwa meaningful work memediasi pengaruh job crafting terhadap inovasi karyawan. Berdasarkan uji statistik, path coefficient memiliki t-statistic sebesar 2,724 > t-tabel 1,96 dan P-value $0,006 < 0,05$, sehingga hipotesis 6 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa job crafting meningkatkan rasa makna dalam pekerjaan, yang selanjutnya mendorong perilaku inovatif. Dengan kata lain, meskipun job crafting mungkin tidak selalu berpengaruh langsung terhadap inovasi, ketika karyawan merasakan makna yang mendalam, upaya penyesuaian pekerjaan mereka diterjemahkan menjadi ide-ide kreatif dan solusi baru. Hal ini sejalan dengan teori Rosso, Slemp, dan Vella-Brodrick serta penelitian Liu, Wang, dan Zhang (2025), yang menegaskan bahwa meaningful work berperan sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan job crafting dengan inovasi. Oleh karena itu, organisasi sebaiknya menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan menemukan makna dalam pekerjaannya melalui pemberdayaan, apresiasi, dan pengembangan potensi individu.

Sebaliknya, meaningful work tidak terbukti memediasi pengaruh psychological capital terhadap inovasi karyawan. Uji statistik menunjukkan t-statistic sebesar $0,133 < \text{t-tabel } 1,96$ dan P-value $0,894 > 0,05$, sehingga hipotesis 7 ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun psychological capital berpengaruh langsung terhadap inovasi, makna kerja bukanlah mekanisme yang signifikan dalam menjembatani hubungan tersebut. Karyawan dengan psychological capital tinggi cenderung mampu berinovasi secara langsung melalui kepercayaan diri, optimisme, dan ketangguhan tanpa harus melalui peningkatan makna kerja. Faktor lain, seperti dukungan organisasi yang terbatas, tingginya rutinitas kerja, atau rendahnya peluang pengembangan diri, mungkin menyebabkan makna kerja belum terbentuk secara kuat. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat aspek meaningful work melalui

pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan penciptaan visi kerja yang bernilai agar pengaruh psychological capital terhadap inovasi dapat lebih optimal.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa job crafting berpengaruh positif terhadap inovasi karyawan, begitu pula psychological capital yang meningkatkan inovasi karyawan, namun psychological capital tidak berpengaruh terhadap meaningful work, sementara job crafting terbukti meningkatkan meaningful work. Meaningful work sendiri berkontribusi positif terhadap inovasi karyawan dan memediasi pengaruh job crafting terhadap inovasi, tetapi tidak memediasi pengaruh psychological capital. Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain penggunaan metode kuantitatif berbasis kuesioner yang sangat bergantung pada persepsi subjektif responden, ruang lingkup penelitian yang terbatas pada satu jenis pekerjaan sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan, fokus pada tiga variabel utama (job crafting, psychological capital, dan meaningful work) sehingga kemungkinan terdapat variabel lain seperti dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, atau work engagement yang memengaruhi inovasi karyawan namun belum dimasukkan, serta desain penelitian yang bersifat cross-sectional sehingga hubungan sebab-akibat hanya dapat ditafsirkan secara asosiasi. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan dengan melibatkan responden dari berbagai sektor industri, menambahkan variabel pendukung seperti dukungan organisasi, budaya inovasi, atau kepemimpinan transformasional, serta menggunakan metode mixed methods agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pembentukan meaningful work dan perannya dalam memediasi hubungan antarvariabel.

6. Daftar Pustaka

- Achmad, N., Kuswati, R., & Imronudin. (2021). *Teori & Praktek Statistik Milenial*. Jasmine Publisher
- Achmad, Nur, Rini Kuswati, Dan Imronudin. *Teori & Praktek Statistik Milenial*. Jasmine Publisher, 2021
- Aini, Nur. 2022. "Pengaruh Job Crafting Terhadap Kreativitas Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10:566–77.
- Akasah, M., Adi Rahmat, And Fahmi Oemar. 2023. "Pengaruh Job Crafting Terhadap Work-Family Enrichment Dengan Positive Emotion Sebagai Mediasi." *Jurnal Komunitas Sains Manajemen* 2(3):223–33.
- Anggraeni, Reni. 2023. "Pengaruh Psychological Capital Dan Self Leadership Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Swasta Ditinjau Dari Perspektif Bisnis Islam (Studi." *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Ardita, Lesi Silvia, And Dwiarko Nugrohoseno. 2023. "Peran Job Crafting Dan Work Engagement Sebagai Pemediasi Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Adaptive Performance." *Jurnal Ilmu Manajemen Laman* 11:433–46.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Fira. 2022. "Pengaruh Kreativitas, Pengetahuan, Dan Motivasi Terhadap Inovasi Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen Volume* 10:98–109.

- Firoz, M., & Chaudhary, R. (2022). The impact of workplace loneliness on employee outcomes: What role does psychological capital play? *Personnel Review*, 51(4), 1221–1247. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2020-0200>
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461–473. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.07.032>
- Liao, Y., Chen, H., & Li, X. (2017). Employee psychological capital and innovative behavior: A mediating model of learning orientation. *Frontiers in Psychology*, 8, 456. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00456>
- Rahma. 2023. “Peran Job Crafting Dan Meaningful Work Terhadap Work Engagement Pada.” *Psikologi*.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Shah, S. H. A., Gul, A., & Khan, A. K. (2019). The relationship between organizational trust and innovative work behavior: The mediating role of psychological capital. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 5(4), 84. <https://doi.org/10.3390/joitmc5040084>
- Sihag, A. (2021). The role of psychological capital in employee creativity and innovation. *Management Science Letters*, 11(8), 2107–2114. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.012>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Soleman, Riky, And Risky Soleman. 2022. “Determinants Of Poverty Rate In Eastern Indonesia.” *Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan* 7(2):261–75. Doi: 10.20473/Jiet.V7i2.39392.
- Tho, N. D., Luthans, F., & Avolio, B. J. (2014). Psychological capital and its impact on employee performance: A review. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 1–20. <https://doi.org/10.1002/job.1920>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- Zata. 2023. “Pengaruh Psychological Capital Dan Self-Leadership Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada Industri Pariwisata.” *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental* X:1–10.