

***SELF-EFFICACY, PSYCHOLOGICAL WELL BEING TERHADAP INNOVATIVE
WORK BEHAVIOUR DIMEDIASI WORK ENGAGEMENT***

**EFIKASI DIRI, KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP PERILAKU
KERJA INOVATIF YANG DIMEDIASI KETERLIBATAN KERJA**

Aida Fani¹, Muhammad Irfan Nasution²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara^{1,2}
faniaida1@gmail.com¹, muhammadirfan@umsu.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of self-efficacy, psychological well-being on innovative work behavior mediating work engagement at PT. KAI Persero operates in the transportation services sector. The sample used in this research was 100 employees of PT. KAI Persero. The research method used in the research is descriptive and verification analysis methods. The data analysis technique used in the questionnaire was measured using a Likert scale. To test the validity and reliability used in research, this is the SMPLS3 application. Research Results: there is a positive and significant influence of self-efficacy on innovative work behavior; there is a positive and significant influence of psychology call well being on innovative work behavior; there is a positive and significant influence of work engagement on innovative work behavior; there is a positive and significant influence of self-efficacy on work engagement, there is a positive and significant influence of psychology call well being on work engagement, while work engagement does not mediate self efficacy on innovative work behavior; the influence of psychology call well being on innovative work behavior is mediated by work engagement. This measure is useful for organizational practitioners to efficiently assess employee IWB, to determine the need for IWB support at the organizational level.

Keywords: *Self-Efficacy, Psychological Well Being, Innovative Work Behavior, Work Engagement*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh self-efficacy, psychological well being terhadap innovative work behaviour mediasi work engagement pada PT. KAI Persero bergerak dibidang jasa transportasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT. KAI Persero. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode analisis deskriptif dan verifikasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam kuesioner diukur menggunakan skala likert. Untuk menguji validitas dan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian, ini adalah aplikasi SMPLS3. Hasil Penelitian: adanya pengaruh positif dan signifikan self efficacy terhadap Inovative work behaviour, adanya pengaruh positif dan signifikan psychologycall well being terhadap innovative work behaviour, adanya pengaruh positif dan signifikan work engagement terhadap innovative work behaviour, adanya pengaruh positif dan signifikan self efficacy terhadap work engagement, adanya pengaruh positif dan signifikan psychologycall well being terhadap work engagement, sedangkan work engagement tidak memediasi self efficacy terhadap Inovative work behaviour, adanya pengaruh Psychologycall well being terhadap innovative work behaviour dimediasi work engagement. Ukuran ini berguna bagi praktisi organisasi untuk melakukan penilaian secara efisien IWB karyawan, untuk menentukan kebutuhan dukungan IWB di tingkat organisasi.

Kata Kunci : *Self-Efficacy, Psychological Well Being, Innovative Work Behaviour, Work Engagement*

PENDAHULUAN

Pengetahuan tentang bagaimana inovasi dapat dikembangkan ditingkat individu masih sulit diterapkan, serta inovasi merupakan faktor yang sangat diperlukan dalam memungkinkan organisasi beradaptasi terhadap perubahan ekonomi yang cepat dan memperoleh keunggulan kompetitif

sehingga bermanfaat bagi organisasi dan tercapainya tujuan. Karyawan mampu memulai inovasi karena mereka sering berhubungan dengan proses, produk, konsumen serta dapat mendeteksi potensi perbaikan dan peluang pengembangan baru, namun inovasi hanya terjadi jika karyawan terlibat dalam aktivitas yang bertujuan

menghasilkan dan menerapkan ide dalam organisasi.

Bagaimana individu karyawan dapat termotivasi memanfaatkan ide-ide untuk hasil yang inovatif, mempelajari perilaku innovative work behaviour sebagai konseptualisasi inovasi individu. Perilaku individu yang dimaksudkan untuk secara sengaja menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan ide, proses, atau produk baru (Khair & Loviky, 2023). Ide dasarnya adalah agar karyawan merasa bahwa mereka diberi penghargaan, work engagement yang sesuai, psychologycall well being serta self efficacy karyawan secara langsung didukung perusahaan akan memunculkan karyawan yang memiliki innovative work behaviour (Bos-Nehles & Veenendaal, 2019). Pada akhirnya, kegiatan proses inovasi sangat bermanfaat bagi karyawan, artinya dapat secara langsung melakukan praktik kerja misalnya work engagement yang meningkat, strategi pemecahan masalah, Psychologycall well being yang baik (Kmieciak, (2020)

Selain innovative work behaviour karyawan yang terlibat dalam proses pengembangan produk dan inovasi di tempat kerja juga dapat menambah pengetahuan dan ketrampilan profesional karyawan serta meningkatkan psychologycall well being dan self efficacy (Lesener et al., 2020). Terkait pengembangan sumber daya manusia, hal ini menunjukkan bahwa partisipasi pegawai dalam proses inovasi tidak hanya menjadi prasyarat bagi pengembangan organisasi, namun juga menjadi sumber pengembangan profesionalitas pegawai (Arain et al., 2020). Oleh karena itu, keterikatan kerja ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat terhadap pekerjaan seseorang Knight et al., (2017) ; (Arain et al., 2020) ; (Lesener et al., (2020) mengatakan

defenisi keterikatan kerja sebagai keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan dan mengukur, mengembangkan dengan skala Vitalitas diartikan sebagai energi dan kekuatan mental yang tinggi dalam bekerja, komitmen untuk berkonsentrasi dan berpartisipasi dalam pekerjaan serta mengalami perasaan bermakna, kegembiraan, dan tantangan yang terkait; mengacu pada komitmen.

Setelah memiliki keterikatan kerja yang kuat serta perilaku inovasi dalam bekerja seorang karyawan juga harus percaya dan mampu dalam melakukan tindakan tertentu agar menghasilkan hal tertentu pula yang disebut efisiensi diri (Farley, 2020). Efikasi diri bukanlah suatu sifat, melainkan seperangkat keyakinan, seorang karyawan harus percaya bahwa mereka dapat menghasilkan dampak tertentu dengan tindakan mereka atau tidak akan bertahan dalam situasi sulit yang berdampak langsung dengan pencapaian diri seseorang (Arain et al., 2020) (Nasution et al., 2023). Lebih lanjut (Grady & Gough, 2018) bahwa setiap individu memiliki inovasi bekerja apapun masalah dalam hal pekerjaan, memerlukan keahlian dan afikasi diri adalah salah satu solusinya. Meningkatkan efisiensi diri kreatif karyawan dan meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan yang mereka terima dari manajemen inovasi dapat membantu organisasi meningkatkan IWB karyawan hal ini sebagai cara untuk meningkatkan (Akbari et al., 2021).

Kesejahteraan mental menggambarkan keadaan mental seseorang, bagaimana ia merasa, dan seberapa baik ia menghadapi kehidupan sehari-hari. Seseorang yang memiliki Well-being yang baik akan relatif percaya diri dan memiliki inovasi dalam pekerjaan, selalu terlibat dalam segala

pekerjaan, bekerja dengan memberikan solusi dalam keadaan apapun atau efikasi diri (Trudel-fitzgerald et al., 2019). Karyawan yang memiliki kesejahteraan yang baik dapat bekerja lebih produktif, loyal dengan organisasi, melibatkan diri, dan memiliki tingkat inovasi dalam berkja yang tinggi (Fadhilah et al., 2023). Kesejahteraan tempat kerja merupakan suatu kewajiban yang perlu diperhatikan perusahaan untuk karyawannya karena peningkatan kesejahteraan tempat kerja akan berdampak positif terhadap kinerja, afikasi diri dan keterikatan kerja serta inovasi karyawan dalam menjalani kehidupan baik diperusahaan maupun individu dikeluarga (Matud et al., 2019).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan Self efficacy dan Inovative work behaviour

Tindakan yang dikatakan untuk menghasilkan prestasi, keyakinan itu dapat mendorong karyawan dengan melakukan sesuatu yang menurut seseorang itu mampu dilakukan untuk berperilaku Inovative work behaviour sehingga melahirkan prestasi. Dukungan penelitian sejalan dengan (Shahzadi & Sobia, 2020) menemukan bahwa Self efficacy memiliki hubungan terhadap Inovative work behaviour, artinya semakin tinggi Self efficacy yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula perilaku Inovative work behaviour yang akan dihasilkan. Self efficacy diri yang kuat dan baik memiliki hubungan yang kuat dengan perilaku inovative work behaviour (Hsiao et al., 2011).

Hasil tinjauan Siregar et al., (2019) mengungkapkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan faktor individu yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Rauniyar et al., (2017) mengemukakan bahwa efikasi diri sangat berhubungan dan dapat memediasi hubungan kreatifitas berinovasi dalam bekerja, atau dapat

mengurangi atau menambah motivasi IWB.

H1 : mengoreksi hubungan Self efficacy dan Inovative work behaviour

Hubungan Psychologycall well being dan innovative work behaviour

Seperti yang telah dibahas sebelumnya, peningkatan Psychologycall well being dapat mendorong perilaku innovative work behaviour (Grošelj et al., 2020). Orang dengan modal Psychologycall well being yang cukup tinggi cenderung optimis terhadap tujuannya dan berhasil mengatasi hambatan yang mungkin dihadapinya, hal ini memengaruhi perilaku individu karena memberikan kekuatan untuk melakukan aktivitas yang berisiko dan menuntut, seperti innovative work behaviour (Purwanto et al., 2021).

Lebih lanjut Ziyae et al., (2015) mengungkapkan Psychologycall well being memiliki pengaruh langsung yang artinya sangat berperan untuk meningkatkan inovasi berkerja dalam organisasi IWB. Psychologycall well being yang cukup dapat diharapkan memecahkan masalah dan berperilaku innovative work behaviour dalam organisasi (Steiger et al., 2021). Memotivasi pengikutnya dengan pemberdayaan Psychologycall well being yang tinggi untuk meraih peluang dan mengambil inisiatif serta inovasi dalam bertindak dan bekerja (Grošelj et al., 2020).

H2 : mengoreksi hubungan Psychologycall well being dan innovative work behaviour

Hubungan Work engagement dan innovative work behaviour

Work engagement banyak dieksploitasi dalam kaitan memberikan saran dan perilaku maksimal dalam bekerja secara inovasi dan dianggap sebagai prediktor yang cukup kuat

dibandingkan konstruksi sikap lainnya (Kwon & Kim, 2020). Sejalan dengan studi (Afsar & Umrani, 2020) (Prayogi & Fahmi, (2021) perilaku work engagement harus membantu karyawan merasa yakin akan tujuan dan kebermaknaan upaya inovatif, untuk mengomunikasikan upaya mereka optimisme kepada orang lain untuk membantu karyawan lain berperilaku secara innovative work behaviour di organisasi (Aboramadan, (2022) (Farisi & Siswadi, 2022). Hal yang semakin rumit karena karyawan dibombardir oleh inovasi yang terjadi satu demi satu, Oleh karena itu, keterlibatan fisik merupakan faktor penentu lain dalam mewujudkan ide dan mempertahankan innovative work behaviour (Anderson et al., 2014).

H3 : mengoreksi hubungan Work engagement dan innovative work behaviour

Hubungan Self efficacy dan Work engagement

Self efficacy sering dikatakan kekuatan dan keyakinan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dengan sukses baik dalam tekanan maupun tidak dengan hasil yang memuaskan, tentunya individu karyawan akan berkaitan dan sejalan dengan Work engagement dan kinerja yang dilibatkan dalam organisasi. Dukungan yang sejalan dengan hal ini Tian et al., (2019) mengungkapkan ada hubungan erat antara self efficacy dan work engagement. Karena self efficacy merupakan pendahulu dari motivasi dan work engagement meningkat seiring dengan meningkatnya self efficacy (Han & Wang, 2021). Tims et al., (2014) menyelidiki menemukan bahwa karyawan dengan self efficacy tinggi memiliki work engagement dan kinerja lebih baik dibandingkan karyawan lain. Sebaliknya, karyawan dengan self efficacy yang rendah cenderung

memiliki work engagement yang rendah, sehingga untuk mengejar tujuan dan gagal menyelesaikan tugas (Hartman & Barber, 2020).

H4 : mengoreksi hubungan Self efficacy dan Work engagement

Hubungan Psychologycall well being dan Work engagement

Psychologycall well being sebaiknya sejalan dengan aktivitas organisasi agar karyawan dapat dilibatkan dalam pekerjaan dalam model apapun. Hasil yang didukung oleh Greenier et al., (2021) Psychologycall well being tampaknya merupakan prediktor yang lebih kuat terhadap Work engagement. Dukungan penelitian Çankir & Şahin, (2018) mengungkapkan konsep psychologycall well being dalam kaitannya dengan work engagement memiliki hubungan yang tidak dapat dipisahkan. Psychologycall well being terhadap work engagement memberikan pengaruh yang baik bagi tujuan organisasi (Radic et al., 2020). Perilaku work engagement dihadapkan dengan psychologycall well being memberikan dasar yang lebih baik untuk menghasilkan manfaat berkelanjutan bagi individu dan organisasi (Robertson & Cooper, 2010).

Lebih lanjut Tesi et al., (2019) mengatakan jika tuntutan pekerjaan tinggi dan rendah, psychologycall well being tampaknya paling terkait erat dengan rendahnya tingkat work engagement, maka sebab ini menunjukkan tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menurunkan peran peningkatan psychologycall well being terhadap work engagement.

H5 : mengoreksi hubungan Psychologycall well being dan Work engagement

Hubungan Self efficacy dan Inovative work behaviour dimediasi work engagement

Tingkat self efficacy dan peran inovative work behaviour lebih cenderung dan kuat dimediasi work engagement karyawan diperusahaan (Chan et al., 2020). Berlanjut pada tahun berikutnya masih konsisten penelitian yang dilakukan Albrecht & Marty, (2020) dengan tahun dan perusahaan yang berbeda bahwa hasil menunjukkan mediasi work engagement sangat kuat untuk self efficacy dan inovative work behaviour dalam bekerja. Dukungan penelitian Clauss et al., (2021) menemukan bahwa work engagement memediasi hubungan antara self efficacy dan inovative work behaviour. Hasil penelitian Park et al., (2014) bahwa dari regresi berganda dan pemodelan persamaan struktural mendukung work engagement sepenuhnya memediasi hubungan antara seorang karyawan memiliki self efficacy yang baik dan perilaku inovative work behaviour.

H6 : mengoreksi hubungan Self efficacy dan Inovative work behaviour mediasi work engagement

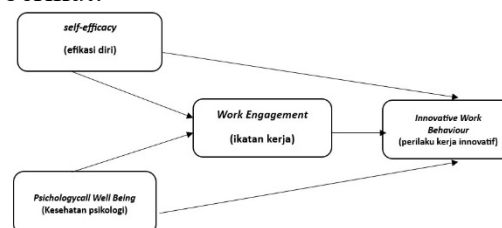
Hubungan Psychologycall well being dan innovative work behaviour dimediasi work engagement

Model ini menunjukkan bahwa psychologycall well being karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui work engagement ada hubungan dengan innovative work behaviour (Nazir & Islam, 2020). Dukungan hasil penelitian yang sejalan bahwa psychologycall well being dan innovative work behaviour dimediasi work engagement (Wang et al., 2019). Lebih lanjut Zyl, (2021) menunjukkan bahwa work engagement merupakan pendorong signifikan bagi perilaku Psychologycall well being yang pada gilirannya mempengaruhi innovative work

behaviour. Selanjutnya psychologycall well being dan innovative work behaviour adanya hubungan erat, dan mediasi work engagement semakin kuat atantara psychologycall well being terhadap innovative work behaviour On et al., (2020).

H7 : mengoreksi hubungan Psychologycall well being dan innovative work behaviour dimediasi work engagement

Studi ini menyelidiki pengaruh Self-Efficacy, Psychologycall Well Being Terhadap Innovative Work Behaviour Mediasi Work Engagement Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konsep

METODE PENELITIAN

Penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif, dan Teknik survey melalui kuisisioner dilakukan untuk mengumpulkan data baik secara offline dan online. Teknik Sampling menggunakan non-probability sampling dengan teknik purposive sampling, dimana hanya responden yang memenuhi kriteria tertentu yang diundang untuk mengisi survei. Namun karena jumlah populasi berjumlah 100 tergolong sedang, maka sampel penelitian ini berjumlah 100. Menggunakan matematika teoritis model yang dapat menjelaskan fenomena yang dianalisis, penelitian ini menemukan adanya korelasi atau sebab akibat antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Perangkat lunak yang digunakan adalah SmartPLS 3. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuisisioner yang diisi oleh responden

berupa pertanyaan atau pernyataan dalam skala Likert dengan skor 1–5. Data dikumpulkan secara langsung melalui kuesioner online. Dengan menggunakan metode ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antar variabel yang terdapat dalam kerangka konseptual penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil

Demografi responden menunjukkan karyawan dengan usia 18-27 tahun terbanyak sebesar 72% kemudian yang berusia 48-57 sebanyak 1 orang yang artinya karyawan masih tergolong muda sehingga dapat produktif untuk bekerja. Jenis kelamin laki-laki lebih mendominasi sebesar 64% sedangkan perempuan sebesar 36%. Selanjutnya pendidikan karyawan sarjana (s1) sebesar 65% sedangkan SMA sebesar 24%. Lebih lanjut karyawan yang sudah menikah lebih sedikit yaitu sebesar 28% dan karyawan belum menikah sebanyak 72%.

Tabel 1. Demografi responden

kategori	detail	hasil	%
umur	18 - 27	72	72%
	28 - 37	19	19%
	38 - 47	8	8%
	48 - 57	1	1%
jenis kelamin	Laki- laki	64	64%
	Perempuan	36	36%
pendidikan	SMA Sederajat	24	24%
	D3	3	3%
	D4	3	3%
	S1	65	65%
	S2	4	4%
	S3	1	1%
	status menikah	Menikah	28
Belum Menikah		72	72%
Bercerai		0	0
	1 - 5 tahun	68	68%

masa kerja	5 - 10 tahun	23	23%
	10 - 15 tahun	6	6%
	> 15 tahun	3	3%

Tahap selanjutnya model (validitas konvergen) ditemukan indikator yang tidak memenuhi asumsi dimana nilai CR yang diharapkan $> 0,7$. Pada variabel *psychological well being*, variabel *innovative work behaviour* terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi nilai tersebut antara lain indikator PWB1 dan IE1, IC1 ; indikator-indikator tersebut dihilangkan dari model penelitian ini. Sedangkan indikator pada variabel “*self efficacy*” dan “*work engagement*” telah memenuhi nilai CR $> 0,7$.

Pada tabel 2 menunjukkan nilai penyusunan luar untuk masing-masing mempunyai nilai pembebanan luar $> 0,6$; nilai AVE yang baik wajib mempunyai nilai lebih besar dari 0,50. Nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,6. Variabel penelitian mempunyai reliabilitas yang tinggi. Hal ini didukung dengan nilai Cronbach’s alpha $> 0,7$ untuk memperkuat nilai reliabilitas komposit, artinya variabel tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi dan memenuhi uji reliabilitas.

Selanjutnya dengan analisis koefisien determinasi (R^2) pada penelitian diperoleh hasil yaitu *innovative work behaviour* sebesar 0,670, *work engagement* sebesar 0,711. Seluruh variabel eksogen (*self efficacy* dan *psychological well being*) secara simultan mempengaruhi *work engagement* sebesar 0,96%; jika nilai R -square $> 0,75$ maka dapat dikategorikan kuat. Begitu pula pengaruh *work engagement* terhadap *innovative work behaviour* sebesar 0,711 atau 71,1% dipengaruhi oleh *work engagement*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini.

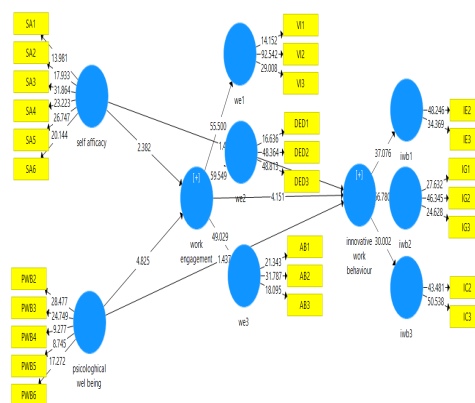
Tabel 2. Hasil Algoritma Analisis

construct	dimensi	indicator	outer loading	CA	(ro A)	AVE
		VI1	0.830			
		VI1	0.719			
	Vigour	VI2	0.946			
		VI2	0.886			
work engagement		VI3	0.882	0.937	0.941	0.668
		VI3	0.852			
		AB1	0.872			
		AB1	0.823			
Absorption		AB2	0.898			
		AB2	0.840			
		AB3	0.848			
		AB3	0.742			
		DED1	0.815			
		DED1	0.796			
Dedication		DED2	0.925			
		DED2	0.860			
		DED3	0.907			
		DED3	0.821			
		IC2	0.927			
		IC2	0.814			
Idea Championing		IC3	0.931			
		IC3	0.835			
		IE2	0.920			
		IE2	0.829			
innovative work behaviour	Idea Exploration	IE3	0.910	0.924	0.925	0.688
		IE3	0.787			
		IG1	0.876			
		IG1	0.892			
	Idea Generation	IG2	0.841			
		IG2	0.906			
		IG3	0.821			
		IG3	0.901			
		PWB2	0.855			
		PWB3	0.847			
psilogical well being		PWB4	0.760	0.865	0.877	0.650
		PWB5	0.710			
		PWB6	0.849			
		SA1	0.769			
		SA2	0.813			
self efficacy		SA3	0.883	0.912	0.912	0.695
		SA4	0.842			

SA5	0.863
SA6	0.827

Sumber : SEM PLS 2023

Selanjutnya pada gambar 2. merupakan skema model struktural (inner model) hasil bootstrapping, dan Tabel 3. menunjukkan hasil bootstrapping yaitu koefisien jalur. Tabel 3 menunjukkan bahwa H1 didukung: Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap Inovative work behaviour. H2 didukung: Psychologyall well being berpengaruh positif signifikan terhadap innovative work behaviour. H3 didukung: Work engagement berpengaruh positif signifikan terhadap innovative work behaviour. H4 didukung: Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap Work engagement..



Gambar 2. Sturuktural model

H5 didukung: Psychologyall well being berpengaruh positif signifikan terhadap Work engagement; H6 didukung: Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap Inovative work behaviour dimediasi work engagement. Sedangkan H7 tidak didukung: Psychologyall well being tidak berpengaruh terhadap innovative work behaviour dimediasi work engagement.

Tabel 3. Hasil Nilai Koefisien Antar Variabel

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	keterangan
psikological wel being → innovative work behaviour	0.486	0.492	0.126	3.851	0.000	didukung

psychological well being -> work engagement	0.589	0.581	0.122	4.825	0.000	didukung
self efficacy -> innovative work behaviour	0.329	0.323	0.123	2.667	0.008	didukung
self efficacy -> work engagement	0.296	0.305	0.124	2.382	0.018	didukung
work engagement -> innovative work behaviour	0.498	0.503	0.120	4.151	0.000	didukung

Indirect effect

psychological well being -> work engagement -> innovative work behaviour	0.29	0.29	0.091	3.221	0.00	didukung
self efficacy -> work engagement -> innovative work behaviour	0.14	0.15	0.07	1.88	0.06	tidak didukung

Sumber : SEM-PLS 2023

Pembahasan

Innovative work behaviour sangat penting perannya untuk perusahaan saat ini, penelitian ini menguji Innovative work behaviour dengan tiga dimensi yaitu: pembangkitan, pembelaan, dan implementasi ide. Hasilnya dimensi berkontribusi keseluruhan konstruksi yang dibangun. Hasilnya menunjukkan karyawan yang memiliki self efficacy sejalan dan membutuhkan solusi yang baik dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Mendukung penelitian (Kumar & Cevahi, 2010) ; (De Jong & Den Hartog, 2010) (Siregar et al., (2019) mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif yang kuat antara self efficacy terhadap innovative work behaviour.

Seorang karyawan dengan memiliki psychologycall well being tertentu meskipun mereka tidak sering secara sengaja mempertimbangkannya karyawan tersebut lebih rileks dan hasil kerja yang baik sehingga menimbulkan innovative work behaviour (perilaku kerja inovatif) serta mencoba hal hal baru, inovatif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Purwanto et al., (2021) ; Afsar et al., (2020) ; Grošelj et al., (2020) mengungkapkan bahwa psychological well being berpengaruh terhadap innovative work behaviour, artinya ketika psychologycall well being tinggi menghasilkan perilaku innovative work behaviour yang lebih tinggi pula.

Perilaku work engagement yang tinggi sangat berbeda dengan karyawan lain, kemudian work engagement berhubungan dengan innovative work behaviour memberikan hasil seperti kepuasan kerja dan tujuan organisasi tentu akan tercapai, sehingga perusahaan perlu menerapkan kedua variabel ini (Spiegelaere et al., 2016). Didukung dengan temuan penelitian (Aboramadan, (2022) ; (Demerouti & Cropanzano, 2010) ; (Kwon & Kim, 2020) mengungkapkan bahwa work engagement berpengaruh positif terhadap innovative work behaviour, dapat dikatakan work engagement lebih cenderung berperilaku innovative work behaviour dengan mengaktifkan strategi penanggulangan untuk menghadapi tantangan.

Hasil analisis jalur penelitian ini menunjukkan bahwa work engagement berfungsi mempengaruhi self efficacy, menunjukkan bahwa work engagement merupakan faktor penting dalam performa kerja. Oleh sebab itu karyawan dengan self efficacy yang tinggi akan menghasilkan work engagement diperusahaan dan melakukan upaya yang lebih besar dalam tugasnya, sehingga kinerja kerjanya akan meningkat. Temuan ini didukung penelitian (Tian et al., (2019) ; (Han & Wang, (2021) Shu, (2022) self efficacy berpengaruh positif terhadap work engagement.

Dalam hasil penelitian ini Psychological well being sebagai penyangga dan moderat yang kuat terhadap work engagement menggambarkan peran penyangga sumber daya pribadi, sehingga menegaskan bahwa psychological well being dapat menjadi sumber ketahanan yang spesifik, memberdayakan pekerja sosial untuk menghadapi tantangan dengan peristiwa kerja yang penuh tekanan yang diartikan memiliki interaksi yang kuat antara psychological

well being dengan work engagement. Hasil ini didukung penelitian (Tesi et al., 2019) ; (Sarwar et al., 2020) ; (Greenier et al., (2021) mengungkapkan bahwa psychologycall well being berpengaruh dan sebagai prediktor paling kuat.

Work engagement memediasi hubungan antara self efficacy terhadap Inovative work behaviour, oleh karena itu terdapat kebutuhan work engagement dalam perusahaan untuk mendukung self efficacy dan inovative work behaviour yang lebih tinggi. Karyawan yang tinggi dengan work engagement mempengaruhi self efficacy terhadap innovative work behaviour dan memperkuat gagasan bahwa praktisi dan sumber daya manusia harus memantau dan mengelola sikap-sikap ini ketika mereka berupaya meningkatkan kinerja yang baik yang menarik dan memuaskan. Study ini didukung (Manish Gupta, Musarrat Shaheen, Prathap K Reddy, (2016) ; Gameda & Lee, (2020) ; Iqbal et al., (2020) ; (Bhutto et al., (2021) mengungkapkan bahwa self efficacy dan Inovative work behaviour berpengaruh dimediasi work engagement.

Penelitian ini menunjukkan pentingnya memasukkan psychologycall well being dalam penelitian inovasi untuk diteliti diperusahaan saat ini. Memang benar, psychologycall well being berdampak negatif terhadap keterlibatan kerja karyawan secara keseluruhan, sehingga membuat mereka kurang bersedia untuk sering dilibatkan dalam pekerjaan. Selain itu, fakta bahwa proses Inovative work behaviour dalam bekerja sering kali bersinggungan dengan work engagement dan psychologycall well being. Temuan penelitian ini didukung penelitian (De Spiegelaere et al., 2014) mengungkapkan bahwa work engagement tidak dapat memediasi hubungan psychologycall well being

terhadap self efficacy. Sedangkan penelitian lain bertahan bahwa work engagement dapat memediasi hubungan psychologycall well being terhadap innovative work behaviour (Wang et al., (2019 ; (Zyl, 2021).

PENUTUP

Kesimpulan

Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan self efficacy terhadap Inovative work behaviour, adanya pengaruh positif dan signifikan psychologycall well being terhadap innovative work behaviour, adanya pengaruh positif dan signifikan work engagement terhadap innovative work behaviour, adanya pengaruh positif dan signifikan self efficacy terhadap work engagement, adanya pengaruh positif dan signifikan psychologycall well being terhadap work engagement, sedangkan work engagement tidak memediasi self efficacy terhadap Inovative work behaviour, adanya pengaruh psychologycall well being terhadap innovative work behaviour dimediasi work engagement.

Strategi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT.KAI persero adalah dengan melihat peran work engagement karena sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Mengenai penelitian di masa depan, pengenalan pengukuran innovative work behaviour jangka pendek merupakan prasyarat penting untuk memungkinkan penyelidikan. Penelitian tersebut akan memberikan lebih banyak informasi mengenai dampak tidak langsung dan interaksi terhadap innovative work behaviour (misalnya, efek mediasi motivasi dari karakteristik pekerjaan, interaksi tuntutan pekerjaan dan sumber daya), dan dampak jangka panjangnya.

Analisis lebih lanjut di bidang profesional lainnya, seperti layanan kesehatan atau keuangan mungkin juga perbankan dan jasa lainnya diperlukan untuk menguatkan temuan ini. Untuk lebih memastikan validitas kriteria, hubungan dengan ukuran innovative work behaviour lainnya harus diselidiki. Selain itu, perlu dipertimbangkan bahwa ukuran baru ini dikembangkan untuk menilai innovative work behaviour secara keseluruhan. Hal ini berguna untuk mewujudkan model penelitian yang kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7–23. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2190>
- Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S., & Javed, F. (2020). Cultural intelligence and innovative work behavior: the role of work engagement and interpersonal trust. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1082–1109. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2020-0008>
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Akbari, M., Bagheri, A., Imani, S., & Asadnezhad, M. (2021). Does entrepreneurial leadership encourage innovation work behavior? The mediating role of creative self-efficacy and support for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(1), 1–22. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0283>
- Albrecht, S. L., & Marty, A. (2020). Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 657–681. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Arain, G. A., Bhatti, Z. A., Hameed, I., & Fang, Y. H. (2020). Top-down knowledge hiding and innovative work behavior (IWB): a three-way moderated-mediation analysis of self-efficacy and local/foreign status. *Journal of Knowledge Management*, 24(2), 127–149. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2018-0687>
- Bhutto, T. A., Farooq, R., Talwar, S., Awan, U., & Dhir, A. (2021). Green inclusive leadership and green creativity in the tourism and hospitality sector: serial mediation of green psychological climate and work engagement. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(10), 1716–1737. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1867864>

- Bos-Nehles, A. C., & Veenendaal, A. A. R. (2019). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: the moderating effect of an innovative climate. *International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661–2683. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380680>
- Çankir, B., & Şahin, S. (2018). Psychological Well-Being and Job Performance: the Mediating Role of Work Engagement. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2549–2560. <https://doi.org/10.17218/hititsosbi.1487244>
- Chan, E. S. S., Ho, S. K., Ip, F. F. L., & Wong, M. W. Y. (2020). Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education. *SAGE Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020941008>
- Clauss, E., Hoppe, A., Schachler, V., & O'Shea, D. (2021). Occupational self-efficacy and work engagement as moderators in the stressor-detachment model. *Work and Stress*, 35(1), 74–92. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1743790>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegeem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318–330. <https://doi.org/10.1111/caim.12079>
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, January 2010*, 147–163.
- Fadhilah, Muhammad Khidri Alwi, & Nur Ulmy Mahmud. (2023). Pengaruh Stress Kerja Dan Anxiety Terhadap Mental Well-Being Karyawan Bank Syariah Indonesia Di Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 4(3), 539–546. <https://doi.org/10.33096/woph.v4i3.805>
- Farisi, S., & Siswadi, Y. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emisional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 23–45. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis23-37>
- Farley, H. (2020). *Promoting self - efficacy in patients with chronic disease beyond traditional education: A literature review. September 2019*, 30–41. <https://doi.org/10.1002/nop2.382>
- Gemeda, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4), e03699. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Grady, P. A., & Gough, L. L. (2018). Self-management: A

- comprehensive approach to management of chronic conditions. *American Journal of Public Health*, 108(8), S430–S436.
<https://doi.org/10.2105/AJPH.2014.302041>
- Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97, 102446.
<https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102446>
- Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2020). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 677–706.
<https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>
- Han, Y., & Wang, Y. (2021). Investigating the Correlation Among Chinese EFL Teachers' Self-efficacy, Work Engagement, and Reflection. *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1–11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.763234>
- Hartman, R. L., & Barber, E. G. (2020). Women in the workforce: The effect of gender on occupational self-efficacy, work engagement and career aspirations. *Gender in Management*, 35(1), 92–118.
<https://doi.org/10.1108/GM-04-2019-0062>
- Hsiao, H.-C., Chang, J.-C., Tu, Y.-L., & Chen, S.-C. (2011). The Impact of Self-efficacy on Innovative Work Behavior for Teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, April, 31–36.
<https://doi.org/10.7763/ijssh.2011.v1.6>
- Iqbal, Z. A., Abid, G., Contreras, F., Hassan, Q., & Zafar, R. (2020). Ethical leadership and innovativework behavior: The mediating role of individual attributes. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 1–15.
<https://doi.org/10.3390/joitmc6030068>
- Khair, H., & Loviky, F. B. (2023). *Work Engagement and Emotional Intelligence on Personnel Performance : The Mediating Role of Job Satisfaction*. 5(1), 77–91.
- Kmieciak, R. (2020). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*.
<https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812.
<https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Kumar, R., & Cevahi, U. (2010). Investigating the effects of self efficacy on innovativeness and the moderating impact of cultural dimensions. *Journal of International Business and Cultural Studies*, 4(November), 1–15.
<http://www.aabri.com/manuscripts/10631.pdf>
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting

- the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>
- Lesener, T., Gusy, B., Jochmann, A., & Wolter, C. (2020). The drivers of work engagement: A meta-analytic review of longitudinal evidence. *Work and Stress*, 34(3), 259–278.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1686440>
- Manish Gupta, Musarrat Shaheen, Prathap K Reddy. (2016). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: mediation by work engagement. *The Electronic Library*, 7(411), 397–412.
- Matud, M. P., Marisela, L., & Fortes, D. (2019). *Gender and Psychological Well-Being*. 1, 1–11.
- Nasution, M. I., Lubis, N., Lubis, W., Iryana, A. F., & Lubis, N. A. (2023). *Work Stress and Employee Engagement on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable*. 1(January), 2602–2611.
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2020). Influence of CSR-specific activities on work engagement and employees' innovative work behaviour: an empirical investigation. *Current Issues in Tourism*, 23(24), 3054–3072.
<https://doi.org/10.1080/13683500.2019.1678573>
- On, R., On, R., On, A., Print, I., & Online, I. (2020). *The impact of inclusive leadership behaviors on innovative workplace behavior with an emphasis on the mediating role of work engagement*.
[https://doi.org/10.21511/ppm.18\(3\).2020.39](https://doi.org/10.21511/ppm.18(3).2020.39)
- Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, S. W., & Kim, J. (2014). Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 38(1–2), 75–94.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2013-0040>
- Prayogi, M. A., & Fahmi, M. (2021). Job Outcome: Job Involment, Job Characteristics Dan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 121–139.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.6664>
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 1–13.
<https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/4>
- Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2020). Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88(March), 102518.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102518>
- Rauniyar, K., Ding, D., & Rauniyar, N. (2017). Understanding the Role of Creative Self-Efficacy and Power Distance Orientation for Examining the Consequences of Abusive Supervision on Employee Creativity: A Case Study from Nepal. *Open Journal of Leadership*, 06(02), 61–81.
<https://doi.org/10.4236/ojl.2017.6>

- 2004
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(4), 324–336.
<https://doi.org/10.1108/01437731011043348>
- Sarwar, H., Ishaq, M. I., Amin, A., & Ahmed, R. (2020). Ethical leadership, work engagement, employees' well-being, and performance: a cross-cultural comparison. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(12), 2008–2026.
<https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1788039>
- Shahzadi, K. ;, & Sobia, K. (2020). Self-efficacy and Innovative Work Behavior: The Role of Individual Ambidexterity and Formalization at Work Place in Pakistan. *Journal of the Research Society of Pakistan*, 57(1), 31.
- Shu, K. (2022). Teachers' Commitment and Self-Efficacy as Predictors of Work Engagement and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 13(April), 1–7.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.850204>
- Siregar, Z. M. E., Suryana, Ahman, E., & Senen, S. H. (2019). Factors influencing innovative work behavior: An individual factors perspective. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(9), 324–327.
- Spiegelaere, S. De, Gyes, G. Van, & Hootegem, G. Van. (2016). Not All Autonomy is the Same. Different Dimensions of Job Autonomy and Their Relation to Work Engagement & Innovative Work Behavior. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 16(1), 1–13.
<https://doi.org/10.1002/hfm>
- Steiger, M., Bharucha, T. J., Venkatagiri, S., Riedl, M. J., & Lease, M. (2021). *The Psychological Well-Being of Content Moderators*. 1–14.
<https://doi.org/10.1145/3411764.3445092>
- Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2019). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement. *Journal of Social Work*, 19(1), 121–141.
<https://doi.org/10.1177/1468017318757397>
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality*, 47(12), 1–7.
<https://doi.org/10.2224/SBP.8528>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy – Performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490–507.
<https://doi.org/10.1108/JMP-05-2012-0148>
- Trudel-fitzgerald, C., Millstein, R. A., Hippel, C. Von, Howe, C. J., Tomasso, L. P., Wagner, G. R., & Vanderweele, T. J. (2019). *Psychological well-being as part of the public health debate? Insight into dimensions , interventions , and policy*. 1–11.
- Wang, Y. X., Yang, Y. J., Wang, Y., Su, D., Li, S. W., Zhang, T., & Li, H. P. (2019). The mediating role of inclusive leadership: Work engagement and innovative behaviour among Chinese head nurses. *Journal of Nursing*

Management, 27(4), 688–696.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12754>

Ziyae, B., Mobaraki, M. H., & Saeediyoun, M. (2015). The Effect of Psychological Capital on Innovation in Information Technology. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 5(1).
<https://doi.org/10.1186/s40497-015-0024-9>

Zyl, L. E. Van. (2021). *Work engagement and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors*. 4012–4023.