

***The Influence Of Emotional Intelligence, Job Crafting On Innovative Work Behavior Mediated With Psychological Empowerment At PT. Bank Sumut***

***Pengaruh Emotional Intelligence, Job Crafting Terhadap Innovative Work Behaviour Dimediasi Psychological Empowerment Pada PT. Bank Sumut***

**Tharisyaa Audia Safitri\*<sup>1</sup>, Muhammad Irfan Nasution<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Jl. Muchtar basri No.3 Medan, Sumatera Utara Indonesia<sup>1,2</sup>

[tharisyaaudiasaf@gmail.com](mailto:tharisyaaudiasaf@gmail.com) , [muhammadirfan@umsu.ac.id](mailto:muhammadirfan@umsu.ac.id)

\*Corresponding Author

---

**ABSTRACT**

*The aim of the research is to enable management to develop innovation in organizations by examining the relationship between emotional intelligence, job crafting and innovative work behavior and also considering the moderating effect of psychological empowerment in PT. North Sumatra Bank. The research approach uses quantitative with direct surveys and filling out questionnaire questionnaires that are distributed, and the population and sample are obtained from 103 employees of PT Bank Sumut Head Office with a sample of all employees totaling 103 employees and research subjects of PT Bank SUMUT Head Office. Data was collected in a questionnaire survey via Google Drive. Factor analysis was used to assess the reliability and validity of the data using SEM PLS 0.3. The research results show that Emotional intelligence has no effect on Innovative work behavior. Emotional intelligence has a positive effect on Psychological empowerment. Job crafting has no effect on innovative work behavior. Job crafting has a positive effect on Psychological empowerment. Psychological empowerment has a positive effect on innovative work behavior. Emotional intelligence has a positive effect on innovative work behavior mediated by psychological empowerment. Finally, job crafting has a positive effect on innovative work behavior, mediated by psychological empowerment. This research offers practical implications for companies and academics, namely that innovative work behavior in the workplace tends not to emerge if organizations do not focus on increasing job crafting in the company. Both companies should be able to develop employees to better control their emotional intelligence to increase innovative work behavior..*

**Keywords:** Emotional Intelligence, Job Crafting, Innovative Work Behavior, Psychological Empowerment

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk memungkinkan manajemen dalam mengembangkan inovasi dalam organisasi dengan menguji hubungan emotional intelligence, job crafting terhadap innovative work behaviour juga mempertimbangkan efek moderat dari psychological empowerment pada PT. Bank sumut. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif dengan survei langsung dan mengisi koisioner angket yang disebar, dan populasi dan sampel diperoleh dari 103 karyawan PT Bank Sumut Kantor Pusat dengan sampel seluruh karyawan dengan jumlah 103 karyawan dan subjek penelitian PT.Bank SUMUT Kantor Pusat. Data dikumpulkan pada survei koisioner melalui gogle drive. Analisisi faktor digunakan untuk menilai realibilitas dan validitas data menggunakan SEM PLS 0.3. Hasil penelitian menunjukkan Emotional intelligence tidak berpengaruh terhadap Innovative work behaviour. Emotional intelligence berpengaruh positif terhadap Psychological empowerment. Job crafting tidak berpengaruh terhadap Innovative work behaviour. Job crafting berpengaruh positif terhadap Psychological empowerment. Psychological empowerment berpengaruh positif terhadap Innovative work behaviour. Emotional intelligence berpengaruh positif terhadap Innovative work behaviour dimediasi Psychological empowerment. Terakhir Job crafting berpengaruh positif terhadap Innovative work behaviour dimediasi Psychological empowerment. Penelitian ini menawarkan implikasi praktis bagi perusahaan dan akademisi yaitu perilaku kerja inovatif di tempat kerja cenderung tidak muncul jika organisasi tidak fokus meningkatkan job crafting diperusahaan. Kedua perusahaan layaknya dapat membina karyawan agar lebih mengontrol emotional intelligence untuk meningkatkan innovative work behaviour.

**Kata Kunci:** Emotional Intelligence, Job Crafting, Innovative Work Behaviour, Psychological Empowerment

## 1. Pendahuluan

Dalam menciptakan organisasi yang sehat perusahaan perlu meningkatkan perilaku *innovative work behaviour* didefinisikan sebagai perilaku individu yang mewujudkan permulaan dan pengenalan terencana, baik dalam peran kerja, kelompok, atau organisasi konsep, prosedur, produk, atau proses yang baru dan berharga. Saat ini, inovasi merupakan faktor yang sangat diperlukan dalam memungkinkan organisasi beradaptasi terhadap perubahan ekonomi yang cepat dan memperoleh keunggulan kompetitif. Perilaku *Innovative work behaviour* bermanfaat untuk kinerja organisasi karena organisasi dapat merespon tantangan dengan lebih cepat untuk arah yang lebih baik dan peluang. Disamping itu tingkat kesesuaian karyawan agar tetap memlihi bertumbuh dan bertahan dalam perusahaan ada beberapa faktor yaitu *emotional intelligence*, *job crafting*, dengan menambahkan peran mediasi *psychological empowerment*.

Konsep yang erat kaitannya dengan *innovative work behaviour* adalah *emotional intelligence* dalam bekerja. *Emotional intelligence* mengacu kepada penelian dan sikap perilaku dalam bekerja untuk tetap menjaga komunikasi dan hubungan baik dengan karyawan maupun pelanggan (Bos-Nehles et al., 2017). Setelah itu mempunyai peran kedua adalah *job crafting* yaitu karyawan perlu melakukan inisiatif tinggi membentuk dan mengubah pekerjaan mereka untuk lebih kreatif dan aktif dalam menghadapi tantangan baik global maupun lokal (F. Zhang & Parker, 2019). *Psychological empowerment* dapat mengevaluasi bagaimana praktik manajemen berfungsi sebagai sumber motivasi instrik di tingkat individu. *Psychological empowerment* mengarah kepada peningkatan tim kerja karyawan yang terlibat yang mempengaruhi kerja, serta sebagai prasyarat penting untuk hasil *innovative work behaviour* (M. Malik et al., 2021).

Teori *psychological empowerment* atau pemberdayaan psikologis pertama kali dikemukakan oleh Conger & Kanungo dalam (Yustina, 2017) yang diartikan sebagai proses perbaikan *self efficacy* anggota dalam organisasi dengan mengidentifikasi dan menghilangkan situasi yang menyebabkan ketidakberdayaan melalui praktik formal maupun teknik informal. *Psychological empowerment* berakar pada empat dimensi : makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak yang mencerminkan orientasi individu terhadap pekerjaannya (De Klerk & Stander, 2014). Untuk mengeksplorasi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan peneliti mendalilkan *psychological empowerment* dan *innovative work behavior* sebagai dua mekanisme yang tak terpisahkan (M. Ali et al., 2020).

Faktor utama dalam meningkatkan perilaku *innovative work behaviour* adalah *emotional intelligence*, yaitu dimana konsep *emotional intelligence* memiliki konsep yang mencakup ketrampilan intrapersonal untuk melacak perasaan dan emosi seseorang dan orang lain dalam menafsirkan pengetahuan dan mengarahkan pikiran kearah yang baik (Abdullah et al., 2021). *Emotional intelligence* memiliki empat kognisi dalam memanajemen diri yaitu persepsi emosional, pemahaman emosional, asimilasi emosional, peraturan emosional yang dapat mendorong kearah yang lebih baik dan membangun rasa saling percaya antar karyawan (Freddy Butarbutar, 2020).

*Job crafting* memiliki skala substansi dalam prespektif teoritis yang sama dalam mempresiksi hasil kerja bermakna meningkatkan perilaku *innovative work behaviour* (Hu et al., 2020). *Job crafting* menumbuhkan makna kerja bukan hanya dengan mengadaptasi lingkungan, kesehatan mental, tetapi juga dapat membantu individu meningkatkan perilaku *innovative work behaviour* (Khan et al., 2020). Perilaku *job crafting* tidak hanya mengasilkan emosi positif namun juga memungkinkan karyawan berperilaku *innovative work behaviour* (Bavik et al., 2017) ; (Sartori et al., 2018).

Berdasarkan masalah diatas penelitian ini dimulai adanya perbedaan hasil penelitian mengenai keberhasilan organisasi mengenai *innovative work behaviour*, belum ada kesamaan konsep dan konstruk yang dibangun. Penelitian terdahulu memberikan elemen penting bahwa

perusahaan perlu meningkatkan innovative work behaviour dan menjadi sumber daya utama dalam keberhasilan dunia perbankan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Emotional intelligence terhadap Innovative work behaviour**

Karyawan yang memiliki emotional intelligence yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk berbagi saran dan ide yang saling membutuhkan serta menjaga hubungan positif jangka panjang untuk meningkatkan perilaku innovative work behaviour (Binsaeed et al., 2023). Literature menjelaskan bahwa emotional intelligence berpengaruh dan menjadi prediktor penting terhadap innovative work behaviour (Le et al., 2021) ; (Shafait & Huang, 2022). Hasil penelitian (Shafait & Huang, 2023) ; (Khair & Loviky, 2023) mendukung bahwa emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behaviour.

*H 1 : mengoreksi hubungan Emotional intelligence terhadap Innovative work behaviour*

### **Emotional intelligence terhadap Psychological empowerment**

Literatur yang tetap konsisten menunjukkan bahwa emotional intelligence menjadi prediktor penting dalam mencapai perilaku psychological empowerment didalam perusahaan (Le et al., 2021). Emotional intelligence menunjukkan masih menjadi sumber utama dalam meningkatkan psychological empowerment dengan pekerjaan mereka sendiri (Gong et al., 2020) ; (Soelton et al., 2021). Dengan demikian penelitian sebelumnya bahwa emotional intelligence memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap psychological empowerment dengan prediktif sangat kuat (Amundsen & Martinsen, 2015). Karyawan yang memiliki emotional intelligence yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan hasil yang memuaskan secara langsung akan membentuk psychological empowerment yang tinggi pula (Katou et al., 2021). Demikian penelitian (Alotaibi et al., (2020) ; (Kloutsiniotis & Mihail, (2020) ; (Jiatong et al., (2022) menunjukkan hasil bahwa emotional intelligence berpengaruh positif signifikan juga sebagai prediktor yang kuat terhadap psychological empowerment.

*H 2 : mengoreksi hubungan Emotional intelligence terhadap Psychological empowerment*

### **Job crafting terhadap Innovative work behaviour**

Meskipun landasan teori dengan baik menggambarkan antara job crafting dan innovation work behaviour tentunya peran job crafting akan lebih dibutuhkan lebih lanjut baik sebagai mediator maupun secara langsung (O'Donovan & McAuliffe, 2020). Pelayanan dan dilayani dengan baik tentunya karyawan akan memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga membentuk job crafting yang berhubungan dengan innovation work behaviour, semakin sering karyawan job crafting maka semakin tinggi juga perilaku yang innovation work behaviour (Bavik et al., 2017) ; (Putri et al., 2023) ; (Prayogi et al., 2023). Demikian penelitian sebelumnya (Khan et al., 2020); (Karagkounis et al., 2020) mengungkapkan bahwa job crafting sebagai prediktor kuat yang berpengaruh signifikan terhadap innovation work behaviour. Lebih lanjut (Supriyanto et al., (2020) ; (Guo et al., (2023) ; (Mansour et al., (2023) mengungkapkan bahwa job crafting berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap innovative work behaviour.

*H 3 : mengoreksi hubungan Job crafting terhadap Innovative work behaviour*

### **Job crafting terhadap Psychological empowerment**

Praktik sumber daya manusia yang dapat meningkatkan peluang kinerja yang baik diperusahan adalah antara perilaku job crafting terhadap psychological empowerment. Mirip dengan penelitian (Kooij et al., 2022) ; (Jufrizen et al., 2024) perilaku karyawan psychological empowerment dapat mentrasfer peluang ke job crafting. Mengingat karyawan yang memiliki job crafting akan meningkatkan kognisi mereka bahwa diberyakan akan mengarahkan ke perilaku psychological empowerment. Penelitian telah membuktikan bahwa kognisi psychological

empowerment erat kaitannya dengan perilaku seperti job crafting memberikan hasil positif dan signifikan (Slomp et al., 2015) ; (Sekiguchi et al., 2017). Memang benar penelitian yang memberikan hasil yaitu dukungan perusahaan atas pembentukan tekada diri dan perilaku job crafting terhadap Psychological empowerment berhubungan positif dan signifikan (Davranışi et al., 2019) sehingga membantu perusahaan menuju hasil maksimal; (Thun & Bakker, 2018) ; (Kooij et al., 2022). Oleh karena itu peneliti menganggap bahwa job crafting memiliki potensi yang menjanjikan terhadap kognisia tugas psychological empowerment.

*H 4 : mengoreksi hubungan Job crafting terhadap Psychological empowerment*

#### **Psychological empowerment terhadap Innovative work behaviour**

Psychological empowerment merangsang perubahan dan fleksibilitas, dan Innovative work behaviour menurut definisi berorientasi pada inovasi dan perubahan. Dengan kata lain, individu merasa tidak terlalu dibatasi oleh peraturan dan regulasi perusahaan maupun pimpinan, sehingga memungkinkan dirinya untuk bertindak lebih inovatif. Pada saat yang sama ketika karyawan diberikan kebebasan tanpa banyak nya regulasi akan menghasilkan secara positif dan signifikan antara Psychological empowerment terhadap Innovative work behaviour (Stanescu et al., 2020) ; (Nasution, Akbar, et al., 2023). Penelitian lain (Almulhim, 2020) mengungkapkan hasil bahwa psychological empowerment menjadi sebagai mediator penting dalam membentuk hubungan terhadap perilaku Innovative work behaviour. Lebih lanjut (Echebiri et al., 2020) ; (Knezović & Drkić, (2021) ; (Malik et al., (2021) menguraikan bahwa Psychological empowerment memiliki hubungan positif langsung terhadap Innovative work behaviour.

*H 5 : mengoreksi hubungan Psychological empowerment terhadap Innovative work behaviour*

#### **Emotional Intelligence Terhadap Innovative Work Behaviour Dimediasi Psychological Empowerment**

Literature masih banyak mengungkap dan membahas perilaku psychological empowerment menjadi pendahulu penting untuk mendorong karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal untuk perusahaan. Psychological empowerment menjadi mediator penting dalam menyatukan perilaku antara emotional intelligence terhadap innovative work behaviour (Gong et al., 2020). Emotional intelligence juga tampaknya juga berkorelasi tinggi dengan perilaku innovative work behaviour, dipengaruhi mediator psychological empowerment dengan positif (Karimi et al., 2021) ; (Farisi & Prayogi, 2023). Hasil penelitian yang diungkapkan (S. M. Alotaibi et al., 2020) bahwa karyawan yang memiliki emotional intelligence tinggi terhadap innovative work behaviour tidak lepas dari peran mediator psychological empowerment. Penelitian sebelumnya menyimpulkan Psychological empowerment menjadi mediator kuat yang memainkan peran penting antara interaksi Emotional intelligence terhadap Innovative work behaviour (Masood & Afsar, (2017) ; (A. Alotaibi et al., (2020) ; (Stanescu et al., (2020).

*H 6 : mengoreksi hubungan Emotional intelligence terhadap Innovative work behaviour dimediasi Psychological empowerment*

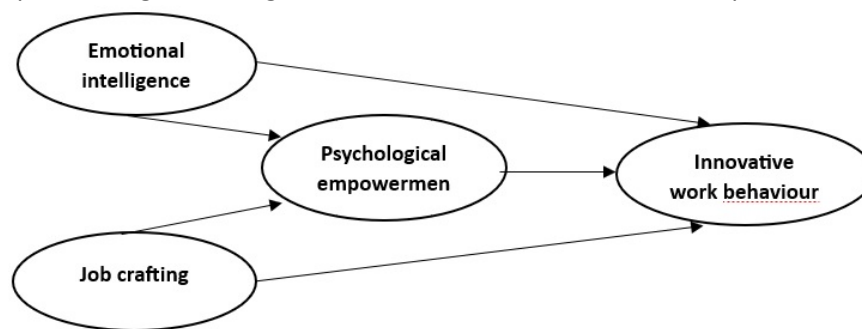
#### **Job crafting terhadap Innovative work behaviour dimediasi Psychological empowerment**

Karyawan dengan beban kerja yang berlebihan, tetapi selaras dengan tingginya psychological empowerment, maka karyawan akan otomatis memiliki job crafting dan memiliki perilaku innovative work behaviour, akibatnya konsumen puas dengan produk dan layanan yang diberikan tidak hanya itu dalam menghadapi tantangan industri karyawan akan siap dan memiliki ide-ide (Mahendri et al., 2022) ; (Bahagia et al., 2024). Lebih lanjut penelitian yang dilakukan (Burdiuzha et al., (2020) ; (Kamdron, (2022) mengungkapkan bahwa ketersediaan sumberdaya yang seimbang perilaku karyawan psychological empowerment menjadi mediator

kuat untuk menghubungkan korelasi langsung antara job crafting terhadap perilaku innovative work behaviour yang berhubungan positif.

*H 7 : mengoreksi hubungan Job crafting terhadap Innovative work behaviour dimediasi Psychological empowerment*

Literature ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan pemahaman dengan memberikan tinjauan sistematis terhadap bukti hubungan antara praktik MSDM dan perilaku innovative work behaviour (IWB) di tingkat karyawan. Innovative work behaviour dapat dicirikan sebagai “penciptaan, pengenalan dan penerapan ide-ide baru yang disengaja dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, untuk memberi manfaat bagi organisasi. Karyawan mampu memulai inovasi karena mereka memiliki job crafting tinggi dengan psychological empowerment rendah untuk mendeteksi potensi perbaikan dan peluang pengembangan baru. Konsekuensinya, manajemen perlu mengetahui bagaimana innovative work behaviour dapat distimulasi.



**Gambar 1. Kereangka konsep**

### 3. Metode Penelitian

Alasan pemilihan sektor ini adalah karena budaya dalam jasa perbankan merupakan budaya yang khas dan seringkali bersifat informal dibandingkan budaya formal yang biasa ditemukan dalam industri jasa perbankan lainnya. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di PT Bank Sumut kantor pusat medan yakni sebanyak 103 orang. Sampel dalam penelitian seluruh karyawan yang berjumlah 103 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Dengan menggunakan skala likert 1-5 yaitu setuju sampai sangat tidak setuju. Data survei menggunakan aplikasi goole drive dengan survei online, setelah itu di konvesri ke exel dan diolah lanngssung dengan aplikasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode Model Persamaan Struktural (Structural Equation Model) PLS.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### Hasil

Sebelum memaparkan hasil perlu untuk meberikan hasil Demografi responden menunjukkan karyawan dengan usia 20-30 tahun terbanyak sebesar 92% kemudian yang berusia >50 tahun sebanyak 1 orang yang artinya karyawan masih tergolong muda sehingga dapat produktif untuk bekerja. Jenis kelamin perempuan lebih mendominasi sebesar 72% sedangkan laki laki sebesar 27%. Selanjutnya pendidikan karyawan sarjana (s1) sebesar 66% sedangkan SMA sebesar 18%. Lebih lanjut karyawan yang sudah menikah lebih sedikit yaitu sebesar 19,4% dan karyawan belum menikah sebanyak 80,6%.

**Tabel 1. Demografi responden**

kategori	detail	hasil	%
	20 - 30	92	89,3%
	30 - 40	10	9,7%
umur	>50	1	1%
jenis kelamin	Laki- laki	28	27,2%
	Perempuan	75	72,8%
pendidikan	SMA Sederajat	19	18,4%
	D3	12	11,7%
	D4	3	2,9%
status menikah	S1	68	66%
	S2	1	1%
	S3	0	0%
	Menikah	20	19,4%
masa kerja	Belum Menikah	83	80,6%
	5 - 10 tahun	85	80,5%
	10 - 15 tahun	10	9,7%
	> 20 tahun	8	7,8%

Tahap selanjutnya model (validitas konvergen) ditemukan indikator yang tidak memenuhi asumsi dimana nilai CR yang diharapkan  $> 0,7$ . Pada variabel psychological empowerment, variabel emotional intelligence terdapat satu indikator yang belum memenuhi nilai tersebut antara lain indikator pada dimensi dampak yaitu : dmpk1, dmpk2 dan peol3; indikator-indikator tersebut dihilangkan dari model penelitian ini. Sedangkan indikator pada variabel “innovative work behaviour” dan “job crafting” 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.

**Tabel 2. Hasil Outer loading**

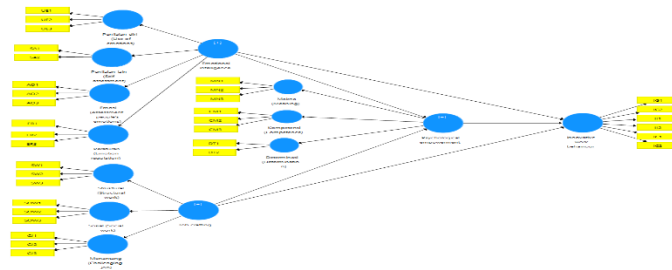
Construct	Dimensi	Indicator	Outer loading	CA	(ro_A)	AVE
Innovative Behaviour	Ide Generasi (Idea Generation)	(Idea) IG1	0.819	<b>0.909</b>	<b>0.918</b>	<b>0.685</b>
		IG2	0.821			
	Work Implementasi (Implementation)	(Idea) II1	0.873			
		II2	0.870			
	Ide Juara (Idea Championing)	IC1	0.819			
		IC2	0.761			
Psychological Empowerment	Determinasi (Determination)	Diri DT1	0.932			
		DT2	0.839			
	Dampak (Impact)	IP1	0.922			

		IP2	0.782			
		CM1	0.906			
	Kompetensi (Competence)	CM2	0.872	<b>0.933</b>	<b>0.933</b>	<b>0.680</b>
		CM3	0.914			
		MN1	0.925			
	Kebermaknaan (Meaning)	MN2	0.814			
		MN3	0.908			
		UE1	0.843			
	Penggunaan Emosi (Use Of Emotions)	UE2	0.743			
		UE3	0.848			
		SA1	0.843			
	Penilaian Diri (Self-Assessment)	SA2	0.750			
		SA3	0.869			
Emotional Intelligence		AO1	0.932			
	Penilaian Emosi Orang Lain (Assessment Of Other People's Emotions)	AO2	0.764	<b>0.932</b>	<b>0.934</b>	<b>0.597</b>
		AO3	0.891			
		ER1	0.830			
	Peraturan Emosi (Emotion Regulation)	ER2	0.895			
		ER3	0.814			
		SW1	0.923			
	Pekerjaan Struktural (Structural Work)	SW2	0.831			
		SW3	0.893			
		SOW1	0.902			
Job Crafting	Pekerjaan Sosial (Social Work)	SOW2	0.842			
		SOW3	0.860	<b>0.939</b>	<b>0.940</b>	<b>0.674</b>
		CJ1	0.922			
	Pekerjaan Yang Menantang (Challenging Job)	CJ2	0.811			
		CJ3	0.870			

Sumber : SEM PLS 2024

Pada tabel 2. menunjukkan bahwa semua variabel pengukuran memenuhi kriteria reliabilitas yang disyaratkan, baik Cronbach's alpha maupun Composite reliability. Semua variabel memiliki skor Cronbach's alpha lebih dari 0,6 dan skor Composite reliability lebih dari 0,7. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini reliabel dan dapat digunakan pada pengujian selanjutnya. Sedangkan Average Variance Extracted- AVE digunakan untuk mengetahui tercapainya syarat validitas diskriminan. Nilai minimum untuk menyatakan bahwa keandalan telah tercapai adalah sebesar 0,50.

Tabel 3. menunjukkan hasil bootstrapping yaitu koefisien jalur bahwa hasil menunjukkan bahwa H1 tidak didukung: Emotional intelligence tidak berpengaruh terhadap Innovative work behaviour. H2 didukung: Emotional intelligence berpengaruh positif terhadap Psychological empowerment. H3 tidak didukung: Job crafting tidak berpengaruh terhadap Innovative work behaviour. H4 didukung: Job crafting berpengaruh positif terhadap Psychological empowerment



**Gambar 2. Struktural model**

H5 didukung: Psychological empowerment berpengaruh positif terhadap Innovative work behaviour; H6 didukung: Emotional intelligence berpengaruh positif terhadap Innovative work behaviour dimediasi Psychological empowerment. Sedangkan H7 didukung: Job crafting berpengaruh positif terhadap Innovative work behaviour dimediasi Psychological empowerment

**Tabel 3. Hasil nilai koefisien antar variabel**

		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Emotional Intelligence	->	0.373	0.385	0.129	2.899	0.004	Signifikan
Psychological Empowerment							
Emotional Intelligence	->	0.017	0.026	0.143	0.116	0.907	Tidak Signifikan
Innovative Work Behaviour							
Job Crafting	->	0.419	0.403	0.126	3.316	0.001	Signifikan
Psychological Empowerment							
Job Crafting	->	0.203	0.197	0.121	1.678	0.094	Tidak Signifikan
Innovative Work Behaviour							
Psychological Empowerment	->	0.573	0.576	0.102	5.646	0.000	Signifikan
Innovative Work Behaviour							
Emotional Intelligence	->	0.214	0.221	0.082	2.600	0.010	Signifikan
Psychological Empowerment	->						
Innovative Work Behaviour							
Job Crafting	->	0.240	0.233	0.086	2.786	0.006	Signifikan
Psychological Empowerment	->						
Innovative Work Behaviour							

Sumber : SEM-PLS 2024

**Pembahasan**



Dalam penelitian ini, peneliti mengungkapkan H1 *emotional intelligence* terhadap *Innovative work behaviour* dengan memperkenalkan empat dimensi untuk mengukur *Emotional intelligence* terbukti tidak menjadi prediktor utama dalam penelitian ini terbukti karena pada dimensi penilaian emosi orang lain harus di hilangkan karena memiliki nilai yang sangat rendah artinya tidak memberikan kontribusi yang kuat, dengan hasil ini peneliti mengungkapkan: *emotional intelligence* terhadap *Innovative work behaviour* tidak memiliki pengaruh. Tidak adanya hubungan yang teridentifikasi artinya ketidakmampuan *emotional intelligence* sebagai mekanisme untuk mengarahkan ke perilaku *innovative work behaviour*. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian (Soelton et al., 2021) ; (Hasibuan & Wahyuni, 2022) ; (Nasution, Soemaryani, et al., 2023) ; (Hadi et al., 2024) yang menyatakan bahwa *Emotional intelligence* memiliki hubungan positif terhadap *Innovative work behaviour*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Emotional intelligence* menjadi prediktor utama untuk mempengaruhi *Psychological empowerment*, selain itu penelitian ini menemukan bahwa karyawan dengan *emotional Intelligence* tinggi akan mengalami peningkatan *psychological empowerment* dalam menjalankan roda organisasi maupun perusahaan. Dan yang sangat diharapkan perusahaan karyawan dengan *Emotional Intelligence* yang tinggi akan dapat membangun komunikasi aktif dan positif kepada rekan kerja, staf, maupun konsumen langsung. Sejalan dengan penelitian (Yan et al., 2018) ; (Miao et al., 2019) ; (Akhter et al., 2021) ; (Putri et al., 2023) ; (Hadi et al., 2024) mengungkapkan bahwa *Emotional intelligence* menjadi prediktor utama berhubungan positif dan signifikan terhadap *psychological empowerment*.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memastikan peran *Job crafting* dalam meningkatkan perilaku *Innovative work behaviour*. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh antara *Job crafting* terhadap *Innovative work behaviour*, dimaksudkan *job crafting* tidak bertindak sebagai pendorong karyawan untuk memenuhi perilaku *innovative work behaviour* pada perusahaan perbankan. Penyebabnya secara umum indikator yang digunakan belum sesuai dengan budaya kerja dan kenyataan yang dirasakan karyawan. Temuan penelitian ini tidak menguatkan penelitian sebelumnya (Afsar & Umrani, 2020) ; (Khan et al., 2020) yang mengungkapkan bahwa *Job crafting* terhadap *Innovative work behaviour* memiliki hubungan positif dan signifikan. Demikian penelitian (F. H. Ali et al., 2020) ; (Tian et al., 2021) mengungkapkan peran *job crafting* dalam perusahaan berpengaruh positif dan signifikan untuk mencapai tujuan.

Ketika praktik SDM meningkatkan peluang, dengan *job crafting* yang luas dan fleksibel perasaan *psychological empowerment* mereka juga akan meningkat dalam membangun perusahaan yang lebih baik. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi dapat memicu *psychological empowerment* dan *job crafting* dengan isyarat lingkungan dengan mengkomunikasikan praktik SDM yang meningkatkan peluang kepada karyawan. Hasil penelitian ini didukung (Hulshof et al., 2020) ; (Khalid et al., 2021) ; (Kooij et al., 2022) mengungkapkan bahwa *job crafting* terhadap *psychological empowerment* memiliki hubungan positif signifikan yang hampir tidak dapat dipisahkan. Lebih lanjut (Tang et al., 2020) ; (Sesen & Ertan, 2020) tinggi rendahnya *job crafting* akan mempengaruhi *Psychological empowerment* karyawan itu sendiri artinya perusahaan harus meningkatkan *job crafting* karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal demi mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian menemukan korelasi positif antara *psychological empowerment* terhadap *innovative work behaviour*. *Psychological empowerment* terbukti berpengaruh dan memiliki peran yang sangat besar terhadap pembentukan *innovative work behaviour* karyawan. Selain itu temuan penelitian juga mendukung hasil penelitian sebelumnya (M. Ali et al., 2020); (Stanescu et al., 2020) ; (Almulhim, 2020) tentang karyawan yang *psychological empowerment* tinggi akan menghasilkan perilaku *innovative work behaviour* yang tinggi pula. (Schermuly & Meyer, 2020) Secara khusus, mengungkapkan bahwa *psychological empowerment* mempengaruhi *innovative work behaviour* yang berhubungan dengan pekerjaan pengikutnya,

yang dianggap benar dengan alat ukur dimensi yang terdiri dari yaitu makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological empowerment* secara tidak langsung memediasi hubungan antara *emotional intelligence terhadap innovative work behaviour*, yang menunjukkan bahwa selain efek langsung, *emotional intelligence* karyawan yang tinggi mengarah pada keberhasilan pencapaian keberhasilan pekerjaan melalui *psychological empowerment*. Sejalan dengan penelitian (M. Ali et al., 2020) ; (Q. Zhang et al., 2021) ; (S. Malik, 2022) mengungkapkan bahwa *emotional intelligence terhadap innovative work behaviour* paling efektif dalam meningkatkan *innovative work behaviour* karyawan jika mereka diberdayakan secara *psychological empowerment* untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru.

*Psychological empowerment* adalah sebagai salah satu kunci dalam faktor yang menghubungkan *job crafting terhadap Innovative work behaviour*. hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa *psychological empowerment* berperan memediasi hubungan antara *job crafting dan innovative work behaviour*, dimana *psychological empowerment* yang tinggi akan lebih cenderung menghasilkan perilaku karyawan yang *innovative work behaviour*. penelitian ini didukung (Afsar & Umrani, 2020) ; (Ding & Wu, 2023) mengungkapkan bahwa *Psychological empowerment* memediasi *Job crafting terhadap Innovative work behaviour*. Lebih lanjut (Alagarsamy et al., 2023) ; (Ochoa Pacheco et al., 2023) mengungkapkan *psychological empowerment* menjadi faktor penting memediasi untuk menciptakan *perilaku job crafting dan innovative work behaviour* di perusahaan.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Emotional intelligence* tidak berpengaruh terhadap *Innovative work behaviour*. *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *Psychological empowerment*. *Job crafting* tidak berpengaruh terhadap *Innovative work behaviour*. *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *Psychological empowerment*. *Psychological empowerment* berpengaruh positif terhadap *Innovative work behaviour*. *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *Innovative work behaviour* dimediasi *Psychological empowerment*. Terakhir *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *Innovative work behaviour* dimediasi *Psychological empowerment*.

Strategi yang digunakan dalam meningkatkan *innovative work behaviour* PT Bank Sumut Kantor Pusat adalah dengan melihat peran *job crafting* karena sangat berkontribusi terhadap peningkatan *innovative work behaviour*. Strategi kedua adalah mendorong *psychological empowerment* sebagai variabel mediasi antara *job crafting* untuk meningkatkan perilaku karyawan yang *Innovative work behaviour*

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. generalisasi hasil dibatasi oleh ukuran sampel, dan oleh karena itu, sulit untuk membentuk implikasi umum. Dalam hal ini, penelitian lebih lanjut harus fokus pada lebih banyak sampel dari berbagai tingkat jabatan maupun pihak ketiga dari perusahaan, yang dapat membantu menghasilkan implikasi yang lebih tepat dari hasil sebelumnya. Keterbatasan kedua dari penelitian ini adalah penggunaan mediator. Dalam penelitian ini, *Psychological empowerment* digunakan sebagai mediator; Mungkin ada beberapa variabel lain yang dapat digunakan sebagai mediator seperti komitmen karyawan, kepercayaan organisasi, ketidakamanan kerja, persepsi dukungan atasan, dan perilaku kewarganegaraan organisasi.

Selain kontribusi teoritis, penelitian ini menawarkan implikasi praktis bagi perusahaan dan akademisi. Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif di tempat kerja cenderung tidak muncul jika organisasi tidak fokus pada untuk meningkatkan *job crafting* di kalangan karyawan. Selanjutnya salah satu hasil temuan menunjukkan bahwa *Emotional intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative work behaviour*. Oleh karena itu,

manajer dapat menggunakan esensi dan edukasi dengan membina karyawan agar lebih mengontrol *emotional intelligence* untuk meningkatkan *innovative work behaviour* dalam konteks organisasi.

Penelitian ini mempertimbangkan *psychological empowerment* sebagai fasilitator terhadap perilaku *innovative work behaviour*, yang berpotensi meningkatkan kerja inovatif karyawan. Saran untuk penelitian masa depan dapat menambahkan bagaimana gaya kepemimpinan meningkatkan perilaku kerja inovatif.

#### Daftar Pustaka

- Abdullah, N. H., Xuan, L. Y., Abdul Hamid, N. A., Takala, J., & Wahab, E. (2021). The Relationship between Emotional Intelligence and Innovative Work Behavior. *Journal of Techno-Social*, 13(1), 29–36. <https://doi.org/10.30880/jts.2021.13.01.004>
- 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>
- Akhter, A., Karim, M. M., & Islam, K. M. A. (2021). The impact of emotional intelligence, employee empowerment and cultural intelligence on commercial bank employees' job satisfaction. *Banks and Bank Systems*, 16(4), 11–21. [https://doi.org/10.21511/bbs.16\(4\).2021.02](https://doi.org/10.21511/bbs.16(4).2021.02)
- Alagarsamy, S., Mehroliya, S., & Aranha, R. H. (2023). The Mediating Effect of Employee Engagement: How Employee Psychological Empowerment Impacts the Employee Satisfaction? A Study of Maldivian Tourism Sector. *Global Business Review*, 24(4), 768–786. <https://doi.org/10.1177/0972150920915315>
- Ali, F. H., Ali, M., Malik, S. Z., Hamza, M. A., & Ali, H. F. (2020). Managers' open innovation and business performance in SMEs: A moderated mediation model of job crafting and gender. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 89. <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030089>
- Ali, M., Zhang, L., Shah, S. J., Khan, S., & Shah, A. M. (2020). Impact of humble leadership on project success: the mediating role of psychological empowerment and innovative work behavior. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(3), 349–367. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2019-0230>
- Almulhim, A. F. (2020). Linking knowledge sharing to innovative work behaviour: The role of psychological empowerment. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 549–560. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO9.549>
- Alotaibi, A., Alosaimi, F., Alajlan, A., & Bin Abdulrahman, K. (2020). The relationship between sleep quality, stress, and academic performance among medical students. *Journal of Family and Community Medicine*, 27(1), 23–28. [https://doi.org/10.4103/jfcm.JFCM\\_132\\_19](https://doi.org/10.4103/jfcm.JFCM_132_19)
- Alotaibi, S. M., Amin, M., & Winterton, J. (2020). Does emotional intelligence and empowering leadership affect psychological empowerment and work engagement? *Leadership and Organization Development Journal*, 41(8), 971–991. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2020-0313>
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking Empowering Leadership to Job Satisfaction, Work Effort, and Creativity: The Role of Self-Leadership and Psychological Empowerment. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 22(3), 304–323. <https://doi.org/10.1177/1548051814565819>
- Bahagia, R., Daulay, R., Arianty, N., & Astuti, R. (2024). Transformational leadership, emotional intelligence, and innovative work behavior: Mediating roles of knowledge sharing at public hospitals in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 22(1), 103–114. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(1\).2024.10](https://doi.org/10.21511/ppm.22(1).2024.10)

- Bavik, A., Bavik, Y. L., & Tang, P. M. (2017). Servant Leadership, Employee Job Crafting, and Citizenship Behaviors: A Cross-Level Investigation. *Cornell Hospitality Quarterly*, 58(4), 364–373. <https://doi.org/10.1177/1938965517719282>
- Binsaeed, R. H., Yousaf, Z., Grigorescu, A., Condrea, E., & Nassani, A. A. (2023). Emotional Intelligence, Innovative Work Behavior, and Cultural Intelligence Reflection on Innovation Performance in the Healthcare Industry. *Brain Sciences*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/brainsci13071071>
- Bos-Nehles, A., Renkema, M., & Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behaviour: a systematic literature review. *Personnel Review*, 46(7), 1228–1253. <https://doi.org/10.1108/pr-09-2016-0257>
- Burdiuzha, A., Gorokhova, T., & Mamatova, L. (2020). Responsible environmental management as a tool for achieving the sustainable development of European countries. *Intellectual Economics*, 14(1), 161–183. <https://doi.org/10.13165/IE-20-14-1-10>
- Davranşı, İ. Ş., Güçlendirme, P., & Niyeti, A. (2019). *A Research on the Relationship Between Job Crafting , Psychological Empowerment and Turnover Intention 1. November*.
- De Klerk, S., & Stander, M. W. (2014). Leadership Empowerment Behaviour, Work Engagement and Turnover Intention: the Role of Psychological Empowerment. *Journal of Positive Management*, 5(3), 28. <https://doi.org/10.12775/jpm.2014.018>
- Ding, J., & Wu, Y. (2023). The mediating effect of job satisfaction and emotional exhaustion on the relationship between psychological empowerment and turnover intention among Chinese nurses during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 22(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01357-y>
- Echebiri, C., Amundsen, S., & Engen, M. (2020). Linking structural empowerment to employee-driven innovation: The mediating role of psychological empowerment. *Administrative Sciences*, 10(3). <https://doi.org/10.3390/admsci10030042>
- Farisi, S., & Prayogi, M. A. (2023). The Role of Job Satisfaction Intervening Mediation: Servant Leadership, Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Case Study on Employees of PT. Bank Sumut Medan Head Office). *Current Issues & Research in Social Sciences, Education and Management (CIR-SSEM)*, 1(1), 154–168. <https://www.ejournal.aibpmjournals.com/index.php/ssem/index>
- Freddy Butarbutar. (2020). Pengembangan Emotional Intelligence Dalam Konteks Pekerjaan. *Psikologi*, 1(1), 22–32. <http://perpustakaan.uhn.ac.id/adminarea/dataskripsi/Ervina1.pdf>
- Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X., & Luo, Z. (2020). Psychological Empowerment and Work Engagement as Mediating Roles Between Trait Emotional Intelligence and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00232>
- Guo, Y., Jin, J., & Yim, S. H. (2023). Impact of Inclusive Leadership on Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Job Crafting. *Administrative Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/admsci13010004>
- Hadi, S., Setiawati, L., Kirana, K. C., Lada, S. Bin, & Rahmawati, C. H. T. (2024). The Effect of Digital Leadership and Organizational Support on Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Emotional Intelligence. *Quality - Access to Success*, 25(199), 74–83. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.199.09>
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93–108. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Hu, Q., Taris, T. W., Dollard, M. F., & Schaufeli, W. B. (2020). An exploration of the component validity of job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(5), 776–793. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1756262>

- Hulshof, I. L., Demerouti, E., & Le Blanc, P. M. (2020). Providing Services During Times of Change: Can Employees Maintain Their Levels of Empowerment, Work Engagement and Service Quality Through a Job Crafting Intervention? *Frontiers in Psychology, 11*(January). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00087>
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology, 13*(April), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Jufrizen, Khair, H., Dina, A. T., & Pandia, M. M. (2024). Factor Affecting Workplace Spirituality, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior: Evidence From Indonesia. *Ikonicheski Izsledvania, 33*(1), 27–48.
- Kamdron, T. (2022). Relationships Between Psychological Empowerment and Job Crafting: The Mediating Role of Job Involvement. *Journal of Organizational Psychology, 22*(2). <https://doi.org/10.33423/jop.v22i2.5170>
- Karagkounis, C., Manomenidis, G., Platis, C. G., Minasidou, E., & Bellali, T. (2020). The Impact of Self-Efficacy and Work Engagement on Healthcare Professionals' Proactive Behavior. *Health, 12*(04), 305–316. <https://doi.org/10.4236/health.2020.124025>
- Karimi, L., Leggat, S. G., Bartram, T., Afshari, L., Sarkeshik, S., & Verulava, T. (2021). Emotional intelligence: predictor of employees' wellbeing, quality of patient care, and psychological empowerment. *BMC Psychology, 9*(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00593-8>
- Katou, A. A., Budhwar, P. S., & Patel, C. (2021). Line manager implementation and employee HR attributions mediating mechanisms in the HRM system—Organizational performance relationship: A multilevel and multipath study. *Human Resource Management Journal, 31*(3), 775–795. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12327>
- Khair, H., & Loviky, F. B. (2023). *Work Engagement and Emotional Intelligence on Personnel Performance : The Mediating Role of Job Satisfaction. 5*(1), 77–91.
- Khalid, A., Moazzam, A., & Saleem, I. (2021). *Relationship between Job Crafting, Work Engagement and Psychological Empowerment in Pakistan. 2*(1).
- Khan, M. M., Mubarak, S., & Islam, T. (2020). Leading the innovation: role of trust and job crafting as sequential mediators relating servant leadership and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management. https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2020-0187*
- Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2020). The effects of high performance work systems in employees' service-oriented OCB. *International Journal of Hospitality Management, 90*(July), 102610. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102610>
- Knezović, E., & Drkić, A. (2021). Innovative work behavior in SMEs: the role of transformational leadership. *Employee Relations, 43*(2), 398–415. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0124>
- Kooij, D. T. A. M., De Lange, A. H., & Van De Voorde, K. (2022). Stimulating Job Crafting Behaviors of Older Workers: the Influence of Opportunity-Enhancing Human Resource Practices and Psychological Empowerment. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 31*(1), 22–34. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1899161>
- Le, H., Jiang, Z., & Radford, K. (2021). Leader-member exchange and subjective well-being: the moderating role of metacognitive cultural intelligence. *Personnel Review, 50*(3), 954–970. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2020-0065>
- Mahendri, M. R., Susita, D., & Yohana, C. (2022). The Effect of Servant Leadership on Innovative Work Behavior with Psychological Empowerment and Job Crafting as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World, 4*(2), 197–214. <https://www.growingscholar.org/journal/index.php/>
- Malik, M., Sarwar, S., & Orr, S. (2021). Agile practices and performance: Examining the role of

- psychological empowerment. *International Journal of Project Management*, 39(1), 10–20. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2020.09.002>
- Malik, S. (2022). Emotional intelligence and innovative work behaviour in knowledge-intensive organizations: how tacit knowledge sharing acts as a mediator? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(5), 650–669. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-09-2020-0158>
- Mansour, M. H., Dalain, F. N., Al Zeaideen, K. A. A., & Masadeh, M. A. (2023). Impact of Job Crafting on Employee's Innovative Work Behaviour in Renewable Energy Companies in Amman. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 20, 23–29. <https://doi.org/10.37394/23207.2023.20.3>
- Masood, M., & Afsar, B. (2017). Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff. *Nursing Inquiry*, 24(4). <https://doi.org/10.1111/nin.12188>
- Miao, C., Barone, M. J., Qian, S., & Humphrey, R. H. (2019). Emotional intelligence and service quality: a meta-analysis with initial evidence on cross-cultural factors and future research directions. *Marketing Letters*, 30(3–4), 335–347. <https://doi.org/10.1007/s11002-019-09495-7>
- Nasution, M. I., Akbar, M. A., Afriliani, N., & Pratiwi, Y. (2023). Peran Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi kerja. *Jesya*, 6(2), 1636–1646. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1252>
- Nasution, M. I., Soemaryani, I., Yunizar, & Hilmiana. (2023). the Mediating Role of Employee Ambidexterity and Work Engagement for Talent Management and Medical Representatives' Performance in Indonesian Pharmaceutical Companies. *Problems and Perspectives in Management*, 21(3), 642–655. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(3\).2023.50](https://doi.org/10.21511/ppm.21(3).2023.50)
- O'Donovan, R., & McAuliffe, E. (2020). A systematic review of factors that enable psychological safety in healthcare teams. *International Journal for Quality in Health Care*, 32(4), 240–250. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzaa025>
- Ochoa Pacheco, P., Coello-Montecel, D., & Tello, M. (2023). Psychological Empowerment and Job Performance: Examining Serial Mediation Effects of Self-Efficacy and Affective Commitment. *Administrative Sciences*, 13(3). <https://doi.org/10.3390/admsci13030076>
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2023). Career competencies and employee performance: Mediating roles of job crafting and employee engagement in Islamic banking in North Sumatra, Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 21(3), 206–218. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(3\).2023.16](https://doi.org/10.21511/ppm.21(3).2023.16)
- Putri, Y., Nasution, M. I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Utara, M. S. (2023). The Effect of Humility , Leadership , and Person-Job Fit on Innovative Work Behavior With Organizational Justice as an Intervening Variable at Employees PT . Sinar Sosro Tanjung Morawa. *Riwayat : Educational Journal of History and Humanities*, 6(3), 1546–1557.
- Sartori, R., Costantini, A., Ceschi, A., & Tommasi, F. (2018). How do you manage change in organizations? Training, development, innovation, and their relationships. *Frontiers in Psychology*, 9(March). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00313>
- Schermuly, C. C., & Meyer, B. (2020). Transformational leadership, psychological empowerment, and flow at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(5), 740–752. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1749050>
- Segiguchi, T., Li, J., & Hosomi, M. (2017). Predicting Job Crafting From the Socially Embedded Perspective: The Interactive Effect of Job Autonomy, Social Skill, and Employee Status. *Journal of Applied Behavioral Science*, 53(4), 470–497. <https://doi.org/10.1177/0021886317727459>
- Sesen, H., & Ertan, S. S. (2020). Perceived overqualification and job crafting: the moderating role of positive psychological capital. *Personnel Review*, 49(3), 808–824.

- <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0423>
- Shafait, Z., & Huang, J. (2022). Nexus of Emotional Intelligence and Learning Outcomes: A Cross-Country Study of China and Pakistan Higher Educational Institutes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 1–25. <https://doi.org/10.3390/ijerph192316215>
- Shafait, Z., & Huang, J. (2023). Exploring the Nexus of Emotional Intelligence and University Performance: An Investigation Through Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 4295–4313. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S422194>
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>
- Soelton, M., Azmi, F., Anah, S., Maryanto, J., & Komara Fajrin, N. (2021). Bagaimanakah Pengaruh Contract Psychology, Personality Type, Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*, 35, 1362–1374.
- Stanescu, D. F., Zbucea, A., & Pinzaru, F. (2020a). Transformational leadership and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Kybernetes*. <https://doi.org/10.1108/K-07-2019-0491>
- Stanescu, D. F., Zbucea, A., & Pinzaru, F. (2020b). Transformational leadership and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Kybernetes*, 11(2), 62–75. <https://doi.org/10.1108/K-07-2019-0491>
- Supriyanto, A. S., Sujianto, A. E., & Ekowati, V. M. (2020). Factors Affecting Innovative Work Behavior: Mediating Role of Knowledge Sharing and Job Crafting. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 999–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.999>
- Tang, S., Zhang, G., & Wang, H. J. (2020). Daily empowering leadership and job crafting: Examining moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165756>
- Thun, S., & Bakker, A. B. (2018). Empowering leadership and job crafting: The role of employee optimism. *Stress and Health*, 34(4), 573–581. <https://doi.org/10.1002/smi.2818>
- Tian, W., Wang, H., & Rispens, S. (2021). How and when job crafting relates to employee creativity: The important roles of work engagement and perceived work group status diversity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010291>
- Yan, X., Yang, K., Su, J., Luo, Z., & Wen, Z. (2018). Mediating Role of Emotional Intelligence on the Associations between Core Self-Evaluations and Job Satisfaction, Work Engagement as Indices of Work-Related Well-Being. *Current Psychology*, 37(3), 552–558. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9531-2>
- Yustina, A. I. (2017). *Effects Of Ethical Leadership On Employee Well-Being :The Mediating Role Of Psychological Empowerment*. 32(2), 121–137.
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126–146. <https://doi.org/10.1002/job.2332>
- Zhang, Q., Abdullah, A. R., Hossan, D., & Hou, Z. (2021). The effect of transformational leadership on innovative work behavior with moderating role of internal locus of control and psychological empowerment. *Management Science Letters*, 11, 1267–1276. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.012>