

**PENATAAN ULANG PEKERJAAN, PEMBERDAYAAN
PSIKOLOGIS, DAN PERILAKU KERJA INOVATIF
PERSONIL KEPOLISIAN**

Thesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat sarjana S2

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Mugiyono

20402400269

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI BISNIS PROGRAM STUDI
MAGISTER MANAJEMEN
SEMARANG**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN
PENATAAN ULANG PEKERJAAN, PEMBERDAYAAN
PSIKOLOGIS, DAN PERILAKU KERJA INOVATIF
PERSONIL KEPOLISIAN

Disusun oleh:

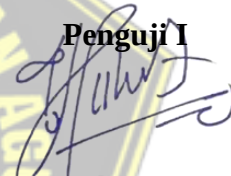
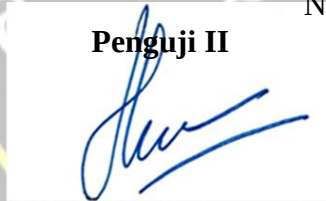
Mugiyono
NIM. 20402400269

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian
penelitian Tesis Program Studi Magister
Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 1 Mai 2025
Pembimbing



Dr. H. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM
NIK. 210416055

HALAMAN PENGESAHAN**PENATAAN ULANG PEKERJAAN, PEMBERDAYAAN
PSIKOLOGIS, DAN PERILAKU KERJA INOVATIF
PERSONIL KEPOLISIAN****Disusun oleh:****Mugiyono**
NIM. 20402400269Telah dipertahankan pengujian
Pada tanggal, 1 Mei 2025**Susunan Dewan Penguji****Pembimbing**Dr. H. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM
NIK. 210416055**Penguji I**Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., MS.i
NIK. 210493032**Penguji II**Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.
NIK 210491028Penelitian tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen Tanggal 1 Mei 2025**Ketua Program Studi**
Magister Manajemen
Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.
NIK 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mugiyono
NIM : 20402400269
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

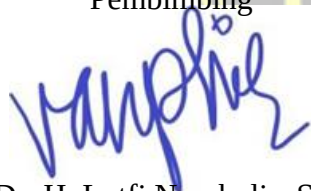
Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

"Penataan Ulang Pekerjaan, Pemberdayaan Psikologis, Dan Perilaku Kerja Inovatif Personil Kepolisian"

merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing

Semarang, 1 Mei 2025



Dr. H. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM
NIK. 210416055



Mugiyono
NIM. 20402400269

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mugiyono
 NIM : 20402400269
 Program Studi : Magister Manajemen
 Fakultas : Fakultas Ekonomi Bisnis
 Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :
 Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

“Penataan Ulang Pekerjaan, Pemberdayaan Psikologis, Dan Perilaku Kerja Inovatif Personil Kepolisian”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 1 Mai 2025


Mugiyono
NIM.20402400269

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penataan ulang pekerjaan dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif personel kepolisian, serta menguji peran mediasi pemberdayaan psikologis dalam hubungan tersebut. Latar belakang penelitian ini berangkat dari tuntutan adaptasi institusi kepolisian terhadap transformasi digital dan perubahan lingkungan kerja yang kompleks. Penelitian dilakukan pada personel Polres Kuningan dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan explanatory research. Seluruh populasi sebanyak 201 personel dijadikan sampel dengan teknik sensus, dan data dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penataan ulang pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap pemberdayaan psikologis dan perilaku kerja inovatif. Pemberdayaan psikologis juga berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, pemberdayaan psikologis terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh penataan ulang pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif. Nilai R-square sebesar 70,3% untuk perilaku kerja inovatif dan 62,6% untuk pemberdayaan psikologis menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang kuat.

Implikasi dari hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan pekerjaan yang fleksibel dan berorientasi pada potensi individu serta pemberdayaan psikologis yang menyeluruh, untuk menciptakan sumber daya manusia kepolisian yang adaptif dan inovatif. Dengan demikian, strategi manajerial yang mendukung job crafting dan pemberdayaan psikologis dapat menjadi instrumen kunci dalam memperkuat kinerja organisasi kepolisian di era perubahan.

Kata Kunci: Penataan Ulang Pekerjaan, Pemberdayaan Psikologis, Perilaku Kerja Inovatif, Polres Kuningan, PLS.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work reorganization and psychological empowerment on the innovative work behavior of police personnel, as well as examine the mediating role of psychological empowerment in these relationships. The background of this research departs from the demands of adapting police institutions to digital transformation and changes in the complex work environment. The research was conducted on Cirebon Police personnel using quantitative methods and explanatory research approaches. The entire population of 201 personnel was sampled using census techniques, and data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) method.

The results of the study showed that work reorganization had a significant positive effect on psychological empowerment and innovative work behavior. Psychological empowerment also has a significant effect on innovative work behavior. In addition, psychological empowerment has been shown to be a mediating variable that strengthens the influence of work reorganization on innovative work behaviors. The R-square value of 70.3% for innovative work behavior and 62.6% for psychological empowerment indicates that the research model has a strong explainability.

The implications of these results confirm the importance of flexible and potential-oriented work management as well as overarching psychological empowerment, to create adaptive and innovative police human resources. Thus, managerial strategies that support job crafting and psychological empowerment can be a key instrument in strengthening the performance of police organizations in the era of change.

Keywords: Work Restructuring, Psychological Empowerment, Innovative Work Behavior, Cirebon Police, PLS.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada semua pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak guna perbaikan tesis ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, oleh karena itu pada kesempatan ini, perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis.
2. Dr. H. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE,M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu staf pengajar Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya melalui kegiatan

pembelajaran.

5. Seluruh staf administrasi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Sultan Agung.
6. Istri tercinta, kedua Orang Tua, anak – anak, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dorongan dan doa untuk menyelesaikan cita-cita mulia ini.
7. Teman-teman seperjuangan Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berpartisipasi dan memberi dorongan dalam penyusunan tesis ini.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menempuh pendidikan di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/ibu/Saudara/i dan teman-teman sekalian dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Semarang, 1 Mai 2025

Mugiyono

NIM.20402400269

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2.1. Perilaku Kerja Inovatif	6
2.2. Pemberdayaan Psikologis.....	8
2.3. Penataan Ulang Pekerjaan (Job Crafting).....	9
2.4. Pengaruh antar variable	10
2.4. Model Empirik	13

BAB III METODE PENELITIAN.....	14
3.1. Jenis Penelitian	14
3.2. Sumber Data	14
3.2.1. Data Primer	14
3.2.2. Data Sekunder	15
3.3. Metode Pengumpulan Data	15
3.4. Populasi dan Sampel	16
3.5. Variabel dan Indikator	16
3.6. Teknik Analisis Data	17
3.7. Pengujian Hipotesis	21
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	23
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	23
4.1.1 Gambaran Umum Responden.....	23
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel	25
4.2 Hasil Penelitian.....	31
4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model).....	31
4.2.2 Hasil Inner Model	35
4.2.3 Indirect Effect	37
4.2.4 Pengujian Hipotesis	38
4.2.5 R Square.....	40
4.3 Pembahasan	42
4.3.1 Pengaruh Penataan ulang pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif	42
4.3.2 Pengaruh Penataan ulang pekerjaan Terhadap Pemberdayaan Psikologi.....	43
4.3.3 Pengaruh Pemberdayaan Psikologi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.	44
BAB V PENUTUP.....	46
5.1 Kesimpulan.....	46
5.2 Implikasi Manajerial.....	47

5.3 Keterbatasan Penelitian	48
5.4 Agenda penelitian mendatang	48
DAFTAR PUSTAKA	49



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Indikator	17
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	23
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Penataan Ulang Pekerjaan	26
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Pemberdayaan Psikologi	28
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Perilaku Kerja Inovatif	30
Tabel 4. 5 Pengukuran Reflektif	32
Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity	32
Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability	32
Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients	35
Tabel 4. 9 Indirect Effect	37
Tabel 4. 10 R Square	40
DAFTAR GAMBAR	
Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian	13

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Revolusi industri telah mengubah cara hidup dan pola interaksi manusia secara signifikan. Dampaknya terlihat pada perubahan tantangan, struktur sosial, organisasi, hingga bentuk kejahatan yang muncul. Untuk

menghadapinya, diperlukan pendekatan yang menyeluruh, termasuk dalam aspek pertahanan dan keamanan. Salah satu langkah strategis yang penting adalah implementasi transformasi digital di Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) guna memastikan ketahanan nasional di era digital.

Sebagai institusi eksekutif pemerintah, POLRI memiliki peran vital dalam menangani perubahan sosial di era digital. Berdasarkan amanat Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, tugas utama POLRI meliputi menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mendukung peran tersebut, anggota POLRI dituntut untuk terus meningkatkan kemampuan dan adaptasi, khususnya dalam memanfaatkan teknologi informasi. Literasi digital menjadi kebutuhan mutlak bagi POLRI sebagai garda terdepan dalam menjaga keamanan, ketertiban, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Komitmen POLRI untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi era digital tercermin dalam Rencana Strategis (Renstra) Polri 2020-2024, khususnya pada tujuan ketiga, yaitu mewujudkan POLRI yang profesional. Sasaran strategis ini berfokus pada peningkatan profesionalisme SDM melalui berbagai program, seperti reformasi pengelolaan SDM yang profesional, peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan, serta peningkatan kesejahteraan anggota POLRI. Dalam Rakernis Lemdiklat POLRI, berbagai agenda dirancang untuk menghadapi digitalisasi, termasuk pelatihan yang mendukung kinerja dan pelayanan kepolisian sesuai kebutuhan

era digital. Selain itu, pengembangan kemampuan dan keterampilan anggota POLRI dilakukan secara berkesinambungan, mencakup tidak hanya hard skill, tetapi juga penanaman ideologi bela negara dan penguatan wawasan kebangsaan.

Transformasi digital yang diterapkan di Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) tidak hanya memerlukan peningkatan literasi digital, tetapi juga pendekatan *job crafting* / penataan ulang pekerjaan sebagai strategi untuk mendukung anggota POLRI dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan era digital. *Job crafting*, yaitu proses proaktif Personil dalam mendesain ulang pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan kemampuan, minat, dan tujuan, dapat membantu anggota POLRI menghadapi kompleksitas perubahan sosial dan teknologi.

Usaha dalam mengubah pekerjaan yang dilakukan Personil sering disebut sebagai *job crafting* (Tims et al., 2015). Penataan ulang pekerjaan memiliki potensi untuk meningkatkan keseimbangan Personil dari *job demands* dengan *job resources*, (Bavik et al., 2017). Wang et al (2020) juga mengungkapkan bahwa *job crafting* membantu Personil dalam proses menyesuaikan diri dengan pekerjaannya (*person job fit*).

Personil Polri memegang peran kritikal dalam menjalankan roda pemerintahan, khususnya di negara dengan wilayah yang luas seperti Indonesia. Kemampuan untuk merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan strategis sangat dituntut, menegaskan pentingnya memiliki ASN

yang tidak hanya kompeten tetapi juga inovatif. kebijakan dalam berbagai sektor pembangunan dilaksanakan oleh ASN.

Pemberdayaan psikologis dan penataan ulang pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi Personil secara positif untuk mengejar perilaku kerja inovatif dan, pada gilirannya, memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi (M. M. Khan et al., 2020a) Ada pertumbuhan literatur yang memberikan bukti hubungan kepemimpinan dengan perilaku kerja inovatif melalui mediator yang berbeda (Afsar & Umrani, 2020; Asurakkody & Kim, 2020); namun penjelasan ini belum cukup memadai (M. M. Khan et al., 2022)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran fenomena gap diatas maka rumusan masalah penelitian yang muncul adalah “Bagaimanakah peningkatan perilaku kerja inovatif melalui pemberdayaan psikologis dan penataan ulang pekerjaan?” maka pertanyaan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap penataan ulang pekerjaan?
2. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif?
3. Bagaimanakah pengaruh penataan ulang pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap penataan ulang pekerjaan.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh penataan ulang pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1. Teoritis

Penelitian ini menambahkan pada literatur yang ada dengan menyediakan bukti empiris yang dapat memberikan kerangka kerja baru untuk memahami peningkatan penataan ulang pekerjaan dan budaya kerja inovatif.

1.4.2. Praktisi

Diharapkan mampu menjadi referensi acuan dan pedoman dalam pengambilan kebijakan sebagai organisasi yang menyediakan pelayanan public.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior*)

Perilaku Kerja Inovatif adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis (A. M. Khan et al., 2019). Perilaku kerja inovatif sering diasosiasikan dengan kreativitas (Zhang et al., 2021). Walaupun kedua hal tersebut memang berkaitan akan tetapi memiliki konstrak yang berbeda (J. P. J. De Jong & Den Hartog, 2007). Perilaku kreatif melibatkan proses menghasilkan ide, gagasan, atau pemikiran baru terkait dengan produk, layanan, proses, dan prosedur kerja. Di sisi lain, perilaku kerja inovatif tidak hanya mencakup pembuatan ide baru, tetapi juga melibatkan proses implementasi ide tersebut, terutama dalam konteks pekerjaan. (J. P. J. de Jong & Hartog, 2008).

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan yang disengaja (dalam peran pekerjaan, kelompok atau organisasi) mengenai ide yang berguna berkaitan dengan proses, produk atau prosedur (Leofianti et al., 2015). Perilaku inovatif didefinisikan sebagai perilaku yang menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju (Khan et al., 2020b).

Berdasarkan (Jj. P. J. de Jong & Hartog, 2008) menyebutkan terdapat 4 (empat) dimensi perilaku kerja inovatif meliputi *Opportunity exploration*, *Idea generation*, *Championing*, dan *Application*. *Opportunity exploration* adalah proses inovasi yang dipicu oleh adanya peluang. Peluang tersebut mendorong individu untuk mencari cara untuk meningkatkan layanan, proses pengiriman, atau menciptakan alternatif baru terkait dengan proses kerja, produk, atau layanan. *Idea generation* melibatkan pembentukan konsep untuk perbaikan. *Idea generation* melibatkan pengolahan ulang informasi dan konsep yang sudah ada untuk meningkatkan kinerja. Individu yang memiliki tingkat kemampuan ini mampu melihat solusi untuk masalah dengan pendekatan berbeda. *Championing* melibatkan upaya untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti memengaruhi Personil atau manajemen, serta bernegosiasi tentang solusi tertentu. *Application* melibatkan tidak hanya menciptakan ide-ide kreatif, tetapi juga mengevaluasi dan menerapkan ide tersebut dalam tindakan nyata.

Perilaku inovatif ini merupakan perilaku kompleks yang terdiri dari tiga tahap (Jansen, 2000) yaitu : *Idea Generation*, *Idea Promotion* dan *Idea Realization*. Pada tahap *Idea Generation*, individu memperoleh pemahaman tentang permasalahan di tempat kerja, merasakan ketidaknormalan, atau mengidentifikasi tren baru yang mendorong mereka untuk menghasilkan ide-ide baru. Tahap berikutnya, *Idea Promotion*, melibatkan upaya individu untuk mencari dukungan untuk ide yang mereka miliki dan membangun koalisi untuk mendukung ide inovatif tersebut. Pada tahap terakhir, *Idea Realization*, individu mengembangkan ide mereka menjadi produk atau prototipe yang dapat diaplikasikan langsung dalam lingkungan kerja,

tim kerja, atau organisasi secara keseluruhan. Hal ini memungkinkan ide tersebut untuk disebarluaskan, diproduksi secara massal, atau digunakan secara produktif.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif kerja melibatkan individu dalam proses menciptakan ide-ide baru untuk kemudian menghasilkan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide tersebut yang memiliki manfaat baik bagi individu maupun perusahaan. Indikator utama dari perilaku inovatif kerja ini, seperti yang dikemukakan oleh Jansen (2000), adalah Idea Generation, Idea Promotion, dan Idea Realization.

2.2. Pemberdayaan Psikologis (*Psychological Empowerment*)

Pemberdayaan psikologis adalah membangun motivasi dari empat kognisi yang dibentuk oleh lingkungan kerja yaitu kemaknaan, kompetensi, penentuan diri, dan dampak (Khan et al., 2019). Pemberdayaan psikologi merupakan suatu proses yang diawali dengan interaksi antara lingkungan kerja dengan karakteristik kepribadian individu, dan interaksi lingkungan tersebut membentuk empat pemberdayaan kognitif yakni kemaknaan, kompetensi, penentuan diri, dan dampak yang pada akhirnya akan dapat memotivasi perilaku individu (Aryee et al., 2019). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan psikologi merupakan suatu bentuk motivasi intrinsik individu di lingkungan kerja yang dibentuk dari empat kognisi untuk menghasilkan kepuasan kerja.

Pemberdayaan psikologi memiliki empat dimensi yaitu (Ambad & Bahron, 2012) : *meaning*, *self determination*, *competence* dan *impact*. *Meaning*, adalah kesesuaian antara kebutuhan peran pekerjaan seseorang dengan perilaku, keyakinan

seseorang bahwa dirinya memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik. *Self-determination* adalah keyakinan seseorang bahwa orang tersebut mempunyai kebebasan atau otonomi dan kendali tentang bagaimana mengerjakan pekerjaannya sendiri. *Competence* merupakan kepercayaan atau keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik. *Impact* / dampak yaitu persepsi bahwa seseorang secara signifikan dapat mempengaruhi strategi, administrasi dan hasil operasi kerja perusahaan.

Sehingga disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologi adalah keadaan mental seorang Personil yang berkaitan dengan cara mereka memandang pekerjaan mereka dan keyakinan bahwa peran mereka berdampak pada kesuksesan organisasi. Pemberdayaan psikologis diukur dengan empat dimensi yaitu (Ambad & Bahron, 2012) : *meaning, self determination, competence* dan *impact*.

2.3. Penataan Ulang Pekerjaan (Job Crafting)

Penataan ulang pekerjaan adalah keahlian Personil dalam mendesain ulang pekerjaan mereka atas inisiatif sendiri, dengan atau tanpa keterlibatan manajemen untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan pribadi (Slemp & Vella-brodrick, 2013). Penataan ulang pekerjaan didefinisikan sebagai proses proaktif Personil dalam mengubah batasan mental untuk mendefinisikan ruang lingkup fisik, emosional, kognitif dan relasional dari sebuah pekerjaan (Schachler et al., 2019).

Definisi penataan ulang pekerjaan selanjutnya disederhanakan sebagai upaya mengubah batasan suatu pekerjaan, selaras dengan preferensi, keterampilan, dan kemampuan individu (M. M. Khan et al., 2022). Penataan ulang pekerjaan adalah proses perubahan cara / desain pekerjaan yang dilakukan Personil baik dalam bentuk fisik maupun psikologis (Berg et al., 013). Petrou, Demerouti dan Schaufeli mendefinisikan *job crafting* sebagai inisiatif dan kerelaan Personil untuk merekonstruksi aspek-aspek pekerjaan mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi pekerjaan mereka (Petrou et al., 2015).

Penataan ulang pekerjaan / *Job crafting* dikonseptualisasikan dalam kerangka teoritis dari relasi *job demands–job resources* (JD-R) (Tims et al., 2013, 2015) ada empat aspek berdasarkan paradigma JD-R, yaitu: *increasing structural job resources*, *increasing social job resources*, *challenging job demands* dan *decreasing hindering job demands*. Sedangkan menurut Wrzesniewski dan Dutton terdiri dari tiga aspek *job crafting* yaitu: *task crafting*, *relational crafting* dan *cognitive crafting*.

Penataan ulang pekerjaan disimpulkan sebagai proses perubahan perilaku yang dilakukan oleh Personil untuk menyesuaikan karakteristik pekerjaan, baik secara fisik maupun non fisik. Berdasarkan kedua teori diatas maka peneliti memilih untuk menggunakan tiga aspek pembentuk *job crafting* yang diajukan oleh (Berg et al., 2013) terdiri dari tiga aspek *job crafting* yaitu: *task crafting*, *relational crafting* dan *cognitive crafting*.

2.4. Pengaruh antar variable

2.4.1. Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap penataan ulang pekerjaan

Empat dimensi pemberdayaan psikologis, yaitu; makna, penentuan nasib sendiri, kompetensi dan dampak akan bekerja sebagai motivator intrinsik untuk melakukan tugas-tugas yang diprakarsai sendiri seperti *job crafting* (Coehoorn, 2017).

Personil yang diberdayakan secara psikologis lebih mungkin untuk melakukan perilaku *job crafting* karena mereka berpikir bahwa mereka memiliki kompetensi dan otonomi untuk memiliki dampak yang berarti (M. M. Khan et al., 2021). Personil yang diberdayakan secara psikologis menganggap diri mereka sebagai orang yang kompeten yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan lingkungan kerja mereka dengan cara memfasilitasi perilaku kerja proaktif (Parker et al., 2010; Spreitzer, 1995).

Personil yang diberdayakan secara psikologis, karena orientasi aktif mereka memiliki niat dan kapasitas untuk mengambil inisiatif untuk meningkatkan pekerjaan mereka dan kinerja organisasi (*crafting behaviour*) (Tims et al., 2015). Ada tumpukan bukti empiris yang menghubungkan pemberdayaan psikologis dengan perilaku kerja proaktif (Petrone et al., 2015). Mengingat dukungan teoritis dan empiris yang diberikan di atas, hipotesis berikut:

H1 : pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Crafting*

2.4.2. Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif

Temuan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dimensi makna, kompetensi, dan penentuan nasib sendiri dari pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap generasi, promosi, dan realisasi ide-ide baru perilaku kerja yang inovatif (M. M. Khan et al., 2022). Hasil model struktural menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis secara signifikan berhubungan dengan perilaku kerja inovatif (Abd Rahman & Ramli, 2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga dimensi pemberdayaan psikologis: makna, kompetensi, dan penentuan nasib sendiri berhubungan positif dengan perilaku kerja yang inovatif (Helmy et al., 2019).

Lainhalnya penelitian yang dilakukan oleh Suprpto (2024) psychological empowerment tidak berpengaruh signifikan terhadap IWB. Dewinta (2023) tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara Psychological Empowerment terhadap Innovative Work Behaviour.

H3 : *Psychological Empowerment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*

2.4.3. Pengaruh penataan ulang pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika tim melakukan penataan ulang pekerjaan, hal ini secara positif berhubungan dengan perilaku kerja inovatif individu, seperti yang disampaikan oleh (Uen et al., 2021). Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Supriyanto et al., 2020b) yang juga menemukan bahwa penataan ulang pekerjaan, memiliki korelasi positif dengan perilaku kerja inovatif. Selain itu, penelitian oleh (Guo et al., 2023) juga menegaskan bahwa penataan ulang

pekerjaan, memiliki hubungan yang positif dengan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, keseluruhan penelitian tersebut memberikan dukungan untuk pentingnya job crafting dalam mendorong perilaku kerja inovatif di tempat kerja.

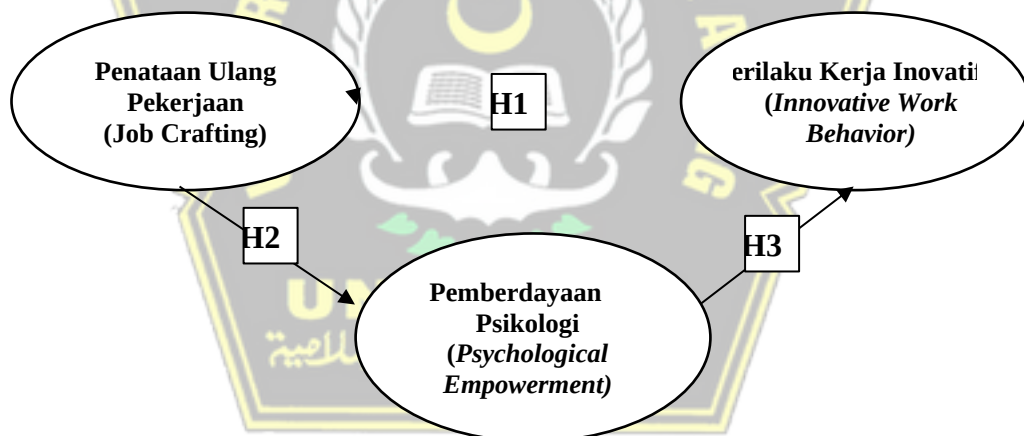
Lainhalnya penelitian yang dilakukan oleh Natanael, Yosua (2024) job crafting tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H1 : penataan ulang pekerjaan, berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif

2.4. Model Empirik

Model empiric yang diajukan adalah sebagaimana pictograph berikut ini :



Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang arah dan cara melaksanakan penelitian yang mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel dan indikator serta teknis analisis data.

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya memperkuat teori yang bisa dijadikan pijakan. Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka jenis penelitian yang digunakan adalah “*Explanatory Reseach*” atau penelitian yang bersifat menjelaskan, yang memiliki arti bahwa penelitian ini menekankan pada hubungan antar variabel penelitian dengan menguji hipotesis uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variabel (Singarimbun, 1982).

3.2. Sumber Data

3.2.1. Data Primer

Merupakan data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dengan permasalahan yang diteliti (Cooper & Emory, 1998). Adapun sumber data primer di dapat dari opini responden yang diteliti, berupa jawaban tertulis dari beberapa kuesioner, hasil obeservasi terhadap obyek yang diteliti dan hasil pengujian. Data primer yang akan digali adalah persepsi responden mengenai variabel penelitian

yaitu pemberdayaan psikologis, job crafting dan perilaku kerja inovatif.

3.2.2. Data Sekunder

Adalah data publikasi yang dikumpulkan tetapi tidak bertujuan untuk satu tujuan, bukan hanya kepentingan penelitian, tetapi juga untuk tujuan – tujuan lain (Supomo, 2002). Data sekunder diperoleh dari jurnal penelitian, artikel, majalah, buku ilmiah yang ada hubungannya dengan variabel dalam penelitian ini.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan adalah :

1. Studi Pustaka, data primer dalam penelitian ini merupakan main data sedangkan data sekunder sebagai supporting data. Data primer diperoleh melalui kuesioner, yang terdiri dari pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Keputusan menggunakan pertanyaan terbuka atau tertutup amat tergantung dari seberapa jauh peneliti memahami masalah penelitian (Kuncoro, 2003). Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan dimana jawaban- jawaban dibatasi oleh peneliti sehingga menutup kemungkinan bagi responden untuk menjawab panjang lebar sesuai dengan pikirannya.
2. Penyebaran Kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden melalui g-form. Adapun beberapa hal menyebabkan G Form tidak efektif, maka Kuesioner akan diserahkan secara langsung pada responden dengan keterbatasan menggunakan G Form tersebut dalam amplop dan dikembalikan dalam amplop tertutup untuk menjaga kerahasiaannya dalam jangka waktu 3 hari kerja.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah ruang lingkup atau besaran karakteristik dari seluruh objek yang diteliti. Sampel adalah besaran karakteristik tertentu dari sebagian populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasi. Populasi adalah seluruh kumpulan elemen (orang, kejadian, produk) yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM personil kepolisian di Polres kuningan sebanyak 201 Personil. Populasi ini di pilih karena kesesuaian dengan variable dan tema penelitian serta kemudahan untuk mendapatkan data penelitian.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diperlukan untuk mewakili keseluruhan populasi (Ghozali 2018). Penting untuk memastikan bahwa sampel mencerminkan karakteristik populasi guna mengurangi kesalahan yang terkait dengan pengambilan sampel. Dalam penelitian ini menggunakan tehnik sampling sensus dimana seluruh populasi merupakan sample kaena jumlahnya yang tidak terlalu besar. Sehingga sample dalam penelitian ini adalah seluruh personil Kepolisian di Polres kuningan.

3.5. Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini adalah job crafting, pemberdayaan psikologis, kerajinan kerja dan perilaku kerja inovatif. dengan definisi masing – masing variabel dijelaskan pada tabel 3.2 berikut.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Indikator

No.	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Perilaku Kerja Inovatif Proses menciptakan ide-ide baru untuk kemudian menghasilkan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide tersebut.	1. Idea Generation 2. Idea Promotion 3. Idea Realization	Skala Likert 1 S/d 5
2	Pemberdayaan Psikologi Keadaan mental seorang Personil yang berkaitan dengan cara mereka memandang pekerjaan mereka dan keyakinan bahwa peran mereka berdampak pada kesuksesan organisasi.	1. Emotional Healing. 2. Wisdom. 3. Persuasive Mapping. 4. Organizational Stewardship.	Skala Likert 1 S/d 5
3	Penataan ulang pekerjaan Proses perubahan perilaku yang dilakukan oleh Personil untuk menyesuaikan karakteristik pekerjaan, baik secara fisik maupun non fisik	1. Task crafting 2. Relational crafting 3. Cognitive crafting	Skala Likert 1 S/d 5

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan skornya menggunakan skala Likert 1 s/d 5 adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
----------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah permodelan persamaan *structural* dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Pendekatan ini digunakan karena pendugaan *variable latent* dalam PLS adalah sebagai *exact* kombinasi linier dari indikator, sehingga mampu menghindari masalah *indeterminacy* dan menghasilkan skor komponen yang

tepat. Di samping itu metode analisis PLS *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. Adapun langkah-langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan software Smart PLS adalah sebagai berikut :

a. Spesialisasi Model.

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

- 1) *Outer model*, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya , disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya.

Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya:

$$y_1 = a_1x_1 + e$$

$$y_2 = a_2x_1 + a_3y_1 + e$$

Outer model dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan:

- a) *Convergent Validity* yaitu korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 1 sampai 4 indikator.
- b) *Discriminant Validity* yaitu pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Metode lain

dengan membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

- c) *Composit Reliability*, adalah indikator yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengindikasikan *common latent (unobserved)*. Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut.

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

- 2) *Inner Model* , yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga *innerrelation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zeromeans* dan unit varian sama dengan satu sehingga para meter lokasi (parameter konstanta)

dapat dihilangkan dari model. Inner model yang diperoleh adalah :

$$\begin{aligned}\eta_1 &= \gamma_{1.1} \xi_1 + \gamma_{1.2} \xi_2 + \beta_{.1} \eta_1 + e \\ \eta_2 &= \lambda_1 \xi_1 + \lambda_2 \xi_2 + \beta_{.1} \eta_1 + \beta_{.2} \eta_2 + e\end{aligned}$$

Weight Relation, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_1 = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah k *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel *laten endogen* (η) dan eksogen (ξ). Estimasi variabel laten adalah linier agregat dari indikator yang nilai *weight* nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel *laten endogen* (*dependen*) adalah η dan variabel *laten eksogen* adalah ξ (*independent*), sedangkan ζ merupakan residual dan β dan γ adalah matriks koefisien jalur (*path coefficient*).

Inner model diukur menggunakan *R-square* variable laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevante* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai $Q\text{-square} > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance* , sebaliknya jika nilai $Q\text{-square} \leq 0$ menunjukkan

model kurang memiliki *predictive relevante*. Perhitungan Q-

Square dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Dimana $(1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$ adalah R-square eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan R-Square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi rediktif, t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

3.7. Pengujian Hipotesis

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

a) $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat

2) Menentukan level of significance : $\alpha = 0,05$ dengan $Df = (\alpha; n-k)$

3) Kriteria pengujian

Ho diterima bila $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$

Ho diterima bila $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$

4) Perhitungan nilai t :

a) Apabila $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$ berarti ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

b) Apabila $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$ berarti tidak ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

5) Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model strukrur alat auinner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskanya itu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaiser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.

6) Pengujian Hipotesa

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk $\alpha = 0,05$ nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima hiootesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Anggota Personil Polres Kuningan. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung yaitu dengan mendatangi para pelanggan serta penyebaran tidak langsung yaitu dengan menggunakan media internet melalui Google Form sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 201 responden. Untuk mengetahui gambaran tentang para responden tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	172	85,57%
	Perempuan	29	14,43%
Usia responden	19 – 24 tahun	24	11,94%
	25 – 30 tahun	58	28,86%
	31 – 35 tahun	72	35,82%
	> 36 tahun	47	23,38%
Tingkat pendidikan	SMA	43	21,39%
	Diploma (D3)	59	29,35%
	Sarjana (S1) Magister	85	42,29%
	(S2)	14	6,97%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data Tabel 4.1 hasil survei terhadap personel kepolisian di Polres Kuningan, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 172 orang atau sebesar 85,57% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 29 orang atau 14,43%. Hal ini menunjukkan

bahwa komposisi personel Polres kuningan masih didominasi oleh laki-laki, yang merupakan fenomena umum dalam struktur keanggotaan institusi kepolisian.

Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 31–35 tahun, yaitu sebanyak 72 orang atau 35,82% dari total responden. Kelompok usia ini diikuti oleh responden berusia 25–30 tahun sebanyak 58 orang (28,86%) dan kelompok usia >36 tahun sebanyak 47 orang (23,38%). Sementara itu, responden yang berusia 19–24 tahun berjumlah 24 orang atau sebesar 11,94%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas personel Polres kuningan berada pada kelompok usia produktif, yakni 25 hingga 35 tahun, yang umumnya memiliki tingkat kesiapan fisik dan mental yang optimal untuk menjalankan tugas-tugas kepolisian.

Terkait dengan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 85 orang atau 42,29%, diikuti oleh lulusan Diploma (D3) sebanyak 59 orang (29,35%), dan lulusan SMA sebanyak 43 orang (21,39%). Sementara itu, hanya 14 orang (6,97%) yang memiliki tingkat pendidikan Magister (S2). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar personel memiliki tingkat pendidikan menengah hingga tinggi, yang mencerminkan kesiapan intelektual dalam mendukung pelaksanaan tugas yang kompleks dan dinamis di lingkungan kepolisian.

Berdasarkan karakteristik tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas personel kepolisian yang mengikuti survei di Polres kuningan adalah laki-laki berusia 31–35 tahun dengan latar belakang pendidikan Sarjana (S1). Komposisi ini mencerminkan profil personel yang berada dalam usia produktif dan memiliki

kualifikasi pendidikan yang cukup baik untuk mendukung peningkatan kualitas kerja, termasuk dalam hal penataan ulang pekerjaan, pemberdayaan psikologis, dan perilaku kerja inovatif.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan para pelanggan terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel Kinerja persone, Kompetensi professional dan Perilaku Kerja Inovatif. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, maka dalam penelitian ini dikelompokkan dalam satu katagori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2012).

$$RS = \frac{TT - TR}{Skala}$$

Skala

Keterangan :

RS= Rentang Skala	Skor tertinggi = 5
TR = Skor terendah	Skor terendah = 1
TT = Skor tertinggi	

$$5 - 1$$

$$= 5$$

$$= 1,33$$

Dengan demikian intervalnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

● Interval 1 – 2,33	Kategori	Rendah
● Interval 2,34 – 3,67	Kategori	Sedang/Cukup
● Interval 3,68 – 5	Kategori	Tinggi

A. Variabel Penataan Ulang Pekerjaan

Hasil tanggapan responden mengenai Penataan ulang pekerjaan, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada masyarakat berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Penataan ulang pekerjaan terdiri dari 3 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Penataan Ulang Pekerjaan

Kode	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	ST S	T S	N	S	SS	Mean	Keterangan
Pup 1	Task crafting	10	20	61	60	50	3.597	Sedang
Pup 2	Relational crafting	18	10	63	58	52	3.577	Sedang
Pup 3	Cognitive crafting	14	16	46	68	57	3.687	Tinggi
Rata-rata							3.620	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 Dari 201 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui bahwa sebagian besar responden menilai Penataan Ulang Pekerjaan anggota personil Polres kuningan berada dalam kategori Sedang dengan nilai mean rata-rata sebesar 3,620. Hal ini menunjukkan bahwa menurut para responden, upaya penataan ulang pekerjaan sudah mulai diterapkan di lingkungan kerja, namun penerapannya belum merata dan belum mencapai tingkat optimal.

Setiap indikator yang diukur menunjukkan kecenderungan nilai yang hampir seragam, dengan dua indikator berada pada kategori Sedang dan satu

indikator berada pada kategori Tinggi. Indikator Cognitive crafting memperoleh nilai mean tertinggi yaitu sebesar 3,687, yang mencerminkan bahwa sebagian besar personel mampu melakukan penyesuaian cara pandang terhadap pekerjaan mereka dengan cukup baik. Ini dapat diartikan bahwa mereka memiliki kecenderungan untuk memberi makna baru terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga meningkatkan motivasi dan makna personal dalam bekerja.

Sementara itu, indikator Task crafting dan Relational crafting masing-masing memperoleh nilai mean sebesar 3,597 dan 3,577. Nilai ini menunjukkan bahwa personel cukup mampu dalam hal menyusun kembali atau menyesuaikan tugas-tugas yang dilakukan serta membentuk relasi kerja yang menunjang produktivitas, meskipun masih dalam kategori sedang. Artinya, masih terdapat ruang untuk meningkatkan kreativitas dan keterlibatan mereka dalam membentuk lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan fleksibel.

Tanggapan yang berada pada kategori sedang ini memberikan gambaran bahwa Penataan Ulang Pekerjaan telah mulai diterapkan oleh personel, namun masih perlu didorong untuk menjadi kebiasaan kerja yang lebih sistematis dan terintegrasi. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi peningkatan kapasitas melalui pelatihan, workshop, serta penciptaan budaya kerja yang mendukung inovasi dan fleksibilitas. Selain itu, kepemimpinan yang partisipatif dan pemberian ruang bagi inisiatif individu juga akan sangat membantu dalam memperkuat praktik ini.

Dengan meningkatnya kualitas penataan ulang pekerjaan, diharapkan produktivitas, adaptabilitas, dan kepuasan kerja personel Polres kuningan akan mengalami peningkatan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap

efektivitas organisasi secara keseluruhan, serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepolisian kepada masyarakat.

B. Variabel Pemberdayaan Psikologi

Hasil tanggapan responden mengenai Pemberdayaan Psikologi, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada masyarakat berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Pemberdayaan Psikologi terdiri dari 4 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Pemberdayaan Psikologi

Kode	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
Pp 1	Emotional Healing.	15	15	53	52	66	3.692	Tinggi
Pp 2	Wisdom.	9	16	72	51	53	3.612	Sedang
Pp 3	Persuasive Mapping.	12	17	68	44	60	3.612	Sedang
Pp 4	Organizational Stewardship.	19	12	68	45	57	3.542	Sedang
Rata-rata							3.615	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 Dari 201 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui bahwa sebagian besar responden menilai Pemberdayaan Psikologis personil Polres kuningan berada dalam kategori Sedang dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,615. Hal ini menunjukkan bahwa menurut para responden, tingkat pemberdayaan psikologis yang dirasakan oleh personel masih pada tahap cukup, namun belum optimal.

Setiap indikator dalam variabel pemberdayaan psikologis menunjukkan kecenderungan nilai yang bervariasi namun masih berada dalam rentang kategori

sedang hingga tinggi. Indikator Emotional Healing mencatatkan nilai mean tertinggi sebesar 3,692, yang menunjukkan bahwa sebagian besar personel merasa cukup memiliki kemampuan untuk mengelola dan menyembuhkan emosi negatif, serta memberikan dukungan emosional satu sama lain. Ini dapat menjadi indikasi adanya lingkungan kerja yang suportif secara emosional di Polres Kuningan.

Sementara itu, indikator lainnya seperti Wisdom dan Persuasive Mapping masing-masing memperoleh nilai mean sebesar 3,612, dan indikator Organizational Stewardship memiliki nilai mean terendah yaitu 3,542. Nilai-nilai ini masih dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa meskipun personel sudah menunjukkan sikap bijaksana dalam pengambilan keputusan dan memiliki pemikiran strategis dalam mencapai tujuan organisasi, tingkat komitmen terhadap kepemimpinan yang melayani dan kesadaran tanggung jawab sosial terhadap organisasi masih dapat ditingkatkan.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa Pemberdayaan Psikologis sudah mulai dirasakan oleh personel dalam pelaksanaan tugasnya, namun belum sepenuhnya kuat dan merata. Oleh karena itu, dibutuhkan program-program yang dapat memperkuat aspek-aspek pemberdayaan psikologis, seperti pelatihan kepemimpinan transformatif, coaching individu dan kelompok, serta penciptaan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan personal dan profesional.

Dengan meningkatnya Pemberdayaan Psikologis, diharapkan personel kepolisian akan memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi, motivasi intrinsik yang lebih kuat, serta semangat inovasi dalam bekerja. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi dalam membentuk perilaku kerja yang lebih inovatif dan profesional

di lingkungan Polres kuningan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

C. Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Hasil tanggapan responden mengenai Perilaku Kerja Inovatif, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada masyarakat berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Perilaku Kerja Inovatif terdiri dari 3 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Perilaku Kerja Inovatif

Kode	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	ST S	T S	N	S	S S	Mea n	Keteranga n
Pki 1	Idea Generation	15	14	59	62	51	3.597	Sedang
Pki 2	Idea Promotion	13	18	59	57	54	3.602	Sedang
Pki 3	Idea Realization	11	19	65	55	51	3.577	Sedang
Rata-rata							3.592	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 Dari 201 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui bahwa sebagian besar responden menilai Perilaku Kerja Inovatif personil Polres kuningan berada dalam kategori Sedang, dengan nilai mean rata-rata sebesar 3,592. Hal ini menunjukkan bahwa menurut para responden, tingkat inovasi yang dimiliki dan diterapkan oleh personil kepolisian dalam lingkungan kerjanya masih berada pada tingkat yang cukup baik, namun belum mencapai level yang optimal.

Ketiga indikator yang digunakan untuk mengukur Perilaku Kerja Inovatif menunjukkan kecenderungan nilai yang seragam, yakni seluruhnya berada pada kategori sedang. Misalnya, indikator "Idea Promotion" memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 3,602, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar personil

memiliki kemampuan yang cukup dalam mengkomunikasikan dan mempromosikan ide-ide baru di lingkungan kerja mereka. Hal ini penting karena keberhasilan ide inovatif tidak hanya bergantung pada penciptaan ide semata, tetapi juga pada kemampuan menyampaikannya agar mendapat dukungan.

Sementara itu, indikator "Idea Realization" mencatatkan nilai mean terendah, yakni 3,577. Ini menunjukkan bahwa meskipun personil mampu menghasilkan dan mempromosikan ide, masih terdapat tantangan dalam tahap implementasi ide-ide tersebut menjadi tindakan nyata atau perubahan konkret di lingkungan kerja. Hambatan tersebut bisa berasal dari keterbatasan sumber daya, kurangnya dukungan struktural, atau kendala dalam proses birokrasi.

Secara keseluruhan, hasil ini memberikan gambaran bahwa perilaku inovatif sudah mulai muncul dan diterapkan oleh personil Polres kuningan, namun masih memerlukan penguatan di berbagai aspek. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis seperti pemberian pelatihan tentang manajemen inovasi, peningkatan dukungan manajerial terhadap ide-ide baru, serta penciptaan budaya organisasi yang lebih terbuka terhadap perubahan.

Dengan meningkatnya perilaku kerja inovatif, diharapkan Polres kuningan mampu menciptakan solusi-solusi kerja yang lebih efisien, adaptif, dan kreatif dalam menghadapi tantangan operasional maupun pelayanan publik, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)

A. Uji Convergent Validity

Menurut Abdillah dan Hartono, (2014) validitas konvergen dari outer model dapat dilihat jika angka loading factor $> 0,70$ maka artinya indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur besarnya korelasi antara konstruk dan variabel laten. Dalam Hair et al (2021), evaluasi model pengukuran reflektif terdiri dari loading factor $> 0,70$ composite reliability $> 0,70$ dan cronbach's alpha $> 0,70$.

Tabel 4. 5 Pengukuran Reflektif

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	T-statistik	Sign Off	Keterangan
Penataan Ulang Pekerjaan	Pup 1	Task crafting	0.837	35.803	0.70	Valid
	Pup 2	Relational crafting	0.836	36.237		
	Pup 3	Cognitive crafting	0.850	40.435		
Pemberdayaan Psikologi	Pp 1	Emotional Healing.	0.818	32.897	0.70	Valid
	Pp 2	Wisdom.	0.776	25.375		
	Pp 3	Persuasive Mapping.	0.799	29.433		
	Pp 4	Organizational Stewardship.	0.822	33.471		
Perilaku Kerja Inovatif	Pki 1	Idea Generation	0.833	37.517	0.70	Valid
	Pki 2	Idea Promotion	0.823	34.105		
	Pki 3	Idea Realization	0.846	36.850		

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity

Variabel	Avarange Variance Extracted (AVE)	Sign off
Penataan ulang pekerjaan	0.707	0.50
Pemberdayaan Psikologi	0.647	0.50
Perilaku Kerja Inovatif	0.695	0.50

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Sign off	Kesimpulan
Penataan ulang pekerjaan	0.879	0.70	Reliabel
Pemberdayaan Psikologi	0.808	0.70	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif	0.873	0.70	Reliabel

Variabel Penataan Ulang Pekerjaan diukur menggunakan tiga item pengukuran reflektif, yaitu Task Crafting, Relational Crafting, dan Cognitive Crafting. Seluruh item ini dinyatakan valid dengan nilai outer loading masing-masing sebesar 0.837, 0.836, dan 0.850. Nilai outer loading tersebut menunjukkan bahwa ketiga item memberikan kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variabel ini.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel ini reliabel dengan nilai Composite Reliability sebesar 0.879, yang lebih tinggi dari ambang batas 0.70. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0.707, juga lebih besar dari 0.50, menunjukkan bahwa variabel ini memenuhi kriteria validitas konvergen. Artinya, sebesar 70.7% variansi item pengukuran dapat dijelaskan oleh konstruk Penataan Ulang Pekerjaan.

Di antara ketiga indikator, Cognitive Crafting (Pup 3) memiliki nilai outer loading tertinggi, yaitu 0.850, menunjukkan kontribusi paling besar dalam membentuk persepsi tentang penataan ulang pekerjaan personil kepolisian. Oleh karena itu, aspek Cognitive Crafting menjadi elemen penting yang perlu terus diperkuat untuk meningkatkan kualitas penataan ulang pekerjaan di Polres kuningan.

Variabel Pemberdayaan Psikologis diukur menggunakan empat item, yaitu Emotional Healing, Wisdom, Persuasive Mapping, dan Organizational Stewardship. Seluruh indikator dinyatakan valid dengan nilai outer loading berturut-turut sebesar 0.818, 0.776, 0.799, dan 0.822, yang berada di atas nilai minimal 0.70.

Nilai Composite Reliability sebesar 0.808 menunjukkan bahwa variabel ini reliabel, sedangkan nilai AVE sebesar 0.647 menunjukkan validitas konvergen yang baik karena telah melampaui nilai minimum 0.50. Artinya, 64.7% variansi item pengukuran dapat dijelaskan oleh konstruk Pemberdayaan Psikologis.

Indikator Organizational Stewardship (Pp 4) mencatat outer loading tertinggi (0.822), disusul oleh Emotional Healing (Pp 1) dengan 0.818. Kedua indikator ini memberikan kontribusi signifikan terhadap persepsi pemberdayaan psikologis personil, sehingga dapat menjadi fokus utama dalam pengembangan kompetensi psikologis di lingkungan kepolisian.

Variabel Perilaku Kerja Inovatif diukur melalui tiga indikator, yaitu Idea Generation, Idea Promotion, dan Idea Realization. Semua item pengukuran dinyatakan valid dengan nilai outer loading masing-masing sebesar 0.833, 0.823, dan 0.846, menunjukkan hubungan yang kuat antara indikator dengan variabel utama.

Dari hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa variabel ini reliabel, dengan nilai Composite Reliability sebesar 0.873. Sedangkan nilai AVE sebesar 0.695 membuktikan bahwa variabel ini juga memenuhi validitas konvergen.

Indikator Idea Realization (Pki 3) memiliki nilai outer loading tertinggi, yaitu 0.846, menunjukkan bahwa kemampuan mewujudkan ide menjadi kenyataan merupakan dimensi utama dari perilaku kerja inovatif di lingkungan Polres Kuningan. Oleh karena itu, penting untuk mendorong personil dalam mengimplementasikan ide-ide kreatif sebagai wujud dari inovasi kerja yang berkelanjutan.

4.2.2 Hasil Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan Teknik structural equation model (SEM) dengan menggunakan metode Partial Least Square yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel Penataan ulang pekerjaan, Pemberdayaan Psikologi dan Perilaku Kerja Inovatif. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients

Variabel	Original Sample	Mean of subsamples	Standart deviation	T-statistic	P-value	Hasil
H1 Penataan ulang pekerjaan -> Perilaku Kerja Inovatif	0.316	0.315	0.062	5.123	0.000	Positif signifikan
H2 Penataan ulang pekerjaan -> Pemberdayaan Psikologi	0.792	0.790	0.032	24.991	0.000	Positif signifikan
H3 Pemberdayaan Psikologi -> Perilaku Kerja Inovatif	0.567	0.567	0.068	9.748	0.000	Positif signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

H1 : Berdasarkan tabel yang disajikan, pengaruh Penataan ulang pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada personil Polres kuningan menunjukkan nilai original sample sebesar 0,316 dengan P-value sebesar 0,000. Karena P-value lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Penataan ulang pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Hal ini berarti bahwa semakin baik penataan ulang pekerjaan yang dilakukan terhadap personil, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang mereka tunjukkan. Dengan demikian, peningkatan penataan ulang pekerjaan di lingkungan Polres kuningan terbukti mampu mendorong personil untuk lebih inovatif dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian.

H2 : Berdasarkan data yang diperoleh, pengaruh Penataan ulang pekerjaan terhadap Pemberdayaan Psikologis menunjukkan nilai original sample sebesar 0,792 dan P-value sebesar 0,000. Karena nilai P-value lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Penataan ulang pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan Psikologis. Artinya, semakin baik penataan ulang pekerjaan yang dilakukan, maka semakin besar pula tingkat pemberdayaan psikologis yang dirasakan oleh personil. Dengan penataan pekerjaan yang sesuai, personil merasa lebih diberdayakan secara psikologis, yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa percaya diri, makna dalam bekerja, dan kemandirian mereka dalam mengambil keputusan.

H3 : Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Perilaku Kerja Inovatif memiliki nilai original sample sebesar 0,567 dengan P-value sebesar 0,000. Karena P-value berada di bawah 0,05 ($0,000 <$

0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan psikologis yang dirasakan oleh personil Polres Kuningan, maka semakin tinggi pula tingkat perilaku inovatif yang mereka tampilkan. Pemberdayaan psikologis berperan penting dalam membangun kepercayaan diri dan motivasi intrinsik yang mendukung personil untuk berpikir kreatif dan menghasilkan solusi inovatif dalam pelaksanaan tugas mereka.

4.2.3 Indirect Effect

Setelah melakukan uji model pengukuran, dilakukan uji model struktural. Pengujian hipotesis menggunakan dua kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria yang pertama adalah t-statistics atau nilai kritis, di mana hipotesis diterima apabila hipotesis memiliki nilai kritis (T-Statistics) lebih dari 1.982. Kriteria yang kedua adalah P-Value, di mana hipotesis diterima.

Tabel 4. 9 Indirect Effect

Hubungan Variabel	T-statistic	P Value	Kesimpulan
Penataan ulang Pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Pemberdayaan Psikologi	8.838	0.000	Mendukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, hubungan antara Penataan Ulang Pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif yang dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologis menunjukkan nilai T-Statistic sebesar 8.838, yang jauh lebih tinggi dari nilai kritis 1.982. Selain itu, nilai P-Value yang diperoleh adalah 0.000, yang secara signifikan lebih kecil dari ambang batas 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis ini

diterima, yang berarti Penataan Ulang Pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif, dengan peran mediasi dari Pemberdayaan Psikologis.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penataan ulang pekerjaan yang diterapkan kepada personil Polres kuningan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kerja yang inovatif, terlebih jika dibarengi dengan tingkat pemberdayaan psikologis yang memadai. Dalam konteks ini, Pemberdayaan Psikologis berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara penataan ulang pekerjaan dan perilaku kerja inovatif.

Oleh karena itu, penting bagi institusi kepolisian, khususnya Polres kuningan, untuk melakukan penataan ulang pekerjaan yang tidak hanya memperhatikan efisiensi operasional, tetapi juga mempertimbangkan aspek-aspek yang dapat meningkatkan rasa berdaya secara psikologis di kalangan personil. Dengan demikian, diharapkan personil dapat lebih termotivasi untuk menciptakan inovasi dalam pelaksanaan tugasnya.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa Penataan Ulang Pekerjaan memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap peningkatan Perilaku Kerja Inovatif, terutama jika didukung oleh Pemberdayaan Psikologis. Upaya peningkatan kedua aspek ini secara simultan menjadi strategi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan adaptif di lingkungan Polres kuningan.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian hipotesis ini akan dijelaskan ketertarikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, seperti dijelaskan pada hasil berikut:

1) Pengaruh Penataan ulang pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian mengenai pengaruh Penataan ulang pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif di Polres kuningan menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar $5.123 > t \text{ tabel } 1.982$ dengan nilai p-value sebesar 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Penataan ulang pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Nilai koefisien jalur sebesar 0.316 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam Penataan ulang pekerjaan akan mendorong peningkatan Perilaku Kerja Inovatif secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Penataan ulang pekerjaan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif diterima dan dinyatakan valid.

2) Pengaruh Penataan ulang pekerjaan Terhadap Pemberdayaan Psikologi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Penataan ulang pekerjaan terhadap Pemberdayaan Psikologis di Polres kuningan memiliki nilai t-statistik sebesar $24.991 > t \text{ tabel } 1.982$ dan nilai p-value sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut sangat signifikan dan positif.

Nilai koefisien jalur sebesar 0.792 memperkuat kesimpulan bahwa setiap peningkatan dalam Penataan ulang pekerjaan secara nyata akan meningkatkan Pemberdayaan Psikologis personil kepolisian. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Penataan ulang pekerjaan berpengaruh terhadap Pemberdayaan Psikologis diterima dan dapat dianggap sah.

3) Pengaruh Pemberdayaan Psikologi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian untuk pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Perilaku Kerja Inovatif di Polres kuningan memperlihatkan bahwa nilai t-statistik sebesar $9.748 > t \text{ tabel } 1.982$ dengan nilai p-value sebesar 0.000. Ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan. Koefisien jalur sebesar 0.567 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan psikologis yang dirasakan personil, maka akan semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kerja yang inovatif. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pemberdayaan Psikologis berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif dapat diterima dan dinyatakan valid.

4.2.5 R Square

Pengujian R-squared (R^2) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur tingkat Goodness of Fit suatu model struktural. Nilai R-squared (R^2) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar variabel laten endogen yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (dalam penelitian ini

adalah variabel dependen dan mediasi) dijelaskan oleh variabel laten eksogen yang merupakan variabel independen.

Tabel 4. 10 R Square

Variabel	Nilai R-Square
Perilaku Kerja Inovatif	0.703
Pemberdayaan psikologis	0.626

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian nilai R-Square, diketahui bahwa variabel Perilaku Kerja Inovatif memiliki nilai R-Square sebesar 0,703. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 70,3% variasi yang terjadi pada variabel Perilaku Kerja Inovatif dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang digunakan dalam model, termasuk di dalamnya Penataan ulang pekerjaan dan Pemberdayaan Psikologis sebagai variabel mediasi. Sementara itu, sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, nilai R-Square untuk variabel Pemberdayaan Psikologis sebesar 0,626 mengindikasikan bahwa sebesar 62,6% variasi dalam Pemberdayaan Psikologis dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model penelitian ini, dengan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian.

Tingginya nilai R-Square pada kedua variabel tersebut menggambarkan bahwa model yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel, serta menunjukkan bahwa Penataan ulang pekerjaan dan Perilaku Kerja Inovatif memiliki peran yang signifikan dalam mendorong Pemberdayaan Psikologis personil Polres Kuningan. Hasil ini memperkuat argumen bahwa

peningkatan Penataan ulang pekerjaan yang dimiliki personil dapat mendorong kinerja yang lebih optimal melalui penguatan Pemberdayaan Psikologis sebagai perantara.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Penataan ulang pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS), Penataan ulang pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif personil Polres kuningan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0.316, T-statistic sebesar 5.123 yang lebih besar dari T-tabel sebesar 1.982, dan P-value sebesar 0.000 yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Penataan ulang pekerjaan yang baik akan meningkatkan perilaku kerja inovatif di kalangan personil kepolisian.

Penataan ulang pekerjaan yang dimaksud dalam penelitian ini merujuk pada perbaikan struktur organisasi, pembagian tugas, dan penyusunan pekerjaan yang lebih efisien. Hal ini memungkinkan personil untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam melaksanakan tugas mereka. Dalam konteks kepolisian, perilaku kerja inovatif sangat penting, karena personil yang memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru akan dapat menangani tantangan yang semakin kompleks dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, baik itu dalam hal pelayanan masyarakat, penegakan hukum, atau pengelolaan data dan informasi.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa Penataan ulang pekerjaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan ide-ide baru dan inisiatif pribadi. Dengan adanya perubahan dalam struktur pekerjaan yang lebih fleksibel dan terbuka, personil kepolisian akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk menghasilkan solusi-solusi inovatif yang bermanfaat bagi masyarakat. Penataan ulang pekerjaan yang baik menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka dan memungkinkan personil untuk berkolaborasi secara lebih efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan inovasi dalam kinerja mereka.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sutrisno & Yulianto (2022), yang menyatakan bahwa penataan ulang pekerjaan memiliki dampak positif terhadap peningkatan perilaku inovatif dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi Polres kuningan untuk terus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap penataan pekerjaan guna memastikan bahwa personil memiliki ruang untuk berkembang dan berinovasi.

4.3.2 Pengaruh Penataan ulang pekerjaan Terhadap Pemberdayaan Psikologi

Hasil analisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Penataan ulang pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan Psikologi personil Polres kuningan. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sample sebesar 0,792, nilai T-statistic sebesar 24,991 yang jauh lebih besar dari T-tabel sebesar 1,982, serta P-value sebesar 0,000 yang sangat signifikan (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik Penataan ulang pekerjaan yang diterapkan, semakin besar pula tingkat pemberdayaan psikologi yang dirasakan oleh personil kepolisian.

Penataan ulang pekerjaan yang efektif memberikan ruang bagi personil untuk mengembangkan potensi diri mereka, baik dalam aspek keterampilan maupun motivasi kerja. Dalam konteks ini, pemberdayaan psikologis berarti memberikan kesempatan kepada personil untuk merasa lebih dihargai, diberdayakan, dan memiliki kendali atas pekerjaan mereka. Hal ini sangat penting dalam menjaga semangat dan komitmen personil kepolisian, yang sering kali menghadapi tekanan dan tantangan dalam tugas sehari-hari.

Selain itu, Penataan ulang pekerjaan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis personil. Misalnya, dengan mengatur tugas secara lebih terstruktur dan memberikan kejelasan peran serta tujuan yang jelas, personil akan merasa lebih yakin dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi. Penataan ulang pekerjaan yang mengedepankan kolaborasi, penghargaan terhadap kontribusi individu, serta pengembangan karir juga berperan penting dalam memperkuat pemberdayaan psikologis personil.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Widodo (2022) yang menyatakan bahwa Penataan ulang pekerjaan yang efektif berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologi Personil di berbagai sektor, termasuk sektor kepolisian. Oleh karena itu, pengelolaan Penataan ulang pekerjaan yang lebih baik, seperti pengembangan sistem kerja yang lebih fleksibel dan terintegrasi, perlu diperhatikan dalam rangka mendukung pemberdayaan psikologi personil.

4.3.3 Pengaruh Pemberdayaan Psikologi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil analisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Pemberdayaan Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Polres Kuningan. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,567, nilai T-statistic sebesar 9,748 yang lebih besar dari T-tabel sebesar 1,982, serta P-value sebesar 0,000 yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Pemberdayaan Psikologi yang diberikan kepada personil, maka semakin tinggi pula tingkat Perilaku Kerja Inovatif yang dapat mereka tunjukkan.

Pemberdayaan psikologi dalam konteks ini dapat mencakup berbagai faktor, seperti pemberian dukungan emosional, pengembangan keterampilan interpersonal, serta peningkatan rasa percaya diri dan keterlibatan dalam tugas-tugas kepolisian. Pemberdayaan ini membantu personil untuk merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk melakukan tugas mereka dengan cara yang lebih kreatif dan inovatif. Misalnya, dalam menghadapi situasi yang kompleks atau dinamis, personil yang merasa diberdayakan cenderung untuk mencari solusi baru yang lebih efisien, bahkan mengajukan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Temuan ini sejalan dengan teori-teori yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan kinerja individu dengan meningkatkan rasa tanggung jawab, otonomi, serta motivasi intrinsik dalam bekerja. Penelitian oleh Thomas dan Velthouse (1990) menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan kualitas keputusan yang diambil

oleh individu, yang pada gilirannya berkontribusi pada inovasi dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi Polres Kuningan untuk terus memberikan pelatihan, coaching, dan dukungan psikologis yang dapat mendorong pemberdayaan personil. Dengan demikian, personil tidak hanya akan lebih inovatif dalam pekerjaan mereka, tetapi juga akan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang dalam tugas kepolisian.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. **Penataan Ulang Pekerjaan** Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap **Perilaku Kerja Inovatif**. Penataan ulang pekerjaan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif personil kepolisian. Semakin baik penataan ulang pekerjaan yang dilakukan, semakin tinggi pula tingkat perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh personil. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan pekerjaan yang efektif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan kerja yang semakin kompleks.
2. **Penataan Ulang Pekerjaan** Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap **Pemberdayaan Psikologi**. Penataan ulang pekerjaan juga berperan penting dalam meningkatkan pemberdayaan psikologis personil. Dengan adanya penataan yang baik, personil merasa lebih diberdayakan dan memiliki kepercayaan diri lebih tinggi dalam melaksanakan tugas. Hal ini mendukung pengembangan potensi psikologis mereka, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kinerja dan motivasi dalam pekerjaan.
3. **Pemberdayaan Psikologi** Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap **Perilaku Kerja Inovatif**. Pemberdayaan psikologi yang tinggi di

lingkungan kerja kepolisian mendorong peningkatan perilaku kerja inovatif. Personil yang merasa diberdayakan secara psikologis lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara kreatif dan mencari solusi yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Pemberdayaan ini meningkatkan rasa tanggung jawab, kepercayaan diri, serta otonomi dalam pekerjaan, yang berkontribusi pada tingkat inovasi yang lebih tinggi.

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dapat diterapkan oleh Polres kuningan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Polres kuningan harus memastikan bahwa setiap personil mendapatkan penataan ulang pekerjaan yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan tugas. Hal ini mencakup pengenalan teknologi informasi dan komunikasi yang lebih baik, serta memfasilitasi personil untuk terus berkembang dalam hal keterampilan teknis dan non-teknis.
2. Pimpinan Polres kuningan untuk memberikan perhatian lebih kepada kesejahteraan psikologis personil. Menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan ruang bagi personil untuk mengembangkan potensi mereka secara lebih holistik akan sangat bermanfaat dalam meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.
3. Penataan ulang pekerjaan yang baik akan meningkatkan pemberdayaan psikologis personil, yang pada gilirannya akan memperbaiki perilaku kerja inovatif mereka. Oleh karena itu, pimpinan harus memastikan bahwa

penataan ulang pekerjaan tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga pada aspek pengembangan psikologis dan motivasional personil.

4. Mengingat pentingnya penataan ulang pekerjaan dan pemberdayaan psikologis dalam meningkatkan inovasi, Polres kuningan perlu terus melakukan evaluasi terhadap strategi yang telah diterapkan. Evaluasi berkelanjutan akan memungkinkan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan menyesuaikan pendekatan yang digunakan dengan perkembangan kebutuhan organisasi dan personil.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi salah satu faktor penelitian ini kurang sempurna sehingga bisa menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan penelitian ini. Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Keterbatasan jumlah responden yang hanya 201 orang menyebabkan respon yang di dapatkan kurang menggambarkan kenyataan yang sesungguhnya.
2. Responden memberikan informasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya dikarenakan adanya perbedaan pemahaman responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner.

5.4 Agenda penelitian mendatang

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan promosi, pelatihan, kepemimpinan dan sebagainya untuk menunjang hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Rahman, R., & Ramli, R. (2013). Average concept of crossover operator in real coded genetic algorithm. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 63(15), 73–77. <https://doi.org/10.7763/IPEDR>
- 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>
- Alex, N. (2017). How Servant Leadership Influences Organizational Citizenship Behavior: The Roles of LMX, Empowerment, and Proactive Personality. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 49–62.
- Ambad, S., & Bahron, A. (2012). Psychological empowerment: The influence on organizational commitment among employees in the construction sector. *Journal of Global Business Management*, 8(2), 73.
- Aryee, S., Kim, T. Y., Zhou, Q., & Ryu, S. (2019). Customer service at altitude: effects of empowering leadership. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(9), 3722–3741. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2018-0900>
- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self-leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100190>
- Barbutto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group and Organization Management*, 31(3), 300–326. <https://doi.org/10.1177/1059601106287091>
- 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>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work In B. J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Eds.), *Purpose. Purpose and Meaning in the Workplace (Pp., 81–104*. <https://doi.org/10.1007/s10894-015-9888-5>
- Brewer, C. (2010). *Servant Leadership: A Review of Literature*. IV(2), 1–8.
- Cai, C. W. (2018). Disruption of financial intermediation by FinTech: a review on crowdfunding and blockchain. *Accounting and Finance*, 58(4), 965–992. <https://doi.org/10.1111/acfi.12405>
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>

- Faraz, N. A., Mughal, M. F., Ahmed, F., Raza, A., & Khalid Iqbal, M. (2019). The Impact of Servant Leadership on Employees' Innovative Work Behaviour-Mediating Role of Psychological Empowerment. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT SCIENCE AND BUSINESS ADMINISTRATION*, 5(3), 10–21. <https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.53.1002>
- Greenleaf, R. K. (1998). *The power of servant-leadership: Essays*. Berrett-Koehler Publishers.
- 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>
- Handoyo, S. (2010). PENGUKURAN SERVANT LEADERSHIP SEBAGAI ALTERNATIF Assessing Servant Leadership as Leadership Alternative in Higher Education at Organizational Change Era Abstract. *Makara, Sosial Humaniora*, 14(2), 130–140.
- Helmy, I., Adawiyah, W. R., & Banani, A. (2019). Linking psychological empowerment, knowledge sharing, and employees' innovative behavior in Indonesian SMEs. *Journal of Behavioral Science*, 14(2), 66–79.
- Jansen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287–302.
- Jong, Jj. P. J. de, & Hartog, D. N. Den. (2008). Innovative Work Behavior : Measurement and Validation. *Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs*, November, 1–27.
- Khan, A. M., Jantan, A. H. Bin, Salleh, L. B. M., Dato'Mansor, Z., Islam, M. A., & Hosen, S. (2019). The impact of transformational leadership effects on innovative work behavior by the moderating role of psychological empowerment. *Journal of Reviews on Global Economics*, 8, 925–938. <https://doi.org/10.6000/1929-7092.2019.08.79>
- Khan, M. M., Mubarak, S., & Islam, T. (2020a). 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>
- Khan, M. M., Mubarak, S., & Islam, T. (2020b). 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>
- Khan, M. M., Mubarik, M. S., & Islam, T. (2021). How servant leadership triggers innovative work behavior: exploring the sequential mediating role of psychological empowerment and job crafting. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2020-0367>
- Khan, M. M., Mubarik, M. S., Islam, T., Rehman, A., Ahmed, S. S., Khan, E., & Sohail, F. (2022). How servant leadership triggers innovative work behavior: exploring the sequential mediating role of psychological empowerment and job crafting. *European Journal of Innovation*

- Management*, 25(4), 1037–1055. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2020-0367>
- Leofianti, A. R., Sulastiana, M., & Hinduan, Z. R. (2015). *Pengaruh Organizational Innovative Climate terhadap Innovative Work Behavior Personil: Sebuah Studi dalam Meningkatkan Perilaku Inovasi pada Personil PT . X*. 1–22.
- Mahon, D. (2021). Can using a servant-leadership model of supervision mitigate against burnout and secondary trauma in the health and social care sector? *Leadership in Health Services*, 34(2), 198–214. <https://doi.org/10.1108/LHS-01-2021-0001>
- Pawar, A., Sudan, K., Satini, & Sunarsi, D. (2020). *Organizational Servant Leadership: A Systematic Literature Review for Implications in Business*. 1(2), 63–76.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470–480. <https://doi.org/10.1037/a0039003>
- Rachmawati, A. W., & Lantu, D. C. (2014). Servant Leadership Theory Development & Measurement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 115(Icices 2013), 387–393. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.445>
- Schachler, V., Epple, S. D., Clauss, E., Hoppe, A., Slemp, G. R., & Ziegler, M. (2019). Measuring job crafting across cultures: Lessons learned from comparing a German and an Australian sample. *Frontiers in Psychology*, 10(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00991>
- Slemp, G. R., & Vella-brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(February 2017), 126–146. <https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1>
- Stone, S. (2017). Servant Leadership: An Ancient Style with 21st Century Relevance. *Revista de Management Comparat Internațional*, 18(4), 350–361.
- Supriyanto, A. S., Sujianto, A. E., & Ekowati, V. M. (2020a). 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>
- Supriyanto, A. S., Sujianto, A. E., & Ekowati, V. M. (2020b). 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>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914–928. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>

- Uen, J. F., Vandavasi, R. K. K., Lee, K., Yepuru, P., & Saini, V. (2021). Job crafting and psychological capital: a multi-level study of their effects on innovative work behaviour. *Team Performance Management*, 27(1–2), 145–158. <https://doi.org/10.1108/TPM-08-2020-0068>
- Wang, H., Li, P., & Chen, S. (2020). The impact of social factors on job crafting: A meta-analysis and review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1–28. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218016>
- Wang, Z., Guan, C., Cui, T., Cai, S., & Liu, D. (2021). Servant Leadership, Team Reflexivity, Coworker Support Climate, and Employee Creativity: A Multilevel Perspective. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 28(4), 465–478. <https://doi.org/10.1177/15480518211010769>
- Wang, Z., Meng, L., & Cai, S. (2019). Servant leadership and innovative behavior: a moderated mediation. *Journal of Managerial Psychology*, 34(8), 505–518. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2018-0499>
- 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>

